

Adam Mrozowicki

Jacek Burski

Jan Czarzasty

Juliusz Gardawski

Aleksandra Drabina-Różewicz

Mateusz Karolak

Agata Krasowska

Alicja Palęcka

Szymon Pilch



Kryzys (*nie*)zwyczajny

Wielokryzys w świecie pracy w Polsce



Wydawnictwo Naukowe
SCHOLAR

Kryzys (*nie*)zwyczajny

Adam Mrozowicki

Jacek Burski

Jan Czarzasty

Juliusz Gardawski

Aleksandra Drabina-Różewicz

Mateusz Karolak

Agata Krasowska

Alicja Pałęcka

Szymon Pilch

Kryzys (*nie*)zwyczajny

Wielokryzys w świecie pracy w Polsce

Recenzenci

dr hab. Dominika Polkowska, prof. UMCS

dr hab. Michał Wenzel, prof. Uniwersytetu SWPS

Redakcja i korekta: Katarzyna Głowińska (Lingventa)

Projekt okładki: Katarzyna Juras

Copyright © 2025 by Uniwersytet Wrocławski

Copyright © 2025 by Authors

Monografia została dofinansowana z projektu NCN OPUS „COV-WORK: Świadomość społeczno-ekonomiczna, doświadczenia pracy i strategie radzenia sobie Polaków w kontekście kryzysu post-pandemicznego”, finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki, nr umowy UMO-2020/37/B/HS6/00479, oraz ze środków funduszu na rzecz badań naukowych i komercjalizacji ich wyników Uniwersytetu Wrocławskiego.

ISBN 978-83-68091-53-3

doi 10.7366/9788368091533

Wydawnictwo Naukowe Scholar Spółka z o.o.

ul. Oboźna 1, 00-340 Warszawa

tel. 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

Wydrukowano w Polsce

Spis treści

Wprowadzenie	15
<i>(Adam Mrozowicki)</i>	
Wielokryzys jako laboratorium badawcze. Struktura książki	19
Podziękowania	22
Część I. Wielokryzys w świecie pracy: wymiary globalne i lokalne	27
Rozdział 1. Wielokryzys a świat pracy: konteksty teoretyczne	31
<i>(Adam Mrozowicki, Jacek Burski)</i>	
Wprowadzenie	31
1.1. Pojęcie kryzysu w naukach społecznych: różnorodność kryzysów ..	32
1.2. Dyskusja nad kryzysami w socjologii gospodarki: między produkcją i reprodukcją	36
1.3. Pandemia COVID-19 w badaniach socjologicznych	41
1.3.1. Społeczeństwo, państwo i świat pracy w warunkach pandemii COVID-19	42
1.3.2. Pandemia COVID-19 w ujęciach teoretycznych socjologii gospodarki	44
1.4. Od pandemii COVID-19 do wielokryzysu i kryzysu reprodukcji społecznej	46
1.5. Praca niezbędna w kryzysowym świecie	51
1.6. Społeczne i pracownicze odpowiedzi na wielokryzys: wstępna konceptualizacja	56
1.7. Podsumowanie	63

Rozdział 2. Patchworkowy kapitalizm i kryzys usług publicznych	64
<i>(Juliusz Gardawski, Adam Mrozowicki, Jacek Burski)</i>	
Wprowadzenie	64
2.1. Zarys koncepcji kapitalizmu patchworkowego	65
2.2. Chroniczny kryzys usług publicznych a procesy ich urynkowienia . .	79
2.3. Podsumowanie i kierunki dalszych badań	84
Rozdział 3. Pandemia COVID-19 i wielokryzys w Polsce (2020–2024) . .	87
<i>(Jan Czarzasty, Adam Mrozowicki)</i>	
Wprowadzenie	87
3.1. Kryzys zdrowotny: pandemia COVID-19	88
3.2. Kryzys gospodarczy i na rynku pracy	94
3.3. Migracje i rynek pracy a kryzys związany z wojną w Ukrainie	103
3.4. Kryzys inflacyjny i kosztów życia	107
3.5. Kryzys polityczny w warunkach nieoliberalnej demokracji	108
3.6. Kryzys dialogu społecznego i zbiorowych stosunków pracy	111
3.7. Kryzys ekologiczny i energetyczny	113
3.8. Kryzys demograficzny	115
3.9. Podsumowanie	117
Rozdział 4. Badanie wielokryzysu (2020–2023): ramy metodologiczne . .	119
<i>(Adam Mrozowicki, Jacek Burski, Jan Czarzasty, Mateusz Karolak)</i>	
4.1. O pandemii COVID-19 i wielokryzysie na chłodno: wprowadzenie	119
4.2. Ogólnopolskie badanie kwestionariuszowe – panel CATI	121
4.3. Badanie pracowników w branżach niezbędnych	125
4.3.1. Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)	128
4.3.2. Biograficzne wywiady narracyjne (BNI)	134
4.4. Badanie dialogu społecznego i konfliktów społecznych	143
4.5. Badanie dyskursu o kryzysie w świecie pracy	146
4.5.1. Gromadzenie danych i tworzenie korpusów	149
4.6. Etyczne i praktyczne aspekty badań	154
4.7. W stronę socjologii publicznej wielokryzysu	156
4.8. Podsumowanie	157

Część II. Wielokryzys w dyskursie medialnym i świadomości społeczno-ekonomicznej	159
Rozdział 5. Dyskurs medialny wokół (post)pandemicznych kryzysów oraz pracy niezbędnej	165
<i>(Mateusz Karolak)</i>	
Wprowadzenie	165
5.1. Kryzysy w czasie i przestrzeni – analiza ilościowa	167
5.2. Modelowanie tematyczne, czyli o jakich kryzysach pisano	171
5.2.1. „Gazeta Wyborcza”	172
5.2.2. „Gazeta Polska Codziennie”	178
5.3. Obraz pracowników niezbędnych w dyskursie prasowym	184
5.3.1. Osoby pracujące w ochronie zdrowia: lekarze/lekarki oraz pielęgniarze/pielęgniarki	187
5.3.2. Personel domów pomocy społecznej: opiekunki, pracownice socjalne i pielęgniarki	192
5.3.3. Kurierzy i kurierki	196
5.3.4. Nauczyciele i nauczycielki	199
5.4. Podsumowanie	204
Rozdział 6. Obawy Polaków przed wybranymi rodzajami kryzysów w czasie wielokryzysu	208
<i>(Juliusz Gardawski)</i>	
6.1. Wielokryzys w kontekście koncepcji zarządzania	208
6.2. Wskaźnik dolegliwości kryzysów: klasyfikacja	213
6.3. Hipotezy i wyniki badań	220
6.3.1. Analiza klastrowa	222
6.3.2. Cechy zbiorowości deklarujących obawy przed kryzysami ...	224
6.4. Trzy orientacje kryzysowe	232
6.4.1. Orientacja „wielokryzys globalny” (pandemia, wojna, ekologia)	232
6.4.2. Orientacja „kryzys ekonomiczny” (zagrożenie drożyzną i kosztami kredytów)	233
6.4.3. Orientacja „kryzys swojskości” (zagrożenie imigracją i kryzys wartości)	234
6.5. Wielokryzys w warunkach polskiego kapitalizmu patchworkowego	235

Rozdział 7. Dobrostan Polaków w czasie wielokryzysu	238
<i>(Juliusz Gardawski)</i>	
Wprowadzenie	238
7.1. Wskaźnik zadowolenia z życia	240
7.2. Wskaźnik wsparcia	244
7.2.1. Samowsparcie	245
7.2.2. Wsparcie ze strony bliskich	248
7.2.3. Głosa o stosunku oczekiwań wsparcia ze strony bliskich w kontekście samowsparcia	249
7.2.4. Wsparcie ze strony organizacji i stowarzyszeń	251
7.2.5. Wsparcie ze strony rządu	251
7.3. Analizy wielozmiennowe	252
7.4. Wskaźnik satysfakcji z wybranych aspektów życia w Polsce	255
7.4.1. Ocena stanu polskiej gospodarki	256
7.4.2. Ocena warunków pracy	257
7.4.3. Ocena warunków życia	258
7.5. Podsumowanie	259
Rozdział 8. Wizje gospodarki dobrze urządzonej w okresie wielokryzysu	261
<i>(Juliusz Gardawski)</i>	
Wstęp	261
8.1. Badania wizji gospodarki dobrze urządzonej w SGPiS/SGH	264
8.2. Badania wizji gospodarki dobrze urządzonej w okresie wielokryzysu	266
8.3. Porównawcze badania wizji GDU młodzieży pracującej w badaniach PREWORK i COV-WORK (w latach 2016, 2021, 2023)	268
8.4. Pracująca młodzież, pracujący starsi, emeryci – różne wizje GDU w II fali panelu COV-WORK (2023)	272
8.5. Wizje gospodarki dobrze urządzonej w badaniach panelowych (2021–2023)	277
8.5.1. Trzy wizje GDU w badaniach panelowych (2021–2023)	282
8.6. Podsumowanie	290

Rozdział 9. Jakość pracy w warunkach wielokryzysu	292
<i>(Jan Czarzasty)</i>	
Wprowadzenie	292
9.1. Badania i refleksja nad jakością pracy w ujęciu historyczno- -teoretycznym	295
9.2. Próba generalizacji: jakość pracy w ujęciu „obiektywnym” i „subiektywnym”	300
9.3. Analiza porównawcza danych panelowych o jakości pracy	302
9.4. Społeczne i organizacyjne warunki pracy: dynamika zmian między 2021 a 2023 r.	314
9.5. Praca wykonywana z domu w czasie pandemii: doświadczenia i wnioski	318
9.6. Podsumowanie	323
Część III. Społeczne odpowiedzi na kryzys: studia przypadków branż niezbędnych	325
Rozdział 10. Kryzys szkolnictwa i jakość pracy nauczycieli w szkołach podstawowych	331
<i>(Aleksandra Drabina-Różewicz)</i>	
Wprowadzenie	331
10.1. Sytuacja w branży przed pandemią	332
10.1.1. Organizacja pracy nauczycieli szkół podstawowych	335
10.1.2. Chroniczny kryzys pracy w edukacji: nakładające się kryzysy	337
10.2. Problemy branży w pandemii i wielokryzysie	339
10.2.1. Zbiorowe stosunki pracy w wielokryzysie	341
10.3. Jakość pracy w pandemii i wielokryzysie	344
10.3.1. Czas pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym (<i>work-life balance</i>)	344
10.3.2. Relacje społeczne w pracy	346
10.3.3. Autonomia i nadzór	349
10.3.4. Społeczny odbiór zawodu	351
10.4. Sposoby radzenia sobie z sytuacją kryzysową przez pracowników w branży	352
10.4.1. Sekwencja normalizacyjna: od relacyjnych innowacji do normalizacji	353
10.4.2. Sekwencja kontestacyjna: od protestu do rozczarowania ..	354

10.5. Studium przypadku: realia pracy w szkołach podstawowych na peryferiach Dolnego Śląska	357
10.6. Rekomendacje	360
10.6.1. Rekomendacje dla państwa	360
10.6.2. Rekomendacje dla samorządów i dyrektorów	361
10.6.3. Rekomendacje dla związków zawodowych	362
10.7. Podsumowanie	362

Rozdział 11. Kryzys zdrowia publicznego i jakość pracy

w szpitalnictwie	365
(Jacek Burski)	
Wprowadzenie	365
11.1. Sytuacja w branży przed pandemią	367
11.2. Sytuacja w ochronie zdrowia w okresie pandemii COVID-19	372
11.3. Jakość pracy w pandemii i wielokryzysie	374
11.3.1. Doświadczenia początku pandemii a inne kryzysy w branży	374
11.3.2. Bezpieczeństwo zatrudnienia i możliwości rozwoju kariery	377
11.3.3. Wynagrodzenia i czas pracy	379
11.3.4. Ryzyko zachorowania oraz stres w miejscu pracy	382
11.3.5. Autonomia i kontrola w miejscu pracy	384
11.3.6. Relacje społeczne w pracy i poza nią	385
11.3.7. Uznanie dla zawodu (niezbędność)	387
11.4. Sposoby radzenia sobie z sytuacją kryzysową przez pracowników w branży	388
11.4.1. Sekwencja normalizacyjna	388
11.4.2. Sekwencja kontestacyjna	390
11.5. Dialog trójstronny w pandemii i wielokryzysie	393
11.6. Studium przypadku: szpital wieloprofilowy w dużym mieście	393
11.7. Rekomendacje dla pracodawców, państwa i związków zawodowych	395
11.7.1. Rekomendacje dla władz państwowych	396
11.7.2. Rekomendacje dla pracodawców (poziom zarządczy)	397
11.7.3. Rekomendacje dla związków zawodowych	398
11.8. Podsumowanie	399

Rozdział 12. Opieka w kryzysie: praca w domach pomocy społecznej podczas pandemii	401
<i>(Alicja Palęcka)</i>	
Wprowadzenie	401
12.1. Sytuacja w branży przed pandemią	403
12.1.1. Organizacja domów pomocy społecznej	403
12.1.2. Chroniczny kryzys w branży: niskie wynagrodzenia, braki kadrowe	404
12.1.3. Nakładające się kryzysy: kryzys demograficzny	406
12.1.4. Dialog społeczny w pomocy społecznej przed pandemią	407
12.2. Problemy branży w pandemii i wielokryzysie	408
12.3. Jakość pracy w wielokryzysie	412
12.3.1. Stabilność zatrudnienia	413
12.3.2. Wynagrodzenia	414
12.3.3. Czas pracy	414
12.3.4. Emocje i relacje społeczne w pracy	416
12.3.5. Autonomia i nadzór	419
12.3.6. Społeczny odbiór zawodu	421
12.4. Sposoby radzenia sobie z sytuacją kryzysową przez pracowników w branży	421
12.4.1. Sekwencja kontestacyjna (opór w DPS podczas pandemii)	423
12.4.2. Sekwencja normalizacyjna (współpraca z kierownictwem)	426
12.5. Studium przypadku: dom pomocy społecznej „Przy lesie”	427
12.6. Rekomendacje	432
12.6.1. Rekomendacje dla państwa i samorządów	432
12.6.2. Rekomendacje dla kierownictw placówek	433
12.6.3. Rekomendacje dla związków zawodowych	434
12.7. Podsumowanie	435
Rozdział 13. Kryzys i jakość pracy w logistyce	437
<i>(Szymon Pilch)</i>	
Wprowadzenie	437
13.1. Sytuacja w branży przed pandemią COVID-19: prekaryzacja zatrudnienia, segmentacja rynku pracy	438
13.2. Sytuacja w logistyce w latach 2020–2023: przebieg wielokryzysu	445
13.3. Zmiana i ciągłość wymiarów jakości miejsc pracy w czasach wielokryzysu	452
13.3.1. Bezpieczeństwo zatrudnienia	453

13.3.2. Awans, wynagrodzenia i czas pracy	455
13.3.3. Ryzyko zachorowania i stres w miejscu pracy	457
13.3.4. Autonomia i kontrola oraz relacje społeczne w miejscu pracy	458
13.3.5. Uznanie dla zawodu (niezbędność)	460
13.4. Sposoby radzenia sobie z sytuacją kryzysową przez pracowników w logistyce	461
13.4.1. Sekwencje normalizacyjne	461
13.4.2. Sekwencje kontestacyjne	464
13.5. Studium przypadku: protesty pracownicze w firmie Amazon	466
13.6. Rekomendacje dla pracodawców, związków zawodowych w logistyce i dla państwa	469
13.6.1. Rekomendacje dla państwa	470
13.6.2. Rekomendacje dla organizacji pracodawców	470
13.6.3. Rekomendacje dla związków zawodowych	471
13.7. Podsumowanie	472

**Rozdział 14. Dialog społeczny i konflikty społeczne w wielokryzysowej
Polsce** 474
(*Jan Czarzasty, Adam Mrozowicki*)

Wprowadzenie	474
14.1. Dialog społeczny w czasach kryzysu, rekapitulacja doświadczeń polskich na tle europejskim	477
14.2. Wielokryzys i trójstronny dialog społeczny w opiniach partnerów społecznych	481
14.3. Dialog dwustronny i konflikty w stosunkach pracy w latach 2020–2023	487
14.4. Wnioski	495

**Część IV. Biograficzne doświadczenia i sposoby radzenia sobie
z wielokryzysem** 497

**Rozdział 15. Biograficzne doświadczenia wielokryzysu: reorientacja,
wzmocnienie i neutralizacja** 501
(*Jacek Burski, Adam Mrozowicki*)

Wprowadzenie	501
15.1. Biografia i kryzysy makrospołeczne: kontekst teoretyczny	505
15.2. Kryzys jako moment reorientacji biograficznej: przypadki Pauliny i Antoniego	511

15.3. Kryzys jako wzmocnienie doświadczeń przedkryzysowych: przypadek Grażyny	520
15.4. Neutralizowanie kryzysów w biografiami: przypadek Janka	524
15.5. Dyskusja i podsumowanie	529
Rozdział 16. Sposoby radzenia sobie z nawarstwiającymi się kryzysami	533
<i>(Jacek Burski, Adam Mrozowicki, Agata Krasowska)</i>	
Wprowadzenie	533
16.1. Typologia strategii życiowych pracowników	535
16.2. Typ przetrwania: charakterystyka ogólna	539
16.2.1. Typ przetrwania: przypadek Uli	541
16.3. Typ relacyjny: charakterystyka ogólna	545
16.3.1. Typ relacyjny: przypadek Darii	548
16.4. Typ zaradności: charakterystyka ogólna	551
16.4.1. Typ zaradności: przypadek Katarzyny	554
16.5. Typ solidarności: charakterystyka ogólna	557
16.5.1. Typ solidarności: przypadek Damiana	560
16.6. Podsumowanie	564
Kryzys zwyczajny, a jednak niezwykły: wnioski końcowe	567
<i>(Adam Mrozowicki, Jacek Burski, Jan Czarzasty, Alicja Pałęcka)</i>	
Bibliografia	585
Spis tabel, wykresów, rysunków	631
Spis tabel	631
Spis wykresów	633
Spis rysunków	634
Aneks metodologiczny	635
1. Wywiady biograficzne	635
1.1. Scenariusz wywiadów biograficznych	635
1.2. Lista zrealizowanych wywiadów biograficznych	639
2. Scenariusz wywiadów fokusowych	644
3. Wywiady eksperckie	648
3.1. Scenariusz wywiadów eksperckich	648
3.2. Lista wywiadów eksperckich	649

4. Analiza dyskursu	651
4.1. Słowa kluczowe, na podstawie których stworzono korpus tekstów dotyczących pandemii	651
5. Badanie kwestionariuszowe CATI: kwestionariusz	652
5.1. COV-WORK, badanie ankietowe pt. „Praca i życie w sytuacji kryzysu postpandemicznego”	652
6. Dane uzupełniające	675
6.1. Wybrane dane z analizy dyskursu	675
6.2. Wybrane dane z analiz w ramach badania CATI	678
6.3. Wybrane dane dotyczące domów pomocy społecznej	682
Noty o autorkach i autorach	685

Wprowadzenie

Adam Mrozowicki

Oddana do rąk Czytelniczek i Czytelników książka jest efektem kilkuletniego projektu badawczego, którego początek wiąże się z wybuchem pandemii COVID-19. Zatrzymana gospodarka i groźba skokowego wzrostu bezrobocia, chaos organizacyjny w ochronie zdrowia, bezprecedensowe pakiety pomocy dla przedsiębiorców ze strony państwa, niespotykane wcześniej masowe przejście na pracę zdalną, a także pogłębiający się kryzys dialogu społecznego w Polsce (nie tylko zresztą w sferze pracy) – wszystko to potęgowało w nas poczucie, że żyjemy w czasach wyjątkowych, wymagających od socjologów i socjolożek wejścia (choćby wirtualnego) w teren tu i teraz. Obserwując bezprecedensowe konsekwencje pandemii dla świata pracy wiosną 2020 r., w zespole, który realizował wcześniejsze badania nad efektami prekaryzacji dla młodych pracowników w Polsce i w Niemczech¹, podjęliśmy decyzję o ubieganiu się o finansowanie wieloletniego projektu badawczego o akronimie COV-WORK². Badania zostały zaplanowane jako rozłożona w czasie, a częściowo panelowa, korzystająca z całego spektrum metod i technik badawczych, krytyczna próba dokonania diagnozy wpływu pandemii COVID-19 na świat pracy.

¹ Projekt PREWORK „Młodzi pracownicy prekaryjni w Polsce i Niemczech: socjologiczne studium porównawcze warunków pracy i życia, świadomości społecznej i aktywności obywatelskiej”, finansowany przez Narodowe Centrum Nauki oraz Deutsche Forschungsgemeinschaft, nr umowy NCN: UMO-2014/15/G/HS4/04476, DFG: TR1378/1-1.

² Projekt NCN OPUS „COV-WORK: Świadomość społeczno-ekonomiczna, doświadczenia pracy i strategie radzenia sobie Polaków w kontekście kryzysu post-pandemicznego”, finansowany przez Narodowe Centrum Nauki, nr umowy UMO-2020/37/B/HS6/00479.

Już na etapie projektowania badań wyraziliśmy nasz sceptycyzm wobec hipotezy o przełomowości i fundamentalności pandemii, która – podobnie jak w przypadku innych kryzysów – „wyolbrzymia nieciągły charakter zmian społecznych” (Crow, 2005). Z perspektywy czasu widać wyraźnie, że pandemia COVID-19, postrzegana początkowo jako kryzys o znacznym potencjale transformacyjnym dla świata pracy, a także dla społeczeństwa i gospodarki, nie dokonała w nich zmian fundamentalnych. Ujawniła natomiast i pogłębiła chroniczne, strukturalno-systemowe problemy rzutujące na sytuację osób pracujących, w tym krzyżujące się nierówności społeczne (Mezzadri, 2022b), ekspansję niepewnego i niskopłatnego, tj. sprekaryzowanego, zatrudnienia (Bambra i in., 2021; McCallum, 2022), niską jakość poddanych urynkowieniu usług publicznych (Crouch, 2022), niedowartościowanie pracy opiekuńczej i reprodukcyjnej (Bhattacharya, 2020; Stevano i in., 2021) oraz słabości polityk antykryzysowych w wielu krajach na świecie, w tym w Europie Środkowo-Wschodniej i USA (Bohle i in., 2022). Postępujące „zapominanie” o pandemii w dyskursie medialnym i naukowym, w którym dominować zaczęły inne kryzysy, tylko upewniło nas o trafności naszych początkowych intuicji. Jednocześnie wymusiło ono poszukiwanie odpowiedniej ramy teoretycznej, która pozwoliłaby na zrozumienie pandemii COVID-19 jako jednej z części składowych większego kryzysu, który jest głębszy, bardziej fundamentalny, a zarazem mniej medialnie widoczny (Strolovitch, 2023).

Przypadek pandemii COVID-19 proponujemy potraktować jako ten element trwającego wielokryzysu, który odsłonił procesy i zjawiska towarzyszące długofalowej transformacji współczesnego kapitalistycznego społeczeństwa i gospodarki. Nasza książka nie proponuje ogólnej teorii zmiany społecznej, choć zakładamy – w duchu teorii Karola Marksa (1983) i Karola Polanyiego (2010) – że wielokryzys wynika z trendów globalnych i uniwersalnych. Można je opisywać w kategoriach rosnącego w warunkach neoliberalizmu urynkowania różnych obszarów życia społecznego i gospodarczego³. Przez urynkowanie rozumiemy, zgodnie z koncepcją Iana Greera i Charlesa Umneya (2022, s. 24), proces administracyjny i organizacyjny, którego efektem jest intensyfikacja konkurencji rynkowej w oparciu o kryterium ceny. W myśl teorii Polanyiego (2010) jednym z najważniejszych warunków urynkowania jest utowarowienie pracy, ziemi i pieniądza, rozumiane jako proces, w wyniku którego stają się one

³ Przez neoliberalizm rozumiemy ideologię i projekt polityczny, które podkreślają znaczenie działalności państwa dla tworzenia ram instytucjonalnych sprzyjających wolnemu rynkowi i przedsiębiorczości indywidualnej jako podstawom dobrobytu społecznego (por. Harvey, 2008).

towarem, zyskują wartość pieniężną i poddawane są wymianie i konkurencji rynkowej (Ziółkowski i in., 2022).

Szczególnym przypadkiem utowarowienia i urynkowienia, który rozpatrywany jest w tej książce, są reformy usług publicznych kluczowych dla odtwarzania się życia społecznego i gospodarczego, takich jak ochrona zdrowia czy edukacja. Ich urynkowienie, którego przejawem jest nacisk na efektywność kosztową, powodowało w wielu krajach ograniczanie ich dostępności, chroniczne niedofinansowanie i – w konsekwencji – pogarszanie się jakości świadczonych usług oraz jakości miejsc pracy. Zmniejszyło to wydolność systemu usług publicznych w warunkach pandemii COVID-19 (Crouch, 2022; Keune, 2020; Kozek, 2011).

Istniejące ujęcia wielokryzysu (Albert, 2024; Morin i Kern, 1999; Tooze, 2022b) koncentrują się na poziomie systemowym, wskazując, w jaki sposób splecione, oddziałujące na siebie wzajemnie i często wzmacniające się kryzysy odzwierciedlają cechy globalnych systemów, czyniąc je „podatnymi na ryzyko systemowe” (Lawrence i in., 2022, s. 8). Przyjmujemy założenie, że źródła wielokryzysu są systemowe, ale proponujemy uzupełnić je o inspiracje z teorii reprodukcji społecznej, które wskazują na fundamentalny konflikt między kapitalistycznym imperatywem ciągłej akumulacji kapitału a odtwarzaniem siły roboczej i, w szerszym ujęciu, życia na ziemi (Federici, 2021; Grabowska, 2023; Mezzadri, 2022a). Kryzys zdrowia publicznego, ujawniając strukturalne i instytucjonalne problemy organizacji ochrony zdrowia i innych usług publicznych, uwypuklił istnienie fundamentalnego kryzysu reprodukcji społecznej, na którą składają się wszelkie procesy umożliwiające społeczne, kulturowe i biologiczne odtwarzanie się społeczeństwa i gospodarki (Bhattacharya, 2017; Federici, 2021; Fraser, 2017).

Definiujemy wielokryzys jako sytuację, w której krótkoterminowe, w dużej mierze egzogenne wstrząsy oddziałują i nakładają się na długoterminowe kryzysy systemowe odzwierciedlające napięcia i sprzeczności między reprodukcją życia i stosunków społecznych w kapitalizmie a imperatywem akumulacji kapitału. Tak rozumiany wielokryzys ma trzy cechy, które stanowią istotny punkt odniesienia dla analiz prowadzonych w książce. Po pierwsze, jest on chroniczny (Struzik, 2023; Vigh, 2008), a zatem ukazuje długotrwałe, strukturalnie i instytucjonalnie uwarunkowane niezaspokojenie części istotnych potrzeb społecznych. Po drugie, ma on wymiar dyskursywny, tj. różne jego „momenty” (m.in. pandemia COVID-19, wojna w Ukrainie, kryzys usług publicznych, prekaryzacja pracy) zyskują znaczenie wówczas, gdy są definiowane – lub, mówiąc językiem analizy dyskursu, „ramowane” – jako poważne problemy przez media i różnorodne grupy polityczne (Albert, 2024; Strolovitch, 2023). Po trzecie,

wielokryzys ma również wymiar subiektywny (podmiotowy) – wyraża się w poczuciu życia w niespokojnych, naznaczonych ryzykiem i nieprzewidywalnych czasach, na co oczywiście wpływ ma wspomniany wcześniej dyskurs medialny (Kilkey i Ryan, 2021; Pustułka i in., 2023).

Ze względu na zaprezentowaną w części I książki konceptualizację wielokryzysu analizy empiryczne prowadzą do wniosków o charakterze ogólnym, o potencjalnym zastosowaniu do dalszych badań porównawczych z doświadczeniami innych krajów⁴. Koncentrujemy się jednak na przypadku wielokryzysu w świecie pracy w Polsce. Nasze wyniki odnosimy, po pierwsze, do całej populacji osób pracujących w naszym kraju (w części II książki, opartej na analizie dyskursu i reprezentatywnych badaniach ogólnopolskich). Po drugie, skupiamy się na jakości miejsc pracy i doświadczeniach pracowników i pracownic⁵ w wybranych branżach, niezbędnych dla funkcjonowania społeczeństwa w czasie pandemii COVID-19: edukacji, ochronie zdrowia, pomocy społecznej i logistyce (w części III i IV książki, opartej na badaniach ilościowych)⁶. Kontekst Polski jest dla nas istotny ze względu na specyfikę porządku społeczno-gospodarczego kapitalizmu patchworkowego, który – w przyjętym tutaj ujęciu – warunkuje polityczne i społeczne odpowiedzi na kryzys. Porządek ten, zdaniem twórców koncepcji (Gardawski i Rapacki, 2021; Rapacki, 2019b), ukształtował się w naszym kraju i innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej w wyniku wielowiekowej słabości „architektur instytucjonalnych”. Do jego cech należą m.in. niski poziom spójności instytucjonalnej, współistnienie wielu organizacji i instytucji o własnej logice działania oraz, co ważne z punktu widzenia badań jakościowych, centralne znaczenie instytucji nieformalnych i mikrogrup, które w warunkach kryzysów wypełniają luki i eliminują niedoskonałości instytucji formalnych, w tym przede wszystkim rekompensują słabość państwa.

⁴ Badania takiej części zespołu (Adam Mrozowicki i Jacek Burski) realizowała wiosną 2024 r. – przeprowadziła wywiady biograficzne z pracownikami i pracownikami zdrowia w stanie Nowy Jork w USA w ramach grantu Fulbright Senior Award Polsko-Amerykańskiej Komisji Fulbrighta, przyznanego Adamowi Mrozowickiemu, oraz dzięki sfinansowaniu krótkiego pobytu badawczego Jacka Burskiego ze środków Uniwersytetu Wrocławskiego w ramach programu „Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza”.

⁵ W badaniach prezentowanych w książce brały udział zarówno pracownicy, jak i pracownice. Choć w tekście stosowane są feminatywy, to ze względu na wyzwania stylistyczne czasami pojawia się pojedyncza kategoria „pracownicy” lub „pracownice”. Należy jednak mieć na uwadze, że obejmuje ona osoby pracujące obu płci.

⁶ Odnosimy się tutaj do kategorii pracy niezbędnej (*essential work*), omawianej szczegółowo w rozdziale 1 książki (por. Mezzadri 2022a; Stevano i in. 2021).

Chroniczny kryzys w patchworkowym kapitalizmie w Polsce był dla nas istotną ramą wyjaśniającą obserwowane procesy i zjawiska w świecie pracy w okresie nakładania się na siebie wstrząsów zewnętrznych po 2020 r. Określamy „kryzys 2020+” mianem (nie)zwyczajnego, ponieważ składają się na niego zarówno wydarzenia wyjątkowe w krótko- i średniookresowej perspektywie historycznej, takie jak centralna dla naszych badań pandemia COVID-19, jak i zjawiska trwale wpisane w system kapitalistyczny (m.in. kryzys reprodukcji czy prekaryzacja zatrudnienia) oraz porządek instytucjonalny w Polsce (heterogeniczność, niespójność i słabość polityk państwa). Uwzględniając cechy wyjątkowe i chroniczne wielokryzysu, zaplanowaliśmy i zrealizowaliśmy oryginalne badania empiryczne, które stały się podstawą analiz zaprezentowanych w kolejnych częściach książki.

Wielokryzys jako laboratorium badawcze. Struktura książki

Projekt COV-WORK w swoich pierwotnych założeniach koncentrował się na stworzeniu wieloaspektowej diagnozy przemian w świecie pracy w Polsce, spowodowanych pandemią COVID-19. Główne pytanie badawcze brzmiało: W jaki sposób i w jakim stopniu kryzys zdrowotny, społeczny i gospodarczy wywołany pandemią COVID-19 znalazł odzwierciedlenie w zmianach w organizacji pracy i jakości miejsc pracy, zbiorowych stosunkach pracy i dyskursie medialnym o pracy, a także w świadomości społeczno-ekonomicznej Polek i Polaków oraz w ich indywidualnych i zbiorowych strategiach życiowych? Badania empiryczne objęły zarówno ogólnopolską reprezentatywną próbę osób dorosłych mieszkających w Polsce (komponent ilościowy), jak i wywiady z osobami pracującymi w wybranych przez nas branżach, które odgrywały istotną rolę w codziennym funkcjonowaniu społeczeństwa w warunkach kryzysu. Branże te są określane dalej jako „niezbędne” i „kluczowe” (kategorii tych używamy zamiennie) dla reprodukcji życia społecznego (por. rozdział 1). Nasz wybór padł na edukację podstawową, szpitalnictwo, pomoc społeczną (domy pomocy społecznej) i określone działy logistyki (usługi kurierskie, transport drogowy, magazynowanie), wytypowane początkowo ze względu na dwa kryteria: (a) różne aspekty „niezbędności” świadczonych przez nie usług w sytuacji wstrząsu zewnętrznego (nauczanie dzieci i młodzieży, usługi zdrowotne i opiekuńcze, dostarczanie dóbr); (b) głębokie, ale odmienne w każdej z branż przemiany organizacji świadczonej pracy w warunkach pandemii (praca zdalna w edukacji vs. zreorganizowana praca stacjonarna w pozostałych branżach).

Z czasem poszerzyliśmy perspektywę badawczą o zjawiska bardziej długofalowe (w tym kryzys usług publicznych, wywołany procesami ich uryn-kowienia) oraz inne wstrząsy egzogenne, tj. takie, które miały swoje źródła w przestrzeni międzynarodowej czy globalnej (najważniejszym takim kryzysem po 2022 r. była wojna w Ukrainie). Taka zmiana optyki doprowadziła do rekonceptualizacji oraz doprecyzowania szczegółowych pytań badawczych, zmodyfikowanych w stosunku do pierwotnego przedsięwzięcia, skupionego wyłącznie na skutkach pandemii COVID-19 i kryzysach postpandemicznych. W efekcie podjęcia próby wieloaspektowego zbadania sytuacji wielokryzysu po 2020 r. książka oparta jest na wyjątkowo bogatym materiale empirycznym. Obejmuje on: (1) panelowe badanie kwestionariuszowe na reprezentatywnej próbie dorosłych mieszkańców i mieszkańek Polski, przeprowadzone dwukrotnie: jesienią 2021 r. (n = 1400) i wiosną 2023 r. (n = 602), (2) zogniskowane wywiady grupowe (n = 13) i biograficzne wywiady narracyjne (n = 90) z osobami z wymienionych wyżej branż, (3) wywiady eksperckie z przedstawicielkami i przedstawicielami organizacji pracodawców, związków zawodowych, administracji publicznej i kadry zarządzającej (n = 42), (4) korpus artykułów prasowych dotyczących pandemii COVID-19 i świata pracy z lat 2020–2023 (n = 130 tys.) (por. rozdział 4).

Książka składa się z czterech części obejmujących 16 rozdziałów, których przedmiotem jest: prezentacja ram teoretyczno-metodologicznych oraz kontekstu wielokryzysu w świecie pracy w Polsce (część I), analiza wielokryzysu w dyskursie medialnym i świadomości społecznej (część II), prezentacja wyników badań nad jakością miejsc pracy i zbiorowymi reakcjami osób pracujących na kryzysy po 2020 r. w wybranych branżach kluczowych (część III), a także analiza doświadczeń biograficznych pracownic i pracowników oraz ich sposobów radzenia sobie z wielokryzysem (część IV).

Struktura książki odzwierciedla proces poszukiwania odpowiedzi na kolejne pytania badawcze. W części I (rozdziały 1–3), po rozdziale 1, wprowadzającym ramy teoretyczne i najważniejsze pojęcia w oparciu o przegląd literatury przedmiotu i dane zastane (m.in. Głównego Urzędu Statystycznego i Eurostatu, a także z innych źródeł), udzielamy odpowiedzi na pytania: (1) Jakie są relacje między porządkiem instytucjonalnym polskiego modelu kapitalizmu a chronicznym kryzysem usług publicznych oraz przygotowaniem państwa i wybranych branż kluczowych na kryzysy egzogenne po 2020 r. (przede wszystkim pandemię COVID-19)? (2) Jakie są główne wymiary i przejawy wielokryzysu w Polsce w drugiej dekadzie XXI w., w szczególności w odniesieniu do jego konsekwencji dla świata pracy w sytuacji nawarstwienia się kryzysów egzogennych? Rozdział 4 oraz aneks metodologiczny zawierają szczegółowy opis

„kuchni badawczej”, tj. bogatego zestawu metod i technik zbierania i analizy danych empirycznych w projekcie COV-WORK oraz przebiegu badań i problemów etyczno-metodologicznych im towarzyszących.

W rozdziale 5, rozpoczynającym część II książki, w oparciu o analizę ilościową i jakościową dyskursu medialnego udzielamy odpowiedzi na pytanie: (3) Jaki był medialny dyskurs o kryzysach oraz pracy w wybranych branżach kluczowych w Polsce po 2020 r.? W rozdziałach 6–9, bazujących na wynikach badań kwestionariuszowych, podejmujemy szeroko sformułowany problem badawczy, którego sedno tkwi w ocenie konsekwencji wielokryzysu dla świadomości społeczno-ekonomicznej Polaków i Polek pracujących: (4) W jakim stopniu doświadczenia pandemii COVID-19 i wielokryzysu znajdują odzwierciedlenie w ocenach dolegliwości poszczególnych kryzysów dokonanych przez osoby pracujące w Polsce, poczuciu ich osobistego dobrostanu, przemianach świadomości ekonomicznej oraz ocenach organizacyjnych warunków pracy i jakości miejsc pracy? Dokonanie ocen zmian zachodzących na poziomie świadomościowym było możliwe nie tylko ze względu na panelowy charakter badań kwestionariuszowych, ale także dzięki możliwości odwołania się do bogatych danych zastanych z wieloletnich badań nad świadomością społeczno-ekonomiczną pracujących Polaków i Polek, realizowanych przez zespół ze Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie pod kierownictwem Juliusza Gardawskiego, a potem Jana Czarzastego (Gardawski, 1992, 2009b, 2021).

Kolejna – III część książki (rozdziały 10–14) koncentruje się na poziomie branżowym. Analizujemy jakość miejsc pracy w szkołach, szpitalach, ośrodkach DPS, a także wybranych segmentach branży logistycznej (dowóz jedzenia, usługi kurierskie, transport drogowy i magazynowanie), pracownicze reakcje na wielokryzys po 2020 r. oraz stan dialogu społecznego w zbiorowych stosunkach pracy. W części tej udzielamy odpowiedzi na trzy pytania badawcze: (5) W jaki sposób oceniane są wybrane wymiary jakości miejsc pracy w warunkach pandemii COVID-19 i wielokryzysu w skali kraju oraz, w szczególności, w wytypowanych branżach kluczowych? (6) W jaki sposób osoby pracujące w wybranych branżach kluczowych radziły sobie w swoich miejscach pracy z konsekwencjami kryzysów egzogennych po 2020 r., w tym przede wszystkim pandemii COVID-19? (7) Jakie są skutki wielokryzysu dla przemian zbiorowych stosunków pracy, konfliktów w miejscach pracy i dialogu społecznego w Polsce na poziomie krajowym i w wybranych branżach kluczowych? Podstawą empiryczną są tutaj dane zastane z poziomu branżowego (w tym dane GUS), a także wywiady fokusowe, biograficzne i eksperckie zrealizowane w projekcie COV-WORK. Ważnym, bo wpisującym się w towarzyszący naszym badaniom zamysł socjologii publicznej (Burawoy, 2009), wymiarem analiz zaprezentowanych

w tej części są wypływające z nich rekomendacje dla władz państwowych, organizacji pracodawców i związków zawodowych.

W ostatniej części książki stawiamy jedno pytanie badawcze – odpowiedzi na nie poszukujemy w dwóch rozdziałach (15–16), opartych na analizie biograficznej zgromadzonych wywiadów z pracownikami i pracownicami niezbędnymi: (8) W jakim stopniu i w jaki sposób wielokryzys, w tym przede wszystkim pandemia COVID-19, znajduje odzwierciedlenie w doświadczeniach biograficznych i strategiach życiowych pracowników wybranych branż kluczowych? Rozdział 15 dotyczy sposobów opowiadania o kryzysach makrospołecznych w wywiadach biograficznych. W rozdziale 16 proponujemy oryginalną typologię strategii życiowych osób badanych, których kombinacje pozwalają zrozumieć ich sposoby radzenia sobie z kryzysami nagłymi w kontekście trwającego wielokryzysu. Książkę wieńczą wnioski końcowe, w których prezentujemy syntezę wyników oraz poddajemy dyskusji wkład przeprowadzonych badań w wymiarach teoretycznym, metodologicznym i empirycznym m.in. do debat na temat wielokryzysu, jakości miejsc pracy w usługach publicznych oraz przemian porządku instytucjonalnego w Polsce.

Podziękowania

Książka powstawała przez niemal rok w wieloautorskim zespole, do którego weszli wszyscy wykonawcy i wykonawczynie projektu COV-WORK. Podjęliśmy decyzję o przygotowaniu monografii zbiorowej, nie zaś książki pod redakcją kierowników projektu realizowanego przez konsorcjum, ponieważ uznaliśmy, że przekazywana Czytelniczkom i Czytelnikom praca powinna mieć charakter zwarty i podporządkowany wspólnej ramie teoretyczno-metodologicznej. Poszczególne rozdziały mają jednak oznaczone autorstwo, odpowiadające zadaniom realizowanym w projekcie, a także wysiłkowi włożonemu w opracowanie koncepcji i napisanie tych rozdziałów. Jednak wszystkie były wielokrotnie czytane, komentowane i korygowane przez cały zespół COV-WORK, w tym przede wszystkim przez Adama Mrozowickiego, Jana Czarzastego, Jacka Burckiego i Alicję Pałęcką.

Przemyślaną decyzją było również napisanie książki w języku polskim. W projekcie COV-WORK zdecydowana większość publikacji, które już się ukazały lub w momencie przekazywania książki do recenzji były w trakcie przygotowania do druku, napisana została w języku angielskim i złożona w międzynarodowych wydawnictwach i czasopismach naukowych. Umożliwiło to włączenie się w międzynarodowy obieg badawczy, który jest istotny dla badań

podstawowych, a ponadto pozwoliło na uzyskanie niezwykle pomocnych anonimowych recenzji. Uznaliśmy jednak, że pieniądze publiczne, za które ukazuje się książka, powinny umożliwiać publikowanie również w języku polskim, zwłaszcza gdy badania dotyczą świata pracy, mają ambicje oddziaływania na rzeczywistość krajową i zawierają rekomendacje dla istotnych aktorów życia publicznego. Ze względu na wymóg rozliczenia grantów badawczych w oparciu o publikacje w obiegu międzynarodowym oznaczało to konieczność korzystania w niektórych rozdziałach książki z rozwiniętych i poszerzonych ustaleń zaprezentowanych wcześniej w innych naszych publikacjach, co zostało każdorazowo stosownie zaznaczone.

Badania wsparte zostały przez grant badawczy otrzymany w konkursie OPUS Narodowego Centrum Nauki, projekt „COV-WORK: Świadomość społeczno-ekonomiczna, doświadczenia pracy i strategie radzenia sobie Polaków w kontekście kryzysu post-pandemicznego” (UMO-2020/37/B/HS6/00479). W przygotowanie aplikacji oprócz części zespołu zaangażowani byli również Justyna Kajta i Piotr Pieńkowski. Grant otrzymało konsorcjum socjologów i socjolożek oraz socjoekonomistów, złożone z lidera, Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego (Instytut Socjologii, Zakład Socjologii Pracy i Gospodarki), oraz partnera, Kolegium Ekonomiczno-Społecznego w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie (Instytut Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej, Zakład Socjologii Ekonomicznej). Projektem kierował z ramienia lidera Adam Mrozowicki, zaś ze strony partnera – Jan Czarzasty. Za całościową koncepcję książki odpowiadał przede wszystkim Adam Mrozowicki, jednak była ona wielokrotnie modyfikowana i uzupełniana na podstawie uwag całego zespołu. Istotna część pracy nad książką, w tym przede wszystkim nad rozdziałami teoretycznymi, była możliwa dzięki wyjątkowym warunkom w School of Industrial and Labor Relations w Cornell University, zapewnionym za sprawą stypendium Fulbright Senior Award przyznanego przez Polsko-Amerykańską Komisję Fulbrighta Adamowi Mrozowickiemu i odbytego wiosną 2024 r.

Na różnym etapie realizacji projektu COV-WORK w prace badawcze zostali włączeni studenci i studentki. Praktyki w projekcie odbyła Dorota Błaszczyk, pomagając w zbieraniu danych medialnych z 2020 r., zaś wolontariat, który polegał na wsparciu organizacji spotkań, czyszczeniu korpusu danych medialnych i udziale w warsztatach analizy danych, Katarzyna Frącek. W analizach wykorzystano również trzy wywiady biograficzne, zebrane w trakcie ćwiczeń terenowych dla studentów socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego pt. „Pandemia i praca: doświadczenia pracodawców i pracowników w gastronomii i hotelarstwie w warunkach kryzysu (post)pandemicznego” w 2021 r.,

a przeprowadzone przez Julię Matykiewicz, Julię Konieczną i Miłosza Śmiałka. Jeden z wywiadów biograficznych w logistyce przeprowadzony został za zgodą rozmówcy w ramach projektu COV-WORK i siostrzanego projektu ENDURE przez osobę uczestniczącą w tym drugim projekcie, Könül Jafarovą, ze względu na przygotowywanie wspólnej dla obu projektów publikacji⁷.

W trakcie pracy nad książką bardzo istotną okazała się współpraca z szeregiem badaczy i badaczek z różnych ośrodków w kraju i za granicą. Za wspólne dyskusje nad materiałem biograficznym chcemy podziękować Katarzynie Waniek, Kai Kaźmierskiej i innym uczestnikom i uczestniczkom seminarium z badań biograficznych w Uniwersytecie Łódzkim. Natomiast w analizie dyskursu medialnego pomógł nam udział w organizowanych przez Jerzego Stachowiaka i Marka Czyżewskiego warsztatach analizy dyskursu. Piotr Miłkowski i Jan Wieczorek z konsorcjum CLARIN (*Common Language Resources and Technology Infrastructure*) w Politechnice Wrocławskiej byli niezwykle pomocni w tworzeniu części korpusu artykułów dotyczących pandemii COVID-19. Udana próba zastosowania koncepcji kapitalizmu patchworkowego do analizy wielokryzysu w usługach publicznych w Polsce była możliwa dzięki współpracy Jacka Burskiego, Adama Mrozowickiego i Juliusza Gardawskiego z Ryszardem Rapackim ze Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie (Mrozowicki i in., 2025a). W interpretacji strategii pracowniczych w segmencie dowozu jedzenia pomogły nam zwińczone wspólną publikacją (Muszyński, Pulignano, Domecka i in., 2022) dyskusje z zespołem z Catholic University of Leuven w ramach kierowanego przez Valerię Pulignano grantu European Research Council (ERC Advanced Grant) ResPecTMe („Researching precariousness across the paid/unpaid work continuum”, GA n° 833577). Wyniki badań były również prezentowane i komentowane w czasie różnorodnych konferencji i seminariów. Zebranie danych w badaniach kwestionariuszowych i fokusowych było możliwe dzięki fachowej wiedzy i doświadczeniu firmy PBS, która na zlecenie zespołu COV-WORK je zgromadziła. W tym miejscu chcielibyśmy wyrazić nasze uznanie i wdzięczność dla zespołu PBS, w szczególności dla Marty Jankowskiej i prezesa Macieja Delebisa.

Najważniejszy dla powodzenia projektu był jednak przede wszystkim czas i przychyłość, które naszemu zespołowi ofiarowali nasi rozmówcy i rozmówczynie pracujący w polskich szkołach podstawowych, szpitalach, domach

⁷ Międzynarodowy projekt „ENDURE: Nierówności i odporność społeczna oraz nowe sposoby zarządzania w świecie post-pandemicznym”, finansowany przez Narodowe Centrum Nauki w ramach sieci Trans-Atlantic Platform for Social Sciences and Humanities (T-AP) (nr umowy: UMO-2020/37/B/HS6/00479).

pomocy społecznej, usługach kurierskich, transporcie drogowym i magazynach logistycznych. Nasze badania potwierdziły, że pracownicy niezbędni w Polsce, podobnie jak w większości krajów na świecie, zyskali jedynie na moment symboliczne uznanie w czasie pandemii COVID-19, za którym nie poszły długofalowe zmiany poprawiające materialne i organizacyjne warunki ich pracy. Nie sposób wyrazić wdzięczności za poświęcony nam czas, szczerą odpowiedź i gotowość dzielenia się niekiedy trudnymi i osobistymi doświadczeniami żywymi przez uczestniczki i uczestników badań. Mamy nadzieję, że nasza książka i towarzyszące jej rekomendacje będą kolejnym głosem za koniecznością poprawy warunków pracy pracowników i pracownic, bez których nie jest możliwe przetrwanie zarówno tych „zwyčajnych”, jak i niezwyčajnych kryzysów.

Publikacja monografii, oprócz środków Narodowego Centrum Nauki w projekcie COV-WORK, była możliwa również dzięki wsparciu finansowemu Prorektora ds. badań naukowych Uniwersytetu Wrocławskiego, za które jesteśmy bardzo wdzięczni. Szczególne podziękowania należą się zespołowi Wydawnictwa Naukowego Scholar, redaktorom Jackowi Raciborskiemu i Łukaszowi Żebrowskiemu, za wsparcie w procesie wydawniczym, a także redaktor Katarzynie Głowińskiej, której profesjonalizm i wnikliwość pozwoliły nam na udoskonalenie językowe tekstu monografii. Chcemy także bardzo podziękować trójce recenzentów, w tym anonimowemu recenzentowi Narodowego Centrum Nauki, Dominice Polkowskiej i Michałowi Wenzłowi. Ich uwagi umożliwiły nam wprowadzenie ważnych poprawek w końcowej wersji książki, a część z nich, których wprowadzić nie mogliśmy, pozostała jako inspiracje do kolejnych publikacji.

Książkę chcielibyśmy zadedykować nestorowi naszego zespołu, Profesorowi Juliuszowi Gardawskiemu, którego wiedza teoretyczna, rygor metodologiczny i krytyczny umysł od dziesięcioleci są dla nas niedoścignionym wzorem uprawiania badań nad światem pracy w Polsce.

Część I

**WIELOKRYZYS W ŚWIECIE PRACY:
WYMIARY GLOBALNE I LOKALNE**

Badania socjologiczne, jak każde badania naukowe, mają swój „cykl życiowy”. Kiedy rozpoczynaliśmy pracę nad projektem COV-WORK w 2020 r., tj. w momencie przygotowania wniosku grantowego do Narodowego Centrum Nauki, wydawało nam się, że świat w wyniku pandemii COVID-19 i wywołanych nią procesów nigdy już nie będzie taki sam. Eric Klinenberg, w oparciu na wieloaspektowych badaniach ilościowych i jakościowych monografii o społecznych skutkach pandemii w USA, nazywa rok 2020 tym, w którym „zmieniło się wszystko” (Klinenberg, 2024). Nie podważamy diagnozy fundamentalnego charakteru wielu zmian wywołanych pandemią (Delanty, 2021; Krastev, 2020; Nölke, 2022), jednak w oparciu o przeprowadzone w latach 2021–2024 badania teoretyczne i empiryczne chcemy w tej części książki zaproponować ich nową konceptualizację. Innymi słowy, kolejne rozdziały mierzą się od strony teoretycznej i metodologicznej z faktem, że choć projekt COV-WORK rozpoczął się od analizy pandemii COVID-19, to zrealizowane badania wykraczają poza ten pierwotny przedmiot zainteresowania.

Konceptualizacja, której poświęcone są kolejne trzy rozdziały książki, poszerza zyskujące w ostatnich latach na popularności pojęcie wielokryzysu o procesy długofalowe i chroniczne. Wielokryzys zatem nie jest wyłącznie „serią wydarzeń, która znacząco szkodzi, we względnie krótkim okresie czasu, dobrostanowi wielkiej liczby ludzi” (Lawrence i in., 2022, s. 3). Jest również stanem, w którym w sposób długofalowy, ze względu na istniejący układ instytucjonalny i strukturalne nierówności, nie są zaspokojone istotne potrzeby społeczne określonych kategorii i grup społecznych (Strolovitch, 2023; Vigh, 2008) bądź też, z tych samych względów, zagrożona jest społeczna, kulturowa i biologiczna reprodukcja społeczeństwa jako całości (Bhattacharya, 2017; Fraser, 2017; Jayasuriya, 2023; Mezzadri, 2022a). Proponowana konceptualizacja wielokryzysu kładzie nacisk na ciągłość na poziomie podstawowych struktur i instytucji społecznych w warunkach wstrząsów zewnętrznych (egzogennych). Ciągłość ta nie oznacza jednak wyłącznie ich odporności (Hall i Lamont, 2013), lecz także świadczy o wpisaniu w struktury kapitalistycznej gospodarki napięcia między reprodukcją społeczną, czyli społecznym i biologicznym odtwarzaniem życia ludzi, a pomnażaniem zysków, akumulacją kapitału (Federici, 2021; Fraser, 2017).

Koncentrujemy się na przypadku Polski, jednak kontekstem dla naszej refleksji są procesy zachodzące nie tylko na poziomie krajowym i dla wybranych branż niezbędnych, lecz także w skali globalnej. Rozdział 1 zawiera przegląd literatury przedmiotu poświęconej pandemii COVID-19 i wielokryzysowi, wprowadza istotne w dalszych rozważaniach pojęcia reprodukcji społecznej i pracy niezbędnej oraz przynosi wstępną konceptualizację społecznych i pracowniczych odpowiedzi na kryzys. W rozdziale 2 proponujemy oryginalną konceptualizację instytucjonalnego kontekstu wielokryzysu w Polsce z perspektywy teorii kapitalizmu patchworkowego (Gardawski i Rapacki, 2021; Rapacki, 2019b), cechującego się brakiem spójności i ograniczoną koordynacją porządku instytucjonalnego, ukształtowanego w toku kolejnych kryzysów w Polsce i innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Stawiamy tezę, że patchworkowy kapitalizm znacząco ogranicza skuteczną koordynację polityk antykryzysowych ze strony państwa i uruchamia spontaniczne, oddolne procesy dostosowawcze (Gardawski i Towalski, 2020; Mrozowicki i in., 2025a).

Rozdział 3 przynosi rekonstrukcję splotu kryzysów w Polsce po 2020 r.: kryzysu zdrowotnego (pandemii COVID-19), gospodarczego i na rynku pracy, kryzysu wojennego i wyzwań związanych ze wzrostem imigracji do Polski, kryzysu kosztów życia, kryzysu politycznego (powiązanego ze zwrotem ku nieliberalnej demokracji), kryzysu dialogu społecznego oraz dwóch innych wymiarów kryzysu reprodukcji: ekologicznego (i energetycznego) oraz demograficznego. Szczególną uwagę poświęcamy pandemii COVID-19, bo to ona stanowiła inspirację do badań i stała się laboratorium do badania wielokryzysu. Analiza formułowanych przez władze centralne polityk antykryzysowych wskazuje na ich niespójność i często ograniczoną skuteczność, co odnosiśmy do cech kapitalizmu patchworkowego. Wyrazem takiej nieskuteczności były m.in. bardzo wysokie wskaźniki nadmiarowych zgonów w okresie pandemii COVID-19 (Próchniak i in., 2022), przerzucenie ciężaru pomocy ukraińskim uchodźcom na społeczeństwo obywatelskie (Rudnicki, 2024) czy też porażka polityk państwa wobec kryzysu demograficznego (Bień, 2022).

Ostatni w tej części książki rozdział 4 poświęcony jest prezentacji ram metodologicznych badania konsekwencji wielokryzysu dla świata pracy w Polsce w projekcie COV-WORK. Każdorazowo prezentujemy narzędzia badawcze, metody doboru próby i analizy danych, a także wskazujemy na wyzwania etyczne i metodologiczne. Zaprojektowana w ten sposób pierwsza część książki stanowi zatem całościowe wprowadzenie do analiz empirycznych zaprezentowanych w kolejnych częściach.

Wielokryzys a świat pracy: konteksty teoretyczne

Adam Mrozowicki, Jacek Burski

Wprowadzenie

We wstępie do książki wspominaliśmy o wielowątkowych inspiracjach teoretycznych dla prowadzonych przez nas analiz wielokryzysu. Ich wspólnym mianownikiem, na który wpływ miały w szczególności teorie zmiany społecznej Marksa i Polanyiego oraz feministyczne teorie reprodukcji społecznej, jest wskazanie negatywnych, kryzysogennych konsekwencji utowarowienia i urynkwienia różnych obszarów życia społecznego i gospodarczego (Greer i Umney, 2022; Ziółkowski i in., 2022). Pandemia COVID-19 wpisuje się w długotrwałe trendy kryzysowe współczesnego świata, jest momentem wielu nakładających się na siebie i wzajemnie wzmacniających kryzysów o charakterze społecznym, kulturowym, gospodarczym i ekologicznym. W najszerszym ujęciu może być ujmowana jako kryzys reprodukcji społecznej (Bhattacharya, 2020; Grabowska, 2023; Jayasuriya, 2023; Mezzadri, 2022a). Jest tak nie tylko dlatego, że śmiertelny wirus uderzył w podstawowy, biologiczny proces odtwarzania się życia na naszej planecie, lecz także z powodu ujawnienia przez kryzys zdrowia publicznego w całej mocy problemów zliberalizowanych, urynkwionych i utowarowionych usług publicznych, m.in. ochrony zdrowia, edukacji i pomocy społecznej.

W rozdziale przedstawiamy wybrane ujęcia kategorii kryzysu, koncentrując się na socjologii i socjologii gospodarki. Następnie dokonujemy przeglądu literatury dotyczącej pandemii COVID-19 w sferze pracy, gospodarki i usług

publicznych. W kolejnej części, wykorzystując wprowadzoną wcześniej perspektywę teorii reprodukcji społecznej, krytycznie spoglądamy na literaturę dotyczącą pojęcia polikryzysu, stosowanego w tej książce zamiennie z pojęciem wielokryzysu i splotu kryzysów (*interlinked crises*). Proponujemy, by wielokryzys zdefiniować jako sytuację, w której krótkotrwałe kryzysy o źródłach zewnętrznych (egzogenne) nakładają się na kryzysy wewnętrzne (endogenne) i wchodzi z nimi w interakcję w ramach danego społeczeństwa i gospodarki. Następny podrozdział przynosi dyskusję na temat kategorii pracy niezbędnej (*essential work*)¹, której znaczenie szczególnie ujawniło się w przypadku pandemii COVID-19. Na zakończenie przedstawiamy główne wnioski z przeglądu literatury na temat różnorodnych pracowniczych odpowiedzi na trwający wielokryzys oraz kryzysy egzogenne (w tym przede wszystkim pandemię COVID-19).

1.1. Pojęcie kryzysu w naukach społecznych: różnorodność kryzysów

Pojęcie kryzysu społecznego i gospodarczego od momentu powstania socjologii jako dyscypliny jest jedną z najważniejszych kategorii socjologicznych. Kryzys jest jednak kategorią trudno definiowalną, zależną od kontekstu i przyjmowanych założeń teoretycznych (Wielecki, 2012). W starożytnej grece, za sprawą Hipokratesa, pojęcie to odnosiło się do momentu przełamania w procesie choroby. Jak zauważają Reinhart Koselleck i Manuela W. Richter (2006), implementacja kategorii kryzysu do języka opisującego stosunki między ludźmi miała charakter stopniowy i niejednoznaczny. Pojęcie to szczególnie mocno rozwinęło się w debacie naukowej, a następnie publicznej w okresie oświecenia i pozytywizmu.

W dyskusji nad znaczeniem pojęcia kryzysu można wyjść od definicji słownikowych. W *Słowniku języka polskiego* wydawnictwa PWN kategoria kryzysu zyskuje aż pięć znaczeń – odnosi się do zjawisk medycznych, psychologicznych, gospodarczych, kulturowych i politycznych. Z kolei *Oxford English*

¹ Pojęcie *essential work* tłumaczymy jako pracę niezbędną, natomiast w przypadku kategorii *essential workers* proponujemy zamiennie wykorzystanie kategorii pracowników/pracownic niezbędnych i kluczowych. Kategoria kluczowości wydaje się nieść ze sobą nieco mniej normatywnych skojarzeń niż „niezbędność”, która nasuwa przypuszczenie o istnieniu pracowników w jakiś sposób „zbędnych”. Nie da się jednak ukryć, że dyskurs publiczny podczas pandemii w wielu krajach taki właśnie podział zbudował, co było zresztą przedmiotem krytyki w istniejących publikacjach (Mezzadri, 2022a; Stevano i in., 2021).

Dictionary odnotowuje dwa pozamedyczne zastosowania interesującego nas pojęcia: kryzys jako „stan rzeczy, w którym bliska jest (*imminent*) decydująca zmiana na lepsze lub gorsze; punkt zwrotny” oraz kryzys jako „sytuacja lub okres charakteryzujący się intensywnymi trudnościami, niepewnością lub niebezpieczeństwem, zarówno w sferze publicznej, jak i w życiu osobistym; nagła sytuacja kryzysowa”².

Wydaje się, że definicja oksfordzka dobrze oddaje dwutorowość myślenia o kryzysach jako z jednej strony wydarzeniach nagłych, trudnych do przewidzenia, z drugiej zaś długofalowych, intensywnych problemach dotyczących jakąs sferę rzeczywistości, ludzkość, społeczeństwo lub wybrane grupy społeczne. Warto jednak zaznaczyć, że słowniki rzadko ujmują kryzys w znaczeniu chronicznego niezaspokojenia podstawowych potrzeb, obecnym w literaturze antropologicznej i socjologicznej (Vigh, 2008). Stephan Gundel (2005) proponuje wykorzystywaną w kolejnych rozdziałach książki typologizację kryzysów w oparciu o nieco inne kryteria: możliwość przewidzenia kryzysu i możliwość wpływu na niego (por. rozdział 6). Skrzyżowanie obu tych kryteriów pozwala na budowę matrycy, na którą składają się kryzysy konwencjonalne (dające się przewidzieć i w miarę dobrze zarządzać), kryzysy nieoczekiwane (trudne do przewidzenia, ale dające szanse poradzenia sobie z nimi), kryzysy uporczywe (*intractable*, dające się przewidzieć, ale trudne do zarządzania) oraz najbardziej niebezpieczne, bo niedające się przewidzieć i skutecznie zarządzać – kryzysy fundamentalne. Sama dyskusja na temat tego, gdzie ulokować pandemię COVID-19 w matrycy, jest już ciekawa poznawczo, przy czym wydaje się oczywiste, że nie był to kryzys konwencjonalny w przeciwieństwie np. do wzrostu inflacji w 2022–2023 r.

Na inny wymiar dyskusji o kryzysie zwraca uwagę RJ Holton (1987), który wprowadza rozróżnienie na kryzys w wymiarze obiektywnym (strukturalnym, systemowym, np. w postaci strukturalnych sprzeczności kapitalizmu w marksizmie) i uwarunkowaną kulturowo percepcję kryzysów. Ten ostatni, subiektywny wymiar kryzysu można powiązać z koncepcją Jürgena Habermasa (2006, s. 975), który zauważa, że „kryzysu nie można oddzielać od wewnętrznego zapatrywania kogoś, kto mu podlega”. Warto zauważyć, że subiektywny wymiar kryzysu (a przez to również podział na „kryzys” i „normalność”) jest uwarunkowany przez istniejący dyskurs (w tym dyskurs medialny i polityczny), ideologie i „metafory kryzysów” występujące w kulturze (Holton 1987). Bardzo istotną rolę w społecznej konstrukcji kryzysów odgrywają zarówno media, jak i decyzje

² *Oxford English Dictionary*, https://www.oed.com/dictionary/crisis_n?tl=true [dostęp 20.07.2025].

polityczne, w wyniku których pewne zjawiska określone zostają mianem „poważnych kryzysów”, wymagających interwencji państwa, a inne, czasem równie dotkliwe, są marginalizowane i bagatelizowane jako niewymagające pilnych interwencji „niekryzysy” (Strolovitch, 2023)³.

Na mezo- i mikropoziomie rzeczywistości kategoria kryzysu może zostać odniesiona do antropologicznej koncepcji przejścia. Klasyczne rozumienie *rites de passage* (Gennep, 2006) może okazać się niewystarczające ze względu na zasadniczo nieprzewidywalny charakter współczesnych kryzysów. Pandemia COVID-19 była np. na tyle rzadkim wydarzeniem (i jednocześnie niezakończonym w pamięci indywidualnej, zbiorowej czy instytucjonalnej z powodu społecznego zapomnienia o poprzednich pandemiach, por. Afeltowicz i Wróblewski, 2021), że trudno wskazać na istnienie jasno określonych skryptów działania zarówno na poziomie zbiorowym, jak też indywidualnym. Z drugiej strony może być również traktowana jako moment, w którym realizował się potencjał fazy liminalnej, pośredniej, w której to, co było wcześniej, przestało być aktualne, a stary-nowy porządek jeszcze nie został odbudowany. Liminalność, którą zajmował się Victor Turner (2010) w swoich analizach odnoszących się do struktury i antystruktury (*communitas*), może być wykorzystana do opisu różnych momentów w pandemii, doświadczanych przez jednostki i grupy, a których wspólną cechą byłyby petryfikacja struktur i narzędzi dotychczasowej władzy i porządku.

Na poziomie obiektywnym, makrosocjalnym kryzys może być rozumiany jako zaburzenie porządku społecznego i gospodarczego, którego efektem jest załamanie stanu względnej równowagi w wyniku działania czynników wewnętrznych (kryzysy endogenne) lub zewnętrznych (kryzysy egzogenne). Wydaje się, że podobne rozumienie kryzysu przyjmuje Krzysztof Wielecki (2012, s. 391), gdy określa go jako „występujący w pewnym czasie stan takich warunków życia społecznego, iż dalsze trwanie społeczeństwa i jednostek, a przynajmniej spełnianie pewnych istotnych funkcji, wymagałoby dokonania istotnej zmiany przystosowawczej”. Część kryzysów daje się w pewnym stopniu przewidzieć, czemu służyło m.in. modelowanie cykli ekonomicznych. Inne, np. niedawny wybuch pełnoskalowej wojny w Ukrainie czy właśnie pandemia

³ Przykładem społecznego konfliktu wokół pojęcia kryzysu mogą być problemy praw reprodukcyjnych kobiet, wynikające z restrykcyjnego prawa aborcyjnego. Ich rozwiązanie odkładane jest na później przez kolejne ekipy polityczne w Polsce jako mniej istotne niż bieżące kryzysy związane z reformami sądownictwa, mediów czy z problemami gospodarczymi. To, co ruchy praw człowieka definiują jako głęboki kryzys reprodukcji, elity polityczne uznają za „niekryzys”.

COVID-19, są gwałtowniejsze i trudniejsze do przewidzenia, a przez to również do zarządzania.

Kryzys zazwyczaj ma charakter nagłego wstrząsu, jednak w ekonomii wskazuje się również na istnienie kryzysów cyklicznych, wynikających z problemów strukturalnych (Schumpeter, 1995). Co ważne, kryzysy bardzo często rozciągane są w czasie (przykładem może być kryzys klimatyczny). Część badaczy, np. RJ Holton (1987), uważa, że „inflacja” dyskursu kryzysu powoduje, że rozróżnienie między kryzysem a normalnością staje się trudne, jeśli nie niemożliwe, a tylko ono jest w stanie zagwarantować użyteczność kategorii kryzysu. Pomimo krytyki zastosowania pojęcia kryzysu do zjawisk innych niż szoki, wstrząsy czy załamania porządku w jakimś obszarze rzeczywistości inni badacze i badaczki wskazują na istnienie kryzysów chronicznych. Jak zauważa Henrik Vigh (2008, s. 5), odwołując się przede wszystkim do sytuacji grup wykluczonych społecznie, „dla wielkiej liczby ludzi na świecie kryzys ma charakter endemiczny raczej niż epizodyczny i nie może być określony jako odbiegający od normy moment chaosu lub okres decydujących zmian”.

W obrębie socjologii koncepcje kryzysu były częścią przede wszystkim tych refleksji, które odnosiły się do problematyki dynamiki społecznej i podejmowały wysiłek konceptualizacji charakteru i istoty zmiany, jej warunków brzegowych, przebiegu i konsekwencji (por. przegląd w: Wielecki, 2012). Idee kryzysu znajdziemy w klasycznych podejściach socjologicznych, a „odczucie kryzysu społecznego towarzyszyło socjologii od samych jej początków aż do dzisiaj” (Wielecki 2012, s. 10). W koncepcji Maxa Webera (1994) kryzys wpisany był w procesy „odczarowywania” świata tradycyjnego, uwalniania się od zjawisk irracjonalnych i nadprzyrodzonych i powstawania „racjonalnego kapitalizmu”, opartego na formalizacji stosunków społecznych i dominacji działań celowo-racjonalnych, typowych dla rynków kapitalistycznych. Jedną z najbardziej charakterystycznych koncepcji opisujących stan kryzysu jest teoria anomii społecznej Émile’a Durkheima (2011). Anomia definiowana jest jako stan rozregulowania systemu aksjonormatywnego społeczeństwa w wyniku szybkich, niekontrolowanych zmian społecznych i kryzysów. Jej wyrazem jest spadek kontroli społecznej i rozdźwięk między stawianymi sobie przez jednostki celami i możliwościami ich realizacji (Wrzesień, 2017).

Pomimo rozmaitych obszarów zastosowania pojęcia kryzysu wspólne dla różnych koncepcji jest założenie mówiące o tym, że kryzys (bez względu na jego zakres, skalę, głębokość czy długość trwania) to moment zmiany jednego stanu w inny, jakościowo odmienny. Socjologia ujmuje nowoczesność w kategoriach serii kryzysów wywołanych przez szeroko rozumiane procesy modernizacji. Język (permanentnego w zasadzie) kryzysu stał się podstawową

ramą opisywania wydarzeń życia politycznego, gospodarczego i społecznego od XIX w. do współczesności. Główne nurty socjologii XX-wiecznej operowały wizjami rzeczywistości społecznej, które moglibyśmy przypisać do kategorii kryzysu: od szkoły krytycznej, przez teorię konfliktu, zwrot antypozytywistyczny, teorię feministyczną, po foucaultowską krytykę systemów władzy, wizje późnej nowoczesności czy późnego kapitalizmu. Znaczna część tych propozycji wyrosła z przekonania, że świat społeczny nie jest uporządkowany w pożądanym sposób. Nie może być jednak naszym celem odniesienie się do każdej z nich. Ze względu na obszar naszych zainteresowań w książce, sferę pracy i gospodarki, szczególnie inspirujące dla nas, zwłaszcza w pierwszym okresie badań, były ujęcia kryzysów w klasycznej socjologii gospodarki.

1.2. Dyskusja nad kryzysami w socjologii gospodarki: między produkcją i reprodukcją

W ekonomii klasycznej kryzysy postrzegane były jako odejście od stanu równowagi, który miałby cechować gospodarkę w długim okresie na mocy prawa rynków sformułowanego przez Jeana-Baptiste'a Saya. Jak zauważa Ryszard Bartkowiak (2008, s. 42), prawo Saya zakłada, że „[...] w gospodarce występuje pełne zatrudnienie czynników wytwórczych i nie mogą pojawić się kryzysy gospodarcze, których symptomem jest nadprodukcja dóbr”. Jednak zdecydowana większość refleksji w socjologii gospodarki, w tym w klasycznych teoriach Karola Marksa, Josepha Schumpetera i Karla Polanyiego, opiera się na przeciwnym założeniu: kryzysy nie są odstępstwem od normy, lecz są oczekiwaną cyklicznie fazą w rozwoju gospodarki kapitalistycznej. Koselleck i Richter twierdzą, że pojęcie kryzysu jako wydarzenia globalnego, które jest konsekwencją rozwoju gospodarki kapitalistycznej, wchodzi na stałe do języka analizy ekonomicznej od połowy XIX w.:

„Kryzys” dobrze pasował do konceptualizacji zarówno sytuacji kryzysowych wynikających ze współczesnych wstrząsów konstytucyjnych lub klasowych, jak i niepokojów spowodowanych przez przemysł, technologię i kapitalistyczną gospodarkę rynkową. Mogły być one traktowane jako symptomy poważnej choroby lub zakłócenia równowagi gospodarczej. (Koselleck i Richter, 2006, s. 391)

Dla Karola Marksa i Fryderyka Engelsa kryzysy, choć obecne we wszystkich wcześniejszych formacjach społeczno-ekonomicznych, były immanentną

cechą systemu kapitalistycznego, która wynika z asymetrii między kapitałem a światem pracy (Clarke, 1994). Kryzysy kapitalizmu są efektem wyprzedzania wzrostu rynku (popytu) przez wzrost produkcji, a zatem kryzysami nadprodukcji w warunkach, z jednej strony, wycisku pracowników (i w konsekwencji pauperyzacji siły roboczej oraz obniżenia jej siły nabywczej), a z drugiej strony długookresowego spadku stopy zysku w wyniku akumulacji kapitału, rozwoju technicznego i rozwoju skali produkcji. Jak zauważa Beverly Silver (2009, s. 42), tom I *Kapitału* Marksa można „odczytać jako historię dialektyki między oporem robotników wobec wycisku w miejscu produkcji a wysiłkami podejmowanymi przez świat kapitału w celu pokonania tego oporu poprzez nieustanne radykalne przeobrażenia w zakresie produkcji i stosunków społecznych”. Sposobami przewyżczania kryzysu przez burżuazję, wskazanymi przez Marksa i Engelsa (2007) w „Manifeście partii komunistycznej”, są m.in. nieustanne rewolucjonizowanie narzędzi produkcji, stosunków produkcji i całokształtu stosunków społecznych, a także działania mające na celu „niszczenie pewnego zasobu sił wytwórczych” (m.in. przez intensyfikację pracy i obniżanie realnych wynagrodzeń) oraz „podbój nowych rynków i gruntowniejszą eksploatację dawnych” (Marks i Engels, 2007, s. 5–6). Marks i Engels opisują tu kryzysy jako podstawowe siły napędowe transformacji kapitalizmu, a równocześnie wskazują, że sama logika akumulacji kapitału staje w sprzeczności z działaniami na rzecz przewyżczania kryzysów, których elementem jest systematyczne podważanie warunków niezbędnych dla reprodukcji sił wytwórczych.

Sprzeczności pomiędzy logiką rynkowo-efektywnościową funkcjonowania kapitalizmu a warunkami koniecznymi dla odtwarzania życia były również istotnym przedmiotem refleksji Karla Polanyiego (2010). Postrzegał on kryzys w kategoriach „podwójnego ruchu”. Jest to proces wahadłowego przejścia od radykalnego utowarowienia (komodyfikacji) pracy, ziemi i pieniędzy w wyniku ekspansji mechanizmów rynkowych do działań („kontrruchu”) mających na celu rozwój instytucji społecznych, takich jak państwo dobrobytu, które chronią społeczeństwo przed radykalnym urynkowaniem i sprzyjają odtowarowieniu. Utowarowienie interpretowane jest tutaj jako proces, w wyniku którego wszystkie aspekty ludzkiego życia i świata, w tym sami ludzie oraz ich „sprawczość lub zdolności i moce transformacyjne, są przekształcane w towary” (Özel, 2019, s. 131; por. również Ziółkowski i in., 2022). Jest to proces grożący destabilizacją społeczną, ponieważ sprawia, że w ostatecznym rozrachunku całe życie społeczne i biologiczne ludzi, a także życie na planecie poddane zostają presji rynkowej.

Jak twierdzi autor *Wielkiej transformacji* (Polanyi, 2010, s. 88), „przyzwolenie na to, aby losem ludzkim i otoczeniem człowieka kierował wyłącznie

mechanizm rynkowy, spowodowałoby rozpad społeczeństwa”. Zabezpieczenia socjalne, związki zawodowe i prawa pracownicze wprowadzane od końca XIX w. chronić miały przed utowarowieniem pracy, będąc częścią opisywanego przez Polanyiego kontrruchu na rzecz „ochrony społeczeństwa”, w tym „prawa do godnego życia” (Silver, 2009, s. 41). Jednak ten kontrruch miał też oblicza regresywne, a dążenie do protekcjonizmu państwowego w połączeniu z ideologiami nacjonalistycznymi stało się podwaliną XX-wiecznych totalitaryzmów. Teoria Polanyiego była m.in. stosowana w dyskusji na temat ekspansji neoliberalizmu w krajach Europy Środkowo-Wschodniej (Hann, 2019) oraz formowania się różnych form kontrruchów pracowniczych w warunkach globalizacji (Silver, 2009). Stanowiąc ono może również uzupełnienie refleksji nad reprodukcją społeczną w warunkach pandemii COVID-19 oraz wielokryzysu (Crouch, 2022; Jayasuriya, 2023).

Zarówno u Marksa, jak i Polanyiego kryzysy społeczno-gospodarcze wynikające z ekspansji rynków kapitalistycznych są także impulsem do zmiany społecznej. Skłania to do zastanowienia się nad innowacyjnym potencjałem kryzysów, którego konceptualizację ułatwić może teoria Josepha Schumpetera. Choć sam Schumpeter unikał pojęcia kryzysu i wolał posługiwać się kategoriami cykli ekonomicznych (Koselleck, 2006, s. 397), jego teoria pośrednio opisuje kryzysy jako momenty „twórczego niszczenia” za sprawą działalności przedsiębiorców innowatorów. Innowacje polegają na:

[...] reformowaniu lub rewolucjonizowaniu wzorca produkcji poprzez wykorzystanie nowych pomysłów czy – ogólnie mówiąc – nierozpoznanej dotąd technicznie możliwości produkcji nowego towaru za pomocą nowych metod, poprzez udostępnienie nowych źródeł podaży surowców lub nowych rynków zbytu dla wytwarzanej produkcji, poprzez zmiany organizacyjne w przemyśle itd. (Schumpeter, 1995, s. 162)

Jak zauważa Duncan Gallie (2013, s. 9), „długofalowe skutki kreatywnej destrukcji polegać miały na eliminacji archaicznych form kapitalizmu i zastąpieniu ich bardziej uspołecznionymi formami organizacji”. Innowacje wymagają przełamania oporu, którego celem jest obrona istniejącego społeczno-ekonomicznego czy organizacyjnego status quo. Przedsiębiorcy innowatorzy nie są tożsami z klasą kapitalistyczną (Wechta, 1997). Są to jednostki, których rola społeczna opisywana jest przez zdolność do wprowadzania innowacyjnych idei w życie, „rekombinacji” istniejących zasobów w celu stworzenia nowych rozwiązań. Implementacja innowacji wiąże się zwykle z koniecznością współpracy z innymi ludźmi, co otwiera dyskusję nad społecznym charakterem innowacji

(Ziegler, 2017), do której wrócimy, gdy będziemy omawiać istniejące analizy sposobów radzenia sobie z kryzysem pandemicznym oraz prezentować własne (por. część III książki).

Socjologiczne teorie kryzysów ekonomicznych pośrednio (Marks) lub bezpośrednio (Polanyi) wskazują, że zasadniczym ich źródłem są procesy związane z utowarowieniem i urynkowaniem istotnych społecznie zasobów, w tym pracy. Założenie to podzielimy również w naszej książce, stawiając hipotezę, że u podstaw wielokryzysu leży, mówiąc językiem Polanyiego, swoiste przechylenie się wahadła zmiany społecznej w stronę rosnącego urynkowania, obecne w krajach zachodnich od połowy lat siedemdziesiątych XX w., a w Polsce od końca lat osiemdziesiątych, tj. od rozpadu autorytarnego socjalizmu (Gardawski, 2009b; Greer i Umney, 2022)⁴. Omawiane dotąd teorie wymagają jednak uzupełnienia. Choć dostrzegały one wagę społecznych uwarunkowań procesów gospodarczych, w niewystarczającym stopniu uwzględniały leżące u podstaw tych procesów mechanizmy kulturowego i biologicznego odtwarzania się społeczeństw. Mechanizmy te są niezwykle ważne dla zrozumienia globalnego kryzysu pandemii COVID-19, ponieważ uwidoczniała ona – zwykle ukrytą – rolę płatnej i nieodpłatnej pracy reprodukcyjnej i opiekuńczej, wykonywanej często przez kobiety czy gorzej opłacanych pracowników.

Zwrócenie uwagi na reprodukcyjną „bazę” gospodarki jest zasługą badaczek feministycznych. Jak zauważa Spike Peterson, „ekonomia reprodukcyjna obejmuje rodziny oraz sferę prywatną – gdzie rozpoczyna się życie ludzkie, prowadzi się życie codzienne i odtwarza wzorce socjalizacji” (Peterson, 2002, s. 9)⁵. W ujęciu teorii reprodukcji społecznej (Bhattacharya, 2017; Fraser, 2017; Grabowska, 2023) reprodukcja jest rozumiana jako wszelkiego rodzaju „struktury, praktyki, działania i sfery mające na celu codzienną i międzygeneracyjną regenerację życia i relacji kapitalistycznych” (Mezzadri, 2022a, s. 381). Innymi, prostszymi słowy Nancy Fraser (2017, s. 21), są to „dostępne możliwości (*capacities*) rodzenia i wychowywania dzieci, opieki nad przyjaciółmi i członkiniami rodziny, utrzymania gospodarstw domowych i szerszych

⁴ Zarówno przed rokiem 1989, jak i po nim mieliśmy do czynienia z procesami utowarowienia i odtowarowienia różnych obszarów życia społecznego (por. Ziółkowski i in., 2022), a także z istnieniem quasi-ryнку w gospodarce drugiego obiegu i rezydującym sektorze prywatnym. Jednak inspirowane ideologią neoliberalną reformy gospodarcze w Polsce od końca lat osiemdziesiątych XX w. znacząco wzmocniły zarówno procesy utowarowienia, jak i urynkowania dóbr publicznych i wspólnych (por. analizy w rozdziale 2).

⁵ Tłum. Agata Czarnacka, http://www.ekologiasztuka.pl/think.tank.feministyczny/articles.php?article_id=581 [dostęp 20.07.2025].

wspólnot i podtrzymywania relacji”. Wydaje się jasne, że są to istotne zdolności umożliwiające przetrwanie i dające odporność na kryzys.

Magdalena Grabowska zauważa (2023, s. 46), że teoria reprodukcji społecznej „zadaje pominięte przez Marksa pytania o to, kto «produkuje» pracowników, wytwarza siłę roboczą”. W tym kontekście pojawia się kategoria kryzysu kapitalizmu jako kryzysu opieki, którą wprowadza Nancy Fraser, niejako w uzupełnieniu do klasycznych teorii kryzysów:

Twierdzę, [...] że każda forma społeczeństwa kapitalistycznego zawiera głęboko zakorzenioną społeczno-reprodukcyjną „tendencję kryzysową” lub „sprzeczność”. Z jednej strony, reprodukcja społeczna jest warunkiem możliwości ciągłej akumulacji kapitału; z drugiej strony, nastawienie kapitalizmu na nieograniczoną akumulację ma tendencję do destabilizowania samych procesów reprodukcji społecznej, na których się opiera. Twierdzę, że ta „społeczno-reprodukcyjna sprzeczność kapitalizmu” leży u podstaw tak zwanego kryzysu opieki. (Fraser, 2017, s. 22)

Do wątku kryzysu opieki wrócimy jeszcze w kolejnych częściach książki, gdy opisywać będziemy kategorię pracy niezbędnej. Warto jednak jeszcze raz podkreślić, że z perspektywy teorii reprodukcji społecznej istnienie kapitalizmu wymaga zdrowej, zdolnej do pracy siły roboczej. Jednocześnie, jak pisze Tithi Bhattacharya (2020), „kapitał niechętnie wydaje jakkolwiek część swoich zysków na procesy, które podtrzymują (*sustain*) i utrzymują (*maintain*) życie”. Wyrazem tego była daleko idąca prywatyzacja i niedofinansowanie kluczowych usług publicznych (np. ochrony zdrowia czy edukacji) w warunkach ekspansji neoliberalizmu trwającej od lat siedemdziesiątych XX w. Innym przejawem kryzysu opieki jest „amortyzacja” kosztów kryzysu przez poleganie na nieodpłatnej pracy reprodukcyjnej i pracy opiekuńczej, zwykle wykonywanej przez kobiety w sytuacji słabej dostępności usług publicznych finansowanych przez państwo (Grabowska, 2023; Pulignano i Morgan, 2022).

Podsumowując zawarte w tym podrozdziale rozważania, należy podkreślić, że koncepcje kryzysu Marksa i Polanyiego (oraz, w zakresie rozważań nad innowacjami, Schumpetera) miały istotne znaczenie dla ukształtowania się początkowej ramy teoretycznej dla naszych badań nad konsekwencjami kryzysu pandemicznego dla świata pracy. Po pierwsze, koncepcje te pozwoliły na powiązanie badań nad pracowniczymi sposobami radzenia sobie z kryzysem na poziomie mikro- i mezospołecznym, w ich miejscach pracy, z szerszym kontekstem dyskusji na temat kryzysu makrosocjalnego i globalnego. Wskazały one na kryzysogenne tendencje wpisane w kapitalizm, które łączą się z niszczeniem

i ograniczaniem osłon instytucjonalnych i związanym z nimi wzrostem nierówności społecznych za sprawą procesów utowarowienia i urynkowienia. Procesy te nabrały znaczenia w toku inspirowanych neoliberalizmem reform w Polsce i innych krajach na świecie, czyniąc je podatnymi na wstrząsy gospodarcze i tendencje kryzysowe (Harvey, 2008).

Po drugie, wybór koncepcji teoretycznych odpowiadał obserwacjom z literatury przedmiotu na temat konsekwencji pandemii dla świata pracy w czasie pierwszych fal zachorowań w latach 2020–2021. Wskazywano w niej na innowacyjny potencjał pandemii w miejscach pracy (Drozdowski i in., 2022; Peláez i in., 2021; Wiedner i in., 2020), nowe formy kontroli pracowników w miejscach zatrudnienia (Alimahomed-Wilson i Reese, 2021; Hodder, 2020), co odpowiadało koncepcjom marksowskim, oraz – istniejący jeszcze przed pandemią – potencjał mobilizacji zbiorowej pracowników usług publicznych w obliczu pogarszania się jakości ich miejsc pracy w toku ich urynkowienia, co powiązać można z teoriami Marksa i Polanyiego (McCallum, 2022; Vandaele, 2021). Te początkowe inspiracje okazały się jednak niewystarczające do zrozumienia wielokryzysu, co doprowadziło do ich poszerzenia i uzupełnienia przez inspiracje płynące z teorii reprodukcji społecznej. Posłużyła nam ona m.in. do krytycznego podejścia do badań nad pandemią COVID-19, wielokryzysem i pracą niezbędną, dopełniając ramę teoretyczną badań.

1.3. Pandemia COVID-19 w badaniach socjologicznych

Wybuch pandemii COVID-19, szczególnie w jej początkowych fazach, opisywany był w kategoriach bezprecedensowego kryzysu społeczno-gospodarczego o trudnych do przewidzenia, długofalowych konsekwencjach (Krastev, 2020). Choć pandemia wydawała się zjawiskiem wyjątkowym, dość szybko pojawiły się tezy o wzmacnianiu i akceleracji istniejących przed jej wybuchem trendów w społeczeństwie, gospodarce i na rynku pracy (Delanty, 2021; Rosa, 2020a). Odnosząc się do omawianych wcześniej koncepcji kryzysów, można powiedzieć, że kryzys pandemiczny obnażył niejako różnorodne słabości późnego kapitalizmu, w tym problemy prekaryzacji pracy, krzyżujących się nierówności społecznych na rynku pracy czy słabe przygotowanie poddanego przez lata programom oszczędnościowym sektora usług publicznych do poradzenia sobie z nieprzewidywalnymi wstrząsami. Z perspektywy czasu coraz wyraźniej widać, że pandemia COVID-19 oraz jej bezpośrednie następstwa społeczno-gospodarcze wpisują się w długotrwałe kryzysowe tendencje obecne w różnych obszarach życia gospodarczego, społecznego i politycznego. W podrozdziale przytaczamy

niektóre wątki obecne w dyskusji na temat pandemii jako katalizatora i akceleratora zmian i procesów zachodzących we wcześniejszych okresach. Następnie pokazujemy, w jaki sposób rozważania na temat kryzysu w socjologii gospodarki zastosować można do analizy zjawisk w świecie pracy w warunkach pandemii.

1.3.1. Społeczeństwo, państwo i świat pracy w warunkach pandemii COVID-19

Pandemiczny kryzys zdrowotny zadziałał jako akcelerator nierówności społecznych: przyspieszył i pogłębił procesy je kształtujące, a także uderzył w grupy już wcześniej marginalizowane (Bambra i in., 2021; Barneveld i in., 2020). Pandemia COVID-19 nie była tu historycznym wyjątkiem. Jak pisze Troy Tassier (2024), ekonomista analizujący nierówności społeczne w okresie wybuchów epidemii od czasów starożytnej Grecji, kategorie wykluczone społecznie doświadczają najsilniej materialnych i zdrowotnych konsekwencji epidemii.

Nierówności rasowe ujawniły się szczególnie w przypadku społeczeństw, w których ten element społecznej stratyfikacji był już wcześniej obecny w większym stopniu niż w Polsce. Oczywistym przykładem są tu Stany Zjednoczone zmagające się z różnymi wymiarami rasizmu. Analizy wskazują, że w okresie COVID-19 był m.in. wyższy odsetek umierających w społecznościach Afroamerykanów i Amerykanów latynoskiego pochodzenia (Kazemian i in., 2021; Millett i in., 2020; Rogers i in., 2020). Wyższa śmiertelność w tych grupach społecznych była skutkiem m.in. faktu, że ze względów ekonomicznych (brak „poduszki” finansowej w postaci oszczędności, niższe wynagrodzenia, brak dobrego ubezpieczenia medycznego i prawa do zwolnień lekarskich) osoby te były zmuszone do kontynuowania pracy w okresie pandemii. Koncentracja osób migrujących i należących do mniejszości etnicznych w niskopłatnych pracach była już znaczna przed pandemią również w innych krajach niż USA (Bambra i in., 2021; McCallum, 2022). Analizy prowadzone w Polsce dowodzą, że problemy doświadczane przez migrantów na rynku pracy zostały w warunkach pandemii zintensyfikowane szczególnie mocno w przypadku kobiet (Cope i Keryk, 2021).

Jeśli chodzi o nierówności ze względu na płeć, podkreślano wzrost obciążenia kobiet pracą reprodukcyjną w pandemii, ograniczenie rozwoju zawodowego, a także kwestię interseksjonalności, rozumianej tu jako wzajemne oddziaływanie i wzmacnianie się nierówności związanych z płcią, etnicznością, wiekiem, posiadaniem dzieci czy pozycją klasową (Collins i in., 2021; Maestripieri, 2021; Standish i Weil, 2021). Jak zauważyły Sara Stevano i in. (2021, s. 182), kryzys pandemiczny zintensyfikował zarówno płatną, jak i nieodpłatną pracę reprodukcyjną

m.in. za sprawą zamknięcia szkół i żłobków, wzrostu potrzeb opiekuńczych osób starszych i przeciążenia ochrony zdrowia. Pogłębiło to istniejący już wcześniej proces prywatyzacji, zasadzający się na przerzucaniu obowiązków opiekuńczych (lub kosztów opieki) na jednostki (przede wszystkim kobiety) i ich rodziny (w sytuacji konieczności wykonywania przez rodziców pracy stacjonarnej opieki nad dziećmi musieli przejmować najbliżsi). Badane w książce branże kluczowe, edukacja, ochrona zdrowia i pomoc społeczna, w wielu krajach są również zdecydowanie bardziej sfeminizowane, a prace w nich są coraz częściej (szczególnie w przypadku prac prostych, pomocniczych) wykonywane przez migrantki i migrantów (Mezzadri, 2022a; Stevano i in., 2021).

Szeroko analizowany był również wpływ pandemii na stan państwa i jego instytucji (Agamben, 2021; Butler i Yancy, 2020; Delanty, 2021; Turner, 2021). Jest to o tyle interesujące, że debata, która rozgorzała po uwolnieniu się wirusa i jego dotarciu do Europy i Ameryki Północnej, skoncentrowała się m.in. wokół pytania o to, która część systemu może i powinna realnie odpowiedzieć na gwałtownie narastające zagrożenie. Czy ma to być konsekwentnie osłabiany i niedofinansowany sektor publiczny, czy może sektor prywatny, będący w centrum zainteresowania dominujących paradygmatów ekonomicznych i politycznych w szeroko rozumianych krajach Zachodu i Północy? Osobnym, choć powiązaniem wątkiem była rozbudowana dyskusja w polu zarządzania politykami społecznymi i kształtowania ich zarówno w kontekście krajów i społeczeństw Europy Środkowo-Wschodniej (Aidukaite i in., 2021), Unii Europejskiej (Boeckert i in., 2020), jak też na poziomie globalnym (Nederveen Pieterse i in., 2021). W dalszych częściach książki wracamy do tego tematu, przytaczając rozważania dotyczące związków pomiędzy zarządzaniem pandemią a różnymi modelami kapitalizmu, w tym kapitalizmu patchworkowego obecnego w Polsce (Bohle i Eihmanis, 2022; Gardawski i Rapacki, 2021).

Pandemia przyczyniać się miała do kryzysu liberalnej demokracji nie tylko w krajach, które jak Polska czy Węgry doświadczyły jej osłabienia w okresie przed kryzysem (Guasti i Bustikova, 2022), lecz także w państwach o ugruntowanych tradycjach demokratycznych, takich jak USA (Kellner, 2021). Dyskusja na temat pandemii jako swoistego „stanu wyjątkowego” rozgorzała w odpowiedzi na publikację Giorgia Agambena (2021). Wskazywał on w niej, że w toku walki z ekspansją COVID-19, w imię biopolitycznych zasad utrzymania zdrowia populacji, w wielu krajach zawieszane były demokratyczne procedury i mechanizmy kontroli. Jedną z odpowiedzi na tekst Agambena była koncepcja nagiego państwa Stephena Turnera (2021). Nagie państwo to państwo, którego władza staje się namacalna i widoczna w wyniku zaburzenia relacji pomiędzy elementami porządku społecznego (władzą państwową, ekspertami, opinią publiczną).

Symptodem takiego „obnażonego” państwa była m.in. wzmożona obecność policji, a niekiedy również wojska w przestrzeni publicznej w wielu krajach. Było nim także tłumienie niezadowolenia społecznego w okresie lockdownów i ograniczanie działalności ruchów społecznych. Stan pandemiczny służył też do tego, by uzasadnić czasowe zawieszanie funkcjonowania niektórych instytucji świata pracy, czego przykładem był paraliż instytucji dialogu trójstronnego w Polsce wiosną 2020 r. (Czarzasty i Mrozowicki, 2023b). Jak pokazują badania, ruchy sprzeciwu dostosowały się jednak do warunków pandemicznych (Pleyers, 2020) i często nawet wzmogły swoją aktywność, jak miało to miejsce w przypadku protestów w Polsce przeciw zaostreniu prawa aborcyjnego (Struzik, 2023) czy mobilizacji na rzecz sprawiedliwości społecznej w ramach ruchu Black Lives Matter (Rohlinger i Meyer, 2024).

Być może jedną z najważniejszych sfer, które w obliczu pandemii zostały poddane wyjątkowej presji, była szeroko rozumiana sfera pracy (Gardawski i in., 2022). Dyskusje objęły szeroki wachlarz problemów, poczynając od przemian warunków świadczenia pracy zarobkowej w różnych sektorach i na różnych poziomach struktury społecznej (Eurofound i KE, 2021; Hodder, 2020), poprzez intensyfikację pracy nieodpłatnej (Pulignano i Domecka, 2025), rekonfigurację relacji między życiem prywatnym a pracą (Yordanova i Markova, 2023) i pogorszenie się różnych wymiarów jakości miejsc pracy (*job quality*) w branżach kluczowych (Loustaunau i in., 2021; McCallum, 2022), do przyszłości pracy w postpandemicznym świecie, w tym kwestii pracy zdalnej i hybrydowej (Felstead, 2023) czy cyfryzacji świata pracy (Śledziwska i Włoch, 2021). Bardzo istotny dla dyskusji i wniosków był branżowy i sektorowy wymiar kryzysu. Część branż doświadczyła wzrostu zapotrzebowania na usługi i w konsekwencji intensyfikacji pracy (branża logistyczna, medyczna, ochrony zdrowia, e-commerce, *gig economy*), część musiała przejść drastyczną reorganizację (wprowadzenie pracy zdalnej w przypadku prac biurowych i przede wszystkim w branży edukacyjnej), a jeszcze inne dotknęła wyjątkowo ostra recesja (branża gastronomiczna, hotelarska, fitness), której efektem były zwolnienia, redukcja czasu pracy i wymuszone przestoje. Ten branżowy wymiar był szczególnie istotny dla naszych badań (por. rozdział 2 oraz część III książki).

1.3.2. Pandemia COVID-19 w ujęciach teoretycznych socjologii gospodarki

Pandemia COVID-19 doczekała się również refleksji teoretycznej inspirowanej w zasadzie wszystkimi głównymi nurtami współczesnych teorii socjologicznych (Delanty, 2021). Analizy empiryczne prowadzone w naszej książce stanowią

wkład w dyskusje inspirowane omawianymi wcześniej koncepcjami związanymi z socjologią gospodarki. Odczytana z perspektywy marksowskiej pandemia COVID-19, choć w wielu krajach nie wywołała bezpośrednio głębokiego kryzysu gospodarczego, przyspieszyła istniejące przed pandemią tendencje „przesunąć kapitału” (Harvey, 2011; Silver, 2009) nie tylko ze względu na czasowe ograniczenia w funkcjonowaniu gospodarek (*lockdown*), ale także w celu długofalowego zabezpieczenia rentowności i akumulacji kapitału. Mamy na myśli m.in. takie „przesunięcia” (*fixes*), jak przesunięcia przestrzenne (np. skrócenie łańcuchów dostaw w logistyce i ograniczanie zakresu offshoringu na rzecz nearshoringu), organizacyjne i technologiczne (m.in. ekspansja pracy zdalnej, cyfryzacja, ale też np. dalszy rozwój pracy za pośrednictwem platform internetowych) (Felstead, 2022; Singh i in., 2021; Śledziwska i Włoch, 2021). W odpowiedzi na reorganizację kapitału w czasie pandemii (zwłaszcza w późniejszych jej fazach) obserwowano również mobilizację zbiorową pracowników pierwszej linii, których praca nierzadko uległa intensyfikacji. Mowa tutaj m.in. o obserwowanych w różnych częściach świata protestach osób pracujących w centrach logistycznych, usługach kurierskich, szpitalach, domach pomocy społecznej, czyli w branżach określanych we wstępie do książki mianem kluczowych (Alimahomed-Wilson i Reese, 2021; Muszyński, Pulignano, Domecka i in., 2022; Syed i Ahmad, 2021; Vandaele, 2021).

Z perspektywy teorii Polanyiego pandemię COVID-19 postrzegamy jako kolejny globalny kryzys neoliberalizmu, który spowodował wzmocnienie kontrruchów społecznych na rzecz zakorzenienia procesów rynkowych w ochronnej siatce instytucji społecznych (Crouch, 2022). Symptomy tego zjawiska widać m.in. w dyskusji na temat pracy niezbędnej czy wysokiej jakości usług publicznych, której – jak się okazało w pandemii – nie był w stanie zapewnić system oparty na liberalizacji, komercjalizacji i prywatyzacji (McCallum, 2022). W przypadku wymienionych wcześniej branż kluczowych wskazywano na związek protestów pracowniczych w czasie pandemii z długotrwałymi procesami sprzeciwu wobec liberalizacji i urynkowania tych branż (McCallum, 2022; Vandaele, 2021). Pandemia zaskoczyła głównie decydentów politycznych, obnażając niedostatki neoliberalnego podejścia w zarządzaniu usługami publicznymi, oparte na outsourcingu, ograniczaniu kosztów pracy i wprowadzaniu konkurencji w relacjach zarówno między pracownikami, jak i podmiotami świadczącymi usługi (Kozek, 2011). Wśród pożądanych cech sektora publicznego, których deficyt w wielu krajach został ujawniony przez kryzys zdrowia publicznego, wskazywano m.in. na zdolności do uczenia się, powiązania usług publicznych z potrzebami obywateli, zarządzania odpornymi na kryzysy systemami produkcji oraz zarządzania danymi i platformami cyfrowymi (Mazzucato i Kattel, 2020).

Daleko idąca interwencja państw w gospodarce w postaci pakietów pomocowych dla przedsiębiorstw (i w mniejszym stopniu samozatrudnionych oraz – jedynie pośrednio – pracowników) sprawiła, że w czasie pandemii pojawiło się – analogicznie jak w przypadku globalnego kryzysu finansowego pod koniec pierwszej dekady XX w. – pytanie, czy „koronawirus zakończył erę neoliberalizmu” (Arak, 2021; Kiliń, 2021). Z perspektywy czasu jest jasne, że nie miało to miejsca, jednak w mocy pozostaje pytanie, czy otwarte kwestionowanie niepodważalnych wcześniej zasad rynkowych i wzrost nastrojów protekcyjnych nie staje się w postpandemicznych warunkach nową normą.

Istniejące badania wskazują zarazem na pojawienie się w sytuacji pandemii COVID-19 różnych rodzajów innowacji o charakterze technologicznym, organizacyjnym i społecznym, co interpretować można zarówno w świetle koncepcji Marksa (wskazywane wcześniej „przesunięcia kapitału”), jak i Schumpetera. Część z innowacji (np. praca hybrydowa, częściowo zdalna) została „znormalizowana” w znaczeniu upowszechnienia się i wejścia do repertuaru norm społecznych (Felstead, 2022; Nölke, 2022); inne miały charakter krótkotrwałych mikrodziałań dostosowawczych (Drozdowski i in., 2022; Wiedner i in., 2020). W naszych badaniach szczególnie interesowały nas innowacje oddolne, zachodzące na poziomie zespołów pracowniczych w miejscach pracy, w sytuacji ograniczonych zasobów kadrowych, sprzętowych i braku sprawdzonych procedur walki z koronawirusem.

Dla dalszych analiz w książce centralne znaczenie ma odczytanie pandemii COVID-19 z perspektywy teorii reprodukcji społecznej. Teoria ta pozwala na ponowne przemyślenie wątków, które są obecne w refleksji na temat kryzysów w klasycznej socjologii gospodarki. Propozycje takiego odczytania przytaczamy i rozwijamy w kolejnym podrozdziale.

1.4. Od pandemii COVID-19 do wielokryzysu i kryzysu reprodukcji społecznej

W ostatnich latach coraz częściej w literaturze przedmiotu spotykamy pojęcie wielokryzysu, jak można tłumaczyć na język polski kategorię *polycrisis*⁶. Pojęcie to, choć pierwotnie odnoszone do groźby katastrofy planetarnej (Morin i Kern, 1999), a następnie do sytuacji po wielkim kryzysie finansowym w Europie, zyskało prawdziwą popularność po 2020 r. w wyniku nałożenia się na siebie i wzajemnego wzmocnienia kryzysów: ekonomicznego, politycznego, migracyjnego,

⁶ Pojęcia wielokryzysu i polikryzysu stosujemy w książce zamiennie.

ekologicznego i zdrowia publicznego. Jak pisali Edgar Morin i Ann Brigitte Kern (1999, s. 74), istotą wielokryzysu jest splecenie⁷ „problemów, antagonizmów, kryzysów, niekontrolowanych procesów”. Jednym z propagatorów pojęcia wielokryzysu (głównie zresztą w dyskursie publicystycznym) stał się Adam Tooze, który zauważa, że w warunkach polikryzysu rozmaite wstrząsy „oddziałują na siebie tak, że całość jest jeszcze bardziej przytłaczająca niż suma części” (Tooze, 2022b). W dyskursie politycznym Unii Europejskiej pojęcie polikryzysu pojawiło się za sprawą Jeana Claude’a Junckera, który wskazuje na problemy bezpieczeństwa, migracyjne i polityczne (brexit) grożące destabilizacją w Europie (por. Zeitlin i in., 2019).

W analizach polikryzysu można wskazać na dwa ujęcia nawiązujące do wspomnianego wcześniej rozróżnienia na obiektywne i subiektywne wymiary kryzysów. Z jednej strony wskazuje się na subiektywny wymiar polikryzysu i obaw z nim związanych, czego wyrazem jest poczucie życia w świecie niespokojnym, pełnym nawarstwiających się i niekontrolowanych problemów. Polikryzys uderza w opisywaną przez Hartmuta Rosę (2020b) nowoczesną potrzebę kontrolowania otaczającego świata, wpisuje się w trwającą od lat dyskusję nad społecznym konstruowaniem globalnego ryzyka (Beck, 2002), a na poziomie doświadczeń jednostkowych bywał opisywany w kategoriach „destabilizujących wydarzeń” (*unsettling events*) (Kilkey i Ryan, 2021; Pustułka i in., 2023). Paula Pustułka i in. (2023, s. 150), interpretując wprowadzone przez Majellę Kilkey i Louise Ryan pojęcie (2021), definiują je jako „turbulentne warunki strukturalne (np. spowodowane kryzysami gospodarczymi lub wojnami) charakteryzujące się efektami ubocznymi zmian wywołanych kolejnymi destabilizującymi wydarzeniami, z konsekwencjami, które muszą być rozwiązywane «w praktyce» przez osoby żyjące w społeczeństwie ryzyka”.

Z drugiej strony w dyskusji wskazuje się na obiektywne wymiary polikryzysu, których źródeł poszukiwać należy w cechach porządku społecznego i ekonomicznego, a które prowadzą do nagłego, niekontrolowanego wzrostu i materializacji „ryzyka systemowego”. Jak zauważają badacze z think tanku Cascade Institute, ryzyko systemowe wzmacniane jest m.in. przez gęste powiązania i interakcje różnych systemów w skali globalnej:

Globalny polikryzys ma miejsce, gdy kryzysy w wielu globalnych systemach stają się przyczynowo powiązane w sposób, który znacząco pogarsza sytuację (*prospects*) ludzkości [...]. To, co może wydawać się oddzielnymi kryzysami w różnych globalnych systemach, w rzeczywistości oddziałuje na siebie,

⁷ W oryginale autorzy posługują się słowem *intersolidarity*.

zaostrza się i przekształca, tworząc połączony „polikryzys”, który musi być rozumiany i rozwiązywany jako całość. (Lawrence i in., 2022, s. 2)

Kryzysy, o których po 2020 r. najczęściej była mowa w Europie (ale i wielu innych krajach na świecie), obejmują nie tylko pandemię COVID-19, ale także wybuch pełnoskalowej wojny w Ukrainie w wyniku ataku Rosji na ten kraj w lutym 2022 r., kryzys energetyczny i kryzys związany z rosnącymi kosztami życia, przy czym dwa ostatnie zostały przynajmniej częściowo wywołane, a potem pogłębione przez dwa pierwsze. Dodatkowo, o czym piszemy w kolejnym rozdziale, trwające od ponad dwóch dekad reformy usług publicznych nie doprowadziły do poprawy jakości świadczeń, przeciwnie: przyczyniły się do pogorszenia warunków pracy (Kozek, 2011; Keune, 2020). Pandemia nałożyła się zatem na ten długofalowy czy wręcz chroniczny kryzys, który w proponowanym w książce ujęciu wiążemy z wprowadzoną przez Nancy Fraser kategorią „kryzysu opieki” (Fraser, 2017), a szerzej, z kryzysem reprodukcji (Federici, 2021). Pisz o tym wprost Kanishka Jayasuriya (2023, s. 4), która podkreśla znaczenie politycznego zarządzania kryzysami i rolę polikryzysu w upowszechnianiu się praktyk autorytarnych w ramach systemów demokratycznych:

Wielorakie kryzysy zidentyfikowane w literaturze polikryzysowej – w tym ekologiczny i geopolityczny – krystalizują się w nasilającym się kryzysie politycznym wyrażającym napięcia między reprodukcją społeczną a akumulacją. Polityczne dostosowanie, opór i zarządzanie sprzecznością między reprodukcją społeczną a akumulacją leżą w politycznym sercu polikryzysu. (Jayasuriya, 2023, s. 4)

Mechanizmy, za pomocą których wielokryzys staje się kryzysem reprodukcji społecznej, obejmują prekaryzację pracy – ekspansję zatrudnienia, które jest „niepewne, nieprzewidywalne i ryzykowne z punktu widzenia pracowników” (Kalleberg, 2009, s. 2) – utowarowienie i urynkowanie usług opiekuńczych i osobistych (zwiększające nierówności w dostępie do nich) oraz biopolityczne zarządzanie przez państwo rosnącym „nadmiarem ludności” (*surplus population*) (Jayasuriya, 2023)⁸. Odczytana z perspektywy biopolitycznej kategoria nadmiaru ludności wskazuje na granicę pomiędzy częścią populacji, która może (lub nawet musi) przetrwać, i częścią, której istnienie nie jest traktowane jako

⁸ Pojęcie biopolityki, wprowadzone przez Michela Foucaulta (2008), odnosi się do odpowiedzialności państwa za zdrowie populacji, która swój wyraz znajduje w kształtowaniu określonych form podmiotowości opartych na kontrolowaniu własnego ciała i życia, samozarządzaniu „ja” (Lorenzini, 2021).

niezbędne (Foucault, 2003; Lorenzini, 2021)⁹. Kategoria nadmiaru ludności, wywiedziona z pism Marksa (1983), w sytuacji kryzysu pandemicznego objęła zdaniem Alessandry Mezzadri (2022b) trzy kategorie osób: ofiary śmiertelnej epidemii, pracowników tworzących „reprodukcyjną rezerwową armię pracy” w branżach kluczowych (od których wymagano kontynuacji świadczenia pracy pomimo śmiertelnego zagrożenia zdrowia) oraz zepchnięte na margines „osoby już zamieszkujące liminalne i prekaryjne przestrzenie społeczno-ekonomiczne” (osoby wielokrotnie wykluczone, skazane na niewidoczność społeczną).

Wydaje się, że kategoria nadmiaru ludności daje się również zastosować do wielokryzysu. Przykładem może być sposób zarządzania przez państwo kryzysami humanitarnymi na wschodnich granicach Polski w latach 2021–2024, w którym brutalnie odzwierciedlił się podział na osoby uchodźcze, którym – literalnie, przez pozostawienie ich w lesie na granicy z Białorusią – pozwala się umrzeć, i tych, którzy mogą, po spełnieniu określonych warunków, przeżyć (jak miało to miejsce w przypadku osób uciekających z Ukrainy z powodu agresji Rosji na ich kraj). W sferze pracy i zatrudnienia analogiczny podział w pandemii rysował się pomiędzy pracownikami niejako zmuszonymi do kontynuacji wykonywania swoich zajęć stacjonarnych pomimo zagrożenia zdrowotnego a tymi, którym pozwolono na pozostanie w ich własnych domach (Loustanaun i in., 2021).

Wielokryzys jako kryzys reprodukcji społecznej można również odczytać z wykorzystaniem kategorii chroniczności wprowadzonej przez Henrika Vigha (2008). Wychodząc z perspektywy grup trwale marginalizowanych i wykluczanych społecznie, proponuje on, aby kryzys badać jako kontekst, a nie wydarzenie, zasadę, a nie wyjątek, normę, nie zaś (chwilowe) odstępstwo od niej. Jak zauważa komentująca pracę Vigha Justyna Struzik:

W takim ujęciu kryzys nie jest zatem rozumiany jako punkt zwrotny, załamanie czy pęknięcie pomiędzy dwoma stanami „normalności” – nie jest on

⁹ Jak zauważa Foucault (2003, s. 254–255), wiążąc rasizm z mechanizmami biopolityki, jest on „przede wszystkim sposobem na wprowadzenie podziału w domenę życia, która znajduje się pod kontrolą władzy: podziału na to, co musi żyć, i to, co musi umrzeć”. W sytuacji pandemii dyskusja o kryzysie reprodukcji bezpośrednio wiązała się z kwestią oddziaływania przecinających się nierówności (rasowych, klasowych, etnicznych, płciowych) na zagrożenie śmiertelnym wirusem różnych grup społecznych (Stevano i in., 2021). Należy zauważyć, że w ujęciu Foucaulta śmierć i życie nie są rozumiane dychotomicznie, lecz tworzą kontinuum. Jak twierdzi Daniele Lorenzini (2021, s. 43), „Biopolityka tak naprawdę nie polega na wyraźnym przeciwstawieniu życia i śmierci, ale lepiej ją rozumieć jako działania na rzecz zróżnicowania organizacji szarej strefy między nimi”.

momentem między „przed” i „po”. Perspektywa ta pozwala nam raczej ujrzeć kryzys jako ciągłą fragmentację czy niestabilność – jest to stan bądź kondycja, w jakich się znajdujemy na tyle długo, że ulegają one normalizacji. (Struzik, 2023, s. 74)

Dostrzeżenie, że kryzys może mieć charakter „wszechobecnego (*pervasive*) stanu krytycznego”, pozwala na dostrzeżenie różnorodnych konotacji „wielości” zawartych w pojęciu wielokryzysu. Po pierwsze, wielość to nakładanie się różnych, krótko- i długotrwałych, endo- i egzogennych, zjawisk kryzysowych. W kontekście prowadzonych przez nas badań oznaczało to zwrócenie uwagi na nakładanie się kryzysów o charakterze wstrząsów (takich jak pandemia COVID-19 czy kryzys spowodowany wojną w Ukrainie) na długotrwały kryzys jakości miejsc pracy w usługach publicznych, o którym piszemy szerzej w rozdziale drugim. Po drugie, wielość odnosi się do zróżnicowania podatności jednostek i grup społecznych na kryzys ze względu na krzyżujące się nierówności społeczne, które określają ich szanse życiowe czy – szczególnie w kontekście pandemii czy wojny – szanse biologicznego przetrwania. Po trzecie, wskazuje ona na relacyjność kategorii kryzysu:

Kryzys z tej perspektywy jest nieustannie oceniany w odniesieniu do tego, jak sprawy mogłyby się mieć lub powinny się mieć. Jest on mierzony i definiowany w relacji do idei na temat innego życia i innych społeczeństw [...], w relacji do założeń tego, o ile lepsze jest życie gdzie indziej, o ile było lepsze kiedyś lub o ile mogłoby być lepsze w innych czasach. (Vigh, 2008, s. 13)

Innymi słowy, wielokryzys, podobnie jak szersza kategoria kryzysu, powinien być rozumiany jako złożona konstrukcja społeczna, w której bardzo istotną rolę odgrywa dyskurs kryzysu. Polityczno-dyskursywny wymiar kryzysów podkreśla Dara Strolovitch (2023) w książce o znamiennym tytule: *When bad things happen to privileged people. Race, gender, and what makes a crisis in America* [Kiedy złe rzeczy przytrafiają się ludziom uprzywilejowanym. Rasa, płeć i przyczyny kryzysu w Ameryce]. Strolovitch (2023, s. 2) wskazuje, że zdarzenia, takie jak wojny, recesja, pandemie, nie są zjawiskami nowymi, ale są to „nowe lub szczególne przejawy długotrwałych problemów i warunków, które zaczęto rozumieć jako «poważne kryzysy», często dlatego, że zyskały one ponownie na znaczeniu dla nowych [...], często dominujących i względnie uprzywilejowanych [części – przyp. aut.] społeczeństwa [*populations*]”. Autorka proponuje rozróżnić „poważne kryzysy” („złe rzeczy, które traktowane są jako kryzysy przez dominujących aktorów politycznych”) i „nie-kryzysy”

(„analogiczne złe rzeczy, które są natomiast traktowane jako naturalne, nieuniknione, odporne na interwencję państwa, a zatem jej nieuzasadniające”) (Strolovitch 2023, s. 4). Te drugie, obejmujące takie zjawiska, jak „długotrwałe bezrobocie, ubóstwo, bezdomność, masowe więzienie, różnice w wynagrodzeniach i przemoc ze względu na rasę i płeć kulturową”, autorka wiąże przede wszystkim z doświadczeniami kategorii osób wielokrotnie nieuprzywilejowanych społecznie. Wydaje się, że rozważania Strolovitch bardzo dobrze wpisują się zarówno w koncepcję chronicznych kryzysów Vigha, jak i w rozwijane w tej książce odczytanie wielokryzysu jako kryzysu reprodukcji społecznej.

Wielość (i chroniczność) oznacza wreszcie – z perspektywy badań socjologicznych i antropologicznych – konieczność spojrzenia na wielokryzys jako zjawisko wielopoziomowe, określone przez relacje pomiędzy tym, co osobiste, biograficzne, subiektywne i jednostkowe, a tym, co strukturalne, społeczne i historyczne. Na poziomie indywidualnym możemy mówić o wielokryzysie w kategoriach opisywanych przez socjologię biograficzną za pomocą pojęcia biograficznej trajektorii cierpienia, która wyraża się w systematycznej utracie kontroli nad własnym życiem, spowodowanej nawarstwianiem się okoliczności, w odniesieniu do których jednostka ma ograniczony wpływ (Schütze i Riemann, 2012). Natomiast na poziomie makrostruktur i instytucji wielokryzys jest nakładaniem się chronicznego kryzysu reprodukcji społecznej (systemowo-strukturalnego, słabiej widocznego w debacie publicznej) i bardziej epizodycznych, choć często o odłożonych w czasie konsekwencjach, wstrząsów, które w dyskursie publicznym, medialnym i politycznym zyskują miano „poważnych kryzysów”. Jednym z istotnych, stawianych w książce pytań o charakterze empirycznym są relacje pomiędzy tymi poziomami w odniesieniu do sposobów doświadczania kryzysów w świecie pracy po 2020 r. i radzenia sobie z nimi przez pracowników niezbędnych.

1.5. Praca niezbędna w kryzysowym świecie

Diagnozę wpływu wielokryzysu na świat pracy stawiamy w wielu miejscach tej książki szeroko, w odniesieniu do osób pracujących w Polsce (jest tak zwłaszcza w przypadku rozdziałów w części II, opartych na analizach panelowego badania sondażowego CATI). Jednak znaczna część zaprezentowanych w części III i IV analiz odnosi się w szczególności do sytuacji osób pracujących w branżach, które zaliczyć można do szeroko rozumianych usług publicznych. Jedną z propozycji zdefiniowania usług publicznych przedstawili Antoni i Barbara Kożuch (2011, s. 34), którzy ich mianem określili „dobra publiczne, w stosunku

do których niemożliwe jest wykluczenie kogokolwiek z korzystania z nich”, które służą „interesowi publicznemu” i których realizacja jest „niezbýwalnym obowiązkiem państwa, wynikającym z praw człowieka”. Usługi publiczne świadczone są bądź to przez administrację publiczną (centralną i samorządową), bądź przez podmioty prywatne, przy czym udział podmiotów prywatnych w wielu krajach systematycznie wzrasta w wyniku procesów urynkwienia, w tym liberalizacji, komercjalizacji i prywatyzacji (Kozek, 2011), o których piszemy szerzej w rozdziale 2.

Opisując rolę usług publicznych w warunkach wielokryzysu, odwołujemy się do kategorii pracy niezbędnej, którą wiążemy z „zawodami społecznej troski” (Czapliński i Bednarek, 2022, s. 23). Są to prace, które okazały się konieczne do zapewnienia reprodukcji społecznej, a także dostarczenia dóbr i usług niezbędnych do zaspokojenia potrzeb biologicznych i podstawowych potrzeb społecznych w sytuacji kryzysów (por. Gardawski i in., 2022). Jak zauważa Sara Stevano, Rosimina Ali i Merle Jamieson (2021, s. 182), kategoria niezbędności pojawiła się w niektórych krajach, np. w Wielkiej Brytanii, w okresie II wojny światowej na określenie grup zawodowych świadczących kluczowe usługi cywilne i wojskowe, chronionych przez to przed zwolnieniem i obowiązkową służbą wojskową. Była ona również obecna w naukowej dyskusji o zawodach kluczowych dla zarządzania kryzysami wywołanymi przez katastrofy naturalne oraz poprzednie epidemie (Stevano i in., 2021). Jednak to w czasie pandemii COVID-19 dyskurs „pracy niezbędnej” stał się „centralnym tropem w dyskusji na temat świata pracy i COVID-19” jako synonim „wszystkich sektorów kluczowych dla regeneracji i wsparcia życia w czasie zagrożenia” (Mezzadri, 2022a, s. 387)

W czasie pandemii COVID-19 w wielu krajach kategoria pracowników niezbędnych określona została administracyjnie, gdy wskazano listę branż nieodzownych do „ochrony społeczności i zapewnienia ciągłości funkcji krytycznych dla zdrowia i bezpieczeństwa publicznego, a także bezpieczeństwa gospodarczego i narodowego” (Blau i in., 2021, s. 169). Federalna Agencja Cyberbezpieczeństwa i Bezpieczeństwa Infrastruktury w USA publikowała w latach 2020–2021 wytyczne określające, kogo zaliczyć można do kategorii pracowników niezbędnych (*essential workers*), wskazując na branże: medyczną, ochrony zdrowia, telekomunikacyjną, IT, obronności, rolniczą i żywnościową, transportową, logistyczną, dostarczania energii i wody, odprowadzania nieczystości i egzekwowania prawa¹⁰. W Niemczech jeszcze przed pandemią istniało

¹⁰ „Guidance on the Essential Critical Infrastructure Workforce”, Cybersecurity and Infrastructure Security Agency, <https://www.cisa.gov/resources-tools/resources/guidance-essential-critical-infrastructure-workforce> [dostęp 7.04.2024].

pojęcie zawodów kluczowych dla systemu (*systemrelevante Berufe*), a w pandemii Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych opublikowało listę kluczowych branż w oparciu o wcześniej istniejącą i zaadaptowaną definicję infrastruktury krytycznej (Castellazzi, 2022). W innych krajach Unii Europejskiej granice między branżami „niezbędnymi” i pozostałymi wyznaczone były często przez decyzje polityczne o zamknięciu poszczególnych branż ze względów sanitarno-epidemiologicznych, przy czym dotknęło to w szczególności branżę gastronomiczną, hotelarstwo, część handlu, sport i rozrywkę, natomiast edukacja, administracja publiczna, a nawet część usług medycznych zostały przeniesione do trybu online (Eurofound i KE, 2021, s. 30).

Węższą kategorią pracowników niezbędnych, często z nimi utożsamianą w dyskursie medialnym, były osoby pracujące na pierwszej linii (*frontline essential workers*, por. Blau i in., 2021), w branżach bezpośrednio odpowiedzialnych za walkę z wirusem i świadczenie niezbędnych usług publicznych, które w warunkach epidemicznych kontynuowały pracę stacjonarnie. Ich poświęcenie dla wykonywanej pracy i jej kontynuacja pomimo ryzyka zachorowania sprawiły, że pracy niezbędnej towarzyszył dyskurs „bohaterstwa” (por. rozdział 5), aktywnie zresztą wykorzystywany przez pracodawców do uzasadnienia zwiększonego obciążenia pracą, jak miało to miejsce np. w Amazonie (Mejia i in., 2021; Mrozowicki i Pilch, 2021). Należy podkreślić, że w Polsce kategoria pracy niezbędnej nie była wykorzystywana prawno-administracyjnie, a jej obecność w mediach była mocno ograniczona (Gardawski i in., 2022, s. 60–75). Nie oznaczało to braku uznania dla pracy zawodów „pierwszej linii” w usługach publicznych, czego wyrazem były oklaski dla medyków czy dodatki finansowe dla niektórych grup zawodowych. Słabość dyskursu publicznego o „niezbędności” oznaczała jednak, że inaczej niż w innych krajach był on w Polsce wykorzystywany do nagłośnienia – często chronicznych – problemów pracowniczych.

Podział na branże niezbędne i pozostałe, który od strony czysto administracyjnej wskazywał na grupy zawodowe, w których kontynuowana była praca stacjonarna w czasie ograniczeń sanitarnych („lockdownów”), od początku był naznaczony ambiwalencją polityczną i etyczną (Mezzadri, 2022a; Stevano i in., 2021). „Niezbędność” implikowała niejako „zbędność”, przy czym obie kategorie w praktyce tworzyły pewne kontinuum, a granica między nimi była politycznie i społecznie konstruowana. Sprowadzenie „niezbędności” do konieczności wykonywania pracy stacjonarnie stworzyło podział między pracującymi zdalnie i pracownikami pierwszej linii. Podział ten nie tylko ukrywał znaczne zróżnicowanie wewnętrzne obu kategorii i sprawiał, że kwestionowano niezbędną grup zawodowych istotnych dla reprodukcji społecznej, ale z konieczności pracujących z domu (jak miało to miejsce

np. w przypadku nauczycieli)¹¹. Podział ten maskował również to, że wśród uznanych za „zbędne” znalazły się grupy zawodowe pracujące w branżach objętych lockdownem (np. gastronomii), które w pandemii utraciły możliwość świadczenia pracy, otrzymały świadczenia postojowe lub musiały znaleźć nowe źródło utrzymania (Mezzadri, 2022b).

W Polsce kategoria „ludzi zbędnych” pojawiła się w pismach Stefana Czarnowskiego w odniesieniu do okresu międzywojennego na opisanie „jednostek zdeklasowanych, niemających określonego społecznego statutu, z punktu widzenia produkcji materialnej i intelektualnej uważanych za zbędnych i za takich uważających się” (Czarnowski, 1935, s. 2). O „ludziach luźnych”, wolnej sile roboczej w okresie industrializacji, pisała Nina Assorodobraj-Kula (1946). Współcześnie „zbędność” może być kojarzona również z kategorią „pracy bez sensu” (jak przetłumaczono na polski pojęcie *bullshit job*), odnoszoną do prac, których wkład w codzienne funkcjonowanie społeczeństwa jest ograniczony (Graeber, 2019). Jest ona również istotnym wymiarem prekaryzacji pracy, której przejawem jest niepewność zatrudnienia, dochodu i pogorszenie się wielu wymiarów jakości miejsc pracy w warunkach odchodzenia od standardowego, pełnoetatowego zatrudnienia (Doellgast i in., 2018; Kalleberg, 2009; Standing, 2014).

Trzeba jednak zaznaczyć, że opozycja „zbędności” i „niezbędności” jest bardziej pojemna niż wskazane wcześniej pojęcia. „Zbędność” nie odnosi się jedynie do tradycyjnych peryferii czy marginesu rynku pracy, zaś „niezbędność” do jego centrum czy rdzenia, a społecznie i politycznie konstruowany podział między nimi idzie w poprzek tradycyjnych kategorii segmentacji rynku pracy (np. podziału na „centrum” i „peryferie”) (Kozek 2013). Dyskurs „niezbędności” przesłaniał skrajnie odmienne warunki świadczenia pracy. W przypadku zawodów, których siła rynkowa (popyt na wykonywaną pracę, rzadkie kwalifikacje nieodzowne w walce z wirusem) i siła stowarzyszeniowa (zorganizowanie w związki zawodowe i inne organizacje pracownicze) były już znaczne przed pandemią, osoby pracujące były w stanie uzyskać dodatkowe wynagrodzenie z uwagi na zwiększone obciążenie pracą podczas pandemii¹²

¹¹ Na marginesie można dodać, że zdefiniowanie pracy zdalnej jako swoistego przywileju i rozwiązania awaryjnego pozwoliło nie tylko na rozmycie części praw pracowniczych osób pracujących w ten sposób (np. prawa do wypoczynku czy kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy), lecz także na szybki powrót do pracy stacjonarnej i ograniczenie pracy hybrydowej, obserwowane współcześnie w wielu krajach, w tym w Polsce (por. dyskusja w rozdziale 9).

¹² Pojęcia siły rynkowej i siły zrzeszeniowej zaczerpnęliśmy od Erica O. Wrighta (2000, s. 962). Mianem siły rynkowej pracowników określa on ich „umiejscowienie

(Czarzasty i Mrozowicki, 2023b). W Polsce miało to np. miejsce w przypadku lekarzy i pielęgniarek, którzy mieli kontakt z pacjentami zarażonymi COVID-19 i w związku z tym uzyskali tzw. dodatki covidowe. Na takiego typu dodatki do wynagrodzeń nie mogły liczyć inne osoby pracujące stacjonarnie, równie istotne dla codziennego funkcjonowania społeczeństwa i gospodarki (np. pracownice sklepów spożywczych, kurierzy i kurierki czy osoby pracujące w magazynach logistycznych). Ze względu m.in. na niższe kwalifikacje formalne, brak zorganizowania i uznanie ich za łatwych do zastąpienia nie posiadali oni zdolności nacisku na pracodawców.

Perspektywa teorii reprodukcji społecznej uzupełnia krytykę (politycznego, medialnego, ale też po części naukowego) dyskursu pracy niezbędnej. Po pierwsze, zwraca uwagę na pominięcie pracy nieformalnej i nieodpłatnej w dyskusjach o niezbędności, przez co debaty te nie uwzględniają istotnych form wykonywania pracy we współczesnym kapitalizmie (Stevano i in., 2021; Pulignano i Morgan, 2022; Pulignano i Domecka, 2025). Po drugie, podkreśla się opisywany przez nas już wcześniej związek pomiędzy istniejącymi nierównościami ze względu na płeć, rasę, etniczność i klasę, prekaryzacją i pracą niezbędną (Mezzadri, 2022a). W wielu krajach na świecie niskopłatne i niewymagające wysokich kwalifikacji prace na pierwszej linii walki z pandemią COVID-19 (np. osób wykonujących usługi porządkowe, opiekuńcze czy pracujących w firmach przetwórstwa spożywczego) wykonywane były w przeważającej mierze przez kobiety, osoby „niebiałe”, imigrantki i imigrantów (Blau i in., 2021).

Dyskusja o warunkach świadczenia pracy niezbędnej będzie rozwijana w kolejnych rozdziałach książki (por. zwłaszcza rozdział 9) z wykorzystaniem kategorii jakości miejsc pracy (używanej tu zamiennie z jakością pracy jako synonim *job quality*). Istniejące badania wskazują na znaczny stopień prekaryzacji pracy osób w branżach kluczowych, zatrudnionych na stanowiskach niewymagających wysokich kwalifikacji, na niskie zarobki i znaczną niepewność zatrudnienia (Bambra i in., 2021; Blau i in., 2021). Niska jakość miejsc pracy w tej grupie przełożyła się na chroniczne niedobory kadrowe obserwowane w wielu krajach w Europie, a także w USA (Eurofound, 2023; McCallum, 2022). Badania Eurofound (2023) potwierdzają, że w warunkach pandemii pogorszenie się jakości miejsc pracy nastąpiło w niemal wszystkich analizowanych grupach zawodowych w branżach niezbędnych. Choć sytuacja była zróżnicowana, respondenci zatrudnieni w ochronie zdrowia, pomocy społecznej, usługach sprzątających, gospodarce komunalnej, produkcji żywności, transporcie,

w ramach systemu ekonomicznego”, zaś siłą stowarzyszeniową jest ta, która „wynika z formowania się organizacji zbiorowych pracowników”.

edukacji raportowali wzrost poziomu stresu w miejscu pracy, poczucie wyczerpania, obawy przed wypaleniem zawodowym, a także brak adekwatnego do wzmózonego wysiłku i zagrożeń w czasie pandemii wynagrodzenia.

Wczesne analizy w projekcie COV-WORK potwierdziły, że również w Polsce osoby pracujące w branżach kluczowych dla reprodukcji życia społecznego (edukacja, ochrona zdrowia, pomoc społeczna, logistyka) doświadczyły pogorszenia się wielu wymiarów jakości ich miejsc pracy (m.in. w odniesieniu do intensywności pracy, autonomii w miejscu pracy, relacji między życiem zawodowym i pozazawodowym), co w ograniczonym zakresie i niezwykle selektywnie kompensowane było przez wzrost wynagrodzeń (Gardawski i in., 2022). Jak zauważają autorzy raportu Eurofound (2023, s. 3) na temat jakości pracy w pandemii, niska jakość miejsc pracy w branżach niezbędnych grozi pogłębianiem się problemów niedoborów kadrowych, co ogranicza odporność społeczną na kolejne, trwające, antycypowane i nagłe kryzysy (w tym demograficzny, ekologiczny, zdrowotny i inne).

1.6. Społeczne i pracownicze odpowiedzi na wielokryzys: wstępna konceptualizacja

Niniejszy rozdział zamykamy propozycją wstępnej konceptualizacji pracowniczych reakcji na wielokryzys, co będzie stanowić wprowadzenie do prezentowanych w kolejnych rozdziałach książki badań empirycznych. Koncentrujemy się przede wszystkim na pracowniczych reakcjach w sferze pracy zarobkowej w wybranych branżach usług publicznych. Mówiąc ściślej, interesuje nas w szczególności kryzys organizacyjny w miejscach pracy wywołany pandemią COVID-19, bo to on był punktem wyjścia do prowadzonych badań i refleksji teoretycznych. W wąskim rozumieniu kryzys organizacyjny to „zdarzenie o niskim prawdopodobieństwie wystąpienia, o silnym wpływie, które zagraża żywotności organizacji i charakteryzuje się niejednoznacznymi przyczynami, skutkami i sposobami rozwiązania oraz przekonaniem, że decyzje muszą być podejmowane szybko” (Pearson i Clair, 1998, s. 60). Jednak zgodnie z zaprezentowanym w książce ujęciem kryzys organizacyjny wywołany pandemią prezentujemy w szerszym kontekście chronicznego wielokryzysu na poziomie makrosocjalnym, w tym kryzysu usług publicznych i kryzysu reprodukcji społecznej.

Odnotowane w literaturze przedmiotu tendencje można ująć w postaci antynomicznych kategorii, wskazujących na współistnienie potencjalnie sprzecznych reakcji na kryzys: (1) wspólnotowości (solidarności) i indywidualizacji (prywatyzacji), (2) innowacji (autonomii) i reprodukcji (kontroli), (3) oporu

i normalizacji. Kategorie te, choć inspirowane literaturą przedmiotu, są również efektem prowadzonej w duchu metodologii teorii ugruntowanej (Glaser, 1978; Glaser i Strauss, 2009) analizy danych empirycznych zebranych w projekcie COV-WORK, w tym przede wszystkim wywiadów biograficznych i fokusowych, przeprowadzonych z osobami pracującymi w wybranych branżach niezbędnych w Polsce (por. rozdział 4 oraz analizy w części III i IV książki). Stanowią one zatem „pojęcia uwrażliwiające”, które zgodnie z koncepcją Herberta Blumera (1954, s. 7) dostarczają „ogólnych ram odniesienia i wskazówek w podejściu do przypadków empirycznych”¹³.

Pierwsza antynomia reakcji na kryzys odnosi się do wymiaru wspólnotowość vs. indywidualizacja. Socjologia od dawna zwracała uwagę na atomizujący, społecznie wykorzeniający i indywidualizujący charakter kryzysów, które towarzyszą zmianom modernizacyjnym czy późnej nowoczesności (Archer, 2007; Giddens, 2001; Wielecki, 2012). Przypatrując się indywidualistycznym reakcjom na kryzys, odwołać się można do zaproponowanego przez Marka Ziółkowskiego (2000, s. 242) podziału na dwa, zakorzenione w mentalności zbiorowej Polaków, typy indywidualizmu: (1) oparty na „autonomii, kompetencji, otwartości poznawczej i własnej aktywności” oraz (2) wiążący się z „nieufnością i poczuciem konieczności walki o swoje dobro wobec zagrażającej rzeczywistości”¹⁴. Za rynkowo-indywidualistyczne uznać można „rozstanie” (*exit*), jedną z opisywanych przez Alberta Hirschmana (1995) reakcji na kryzys, która polega na opuszczeniu organizacji w poszukiwaniu lepszych możliwości na rynku. Współczesnym wyrazem „rozstania” jest zjawisko „wielkiej rezygnacji”, obserwowane m.in. w USA, a polegające na masowym opuszczaniu niskopłatnych miejsc pracy w trakcie i po pandemii COVID-19 (Lambert, 2023), a także odpływ pracowników niezadowolonych z niskiej jakości miejsc pracy w usługach publicznych w UE (Eurofound, 2023). Badania nad sposobami radzenia sobie z problemami w sferze pracy w czasie pandemii w Polsce przez kurierów dostarczających jedzenie wskazują natomiast, że w tej grupie

¹³ Przedstawiona propozycja konceptualizacji stanowi rozwinięcie schematu IKON (innowacji–kontroli–oporu–normalizacji), opisanego wcześniej w artykule Adama Mrozowickiego (2023) oraz tekście Adama Mrozowickiego i Jacka Burskiego na temat innowacji społecznych w pandemii (Mrozowicki i Burski, 2024a).

¹⁴ W badaniach nad strategiami życiowymi polskich robotników w okresie transformacji systemowej po 1989 r. (Mrozowicki, 2011) zrekonstruowano dwie odmiany „sprywatyzowanych”, rodzinnych lub indywidualistycznych, strategii życiowych: (1) typ „przetrwania” oparty na samotnej walce o utrzymanie się na powierzchni i na poczuciu braku kontroli nad własnym życiem oraz (2) typ „konstruowania” wyrażający się w poczuciu sprawstwa i zaradności, zwłaszcza w odniesieniu do sfery rynkowej.

dominowały strategie oparte na indywidualnej zaradności, łączeniu różnych źródeł dochodu i próbach maksymalizacji zysku, m.in. przez oszukiwanie algorytmu wynagradzania (Polkowska i Mika, 2022). Było to interpretowane w kategoriach specyficznej „lojalności” (Hirschman, 1995) wobec organizacji, czasem połączonej z „krytyką” w postaci prób rozwoju organizacji zbiorowych (Muszyński, Pulignano, Domecka i in., 2022)

Z drugiej strony badacze zwracają uwagę na wspólnototwórczy charakter kryzysów. W badaniach nad konsekwencjami załamania się porządku społecznego (np. w wyniku katastrof naturalnych, powodzi, pandemii) wskazuje się na istotne znaczenie „kryzysowej solidarności” (Radzińska, 2022), wspólnotowości i pomocy wzajemnej (Illner, 2021). O powstawaniu wspólnoty w warunkach zagrożenia pisał wiele lat temu Wojciech Sitek (1997), charakteryzując w ten sposób reakcję wrocławian na zalanie znacznej części infrastruktury miejskiej przez Odrę, w sytuacji bierności i paraliżu decyzyjnego władz. Paweł Rudnicki (2023) opisał powstawanie wspólnoty wolontariuszy pomagających uchodźczyńom i uchodźcom przybywającym na dworzec główny we Wrocławiu po pełnoskalowym ataku Rosji na Ukrainę w lutym 2022 r. Na wagę relacji koleżeńskich (Chemali i in., 2022), wzajemnej, wspólnotowej troski (Loustanaun i in., 2021; Pałęcka, 2023) i samoorganizacji pracowników w celu kontynuacji wykonywania pracy w opiece, ochronie zdrowia i edukacji (Mrozowicki, 2023) wskazują istniejące badania nad reakcjami na kryzys pandemiczny w miejscach pracy. Współodpowiedzialność pracowników i obywateli za zarządzanie kryzysami, jak zauważa Illner (2021), łatwo „romantyzować”, jednak w istocie wskazuje on na wycofywanie się państwa (i niekiedy również pracodawców) z kształtowania skutecznych strategii antykryzysowych. Warto zauważyć, że strategie typu wspólnotowego mogą przybrać formę oporu zbiorowego i wówczas, w ujęciu Hirschmana (1995), wpisują się w kategorię „krytyki”, a zatem prób zmiany istniejącego stanu rzeczy.

Drugą z par kategorii jest innowacja i kontrola. Antynomię tę można rozpatrywać na poziomie makrosocjalnym i ekonomicznym, na którym kryzysy, w tym pandemia COVID-19, są z jednej strony momentami przyspieszonych innowacji technologicznych, medycznych i organizacyjnych (Afeltowicz i Wróblewski, 2021; Nölke, 2022). Z drugiej strony kryzys, tworząc sytuację nadzwyczajną, uzasadnia też wzmożoną kontrolę życia społecznego, czego wyrazem były przytaczane wcześniej refleksje na temat „stanu wyjątkowego” (Agamben, 2021) czy biopolitycznego zarządzania społeczeństwem (Foucault, 2008; Lorenzini, 2021). Na poziomie organizacji pracy potencjalnie antynomijny sens innowacji i kontroli zrozumieć można w odniesieniu do marksowskiej teorii procesu pracy. Przyjmuje się w niej założenie o konflikcie między pracownikami i kadrami

zarządzającą wokół autonomii w miejscu pracy, tj. możliwości rzeczywistego decydowania przez pracowników o sposobach zorganizowania, wykonywania i czasie ich pracy (Braverman, 1974; Burawoy, 1979; Stewart i in., 2009)¹⁵. O ile kontrola ma na celu maksymalizację produktywności pracowników (i zysków kapitału), o tyle pracowniczą autonomię powiązać można z innowacjami społecznymi w miejscach pracy, których stawką jest jakość miejsc pracy (Totterdill i in., 2016)¹⁶. Jednym z powodów wprowadzenia innowacji mogą być zmiany organizacyjne „w celu spełniania ważnych potrzeb społecznych i tworzenia nowych relacji społecznych” (Strumińska-Kutra i Rok, 2016, s. 9).

Jak już wspominaliśmy w poprzednich częściach rozdziału, istniejące badania wskazują, że pierwsze miesiące kryzysu pandemicznego były okresem wzmożonych innowacji w miejscach pracy. Zazwyczaj nie wynikało to z partycypacyjnej kultury zarządzania, ale z poczucia powinności i etosu opieki, które nierzadko pozostawały w napięciu z obawami, stresem i znaczną intensyfikacją pracy (Pałęcka, 2023; Vermeerbergen i in., 2021). Wykorzystując inną z kategorii Alberta Hirschmana (1995), można powiedzieć, że innowacje były wyrazem „lojalności” pracowników – niekoniecznie wobec pracodawców, ale z całą pewnością wobec odbiorców świadczonej przez nich pracy (osób uczących się w szkołach, leczonych w szpitalach, przebywających w domach pomocy społecznej). Innowacje wpływały zatem z konieczności zapewnienia istotnych społecznie usług (np. opieki nad pacjentami chorymi na COVID-19) w warunkach organizacyjnego chaosu, presji czasowej i niedoboru zasobów (Wiedner i in., 2020). Istniejące badania wskazują m.in. na „improvizowaną innowację” w ochronie zdrowia. Drodowski i in. (2022) wskazują na „mikroinnowację” w instytucjach publicznych w okresie pandemii w Polsce, których przejawem była m.in. „debiurokratyzacja”

¹⁵ W interpretacji taylorizmu u Harry’ego Bravermana nacisk położony jest właśnie na opozycję między działaniami pracowników (dążących do wykorzystania umiejętności tak, by zminimalizować wysiłek wkładany w pracę, za pomocą oddolnych sposobów reorganizacji pracy) i działaniami kadry zarządzającej (dążącej do formalizacji tych oddolnych innowacji, przejęcia nad nimi kontroli w procesie ciągłej racjonalizacji pracy, mającej na celu zwiększenie jej wydajności). Nie trzeba dodawać, że współcześnie mechanizmy racjonalizacji są dużo bardziej zaawansowane i wsparte przez nowoczesne technologie (Durand, 2019; Wood, 2020).

¹⁶ Organizacja pracy w wielu współczesnych firmach oparta jest na ideologii zarządzania „oszczędnego”, w której podkreśla się autonomię, innowację i partycypację pracowniczą (Durand, 2019; Stewart i in., 2016). Pisząc o autonomii, mamy na myśli praktykę pracowników zmierzającą do powiększenia (odzyskania) faktycznej kontroli nad procesem pracy, co wychodzi poza ideologiczne ramy *lean production* i *lean administration*, ponieważ zakłada przekraczanie formalnego i realnego podporządkowania pracy kapitałowi.

podejmowania decyzji, zmiany zakresu obowiązków i swoista „ad-hokracja”, które umożliwiły zapewnienie ciągłości świadczonych usług.

Z drugiej strony sytuacja pandemii COVID-19 stała się również okazją do poszukiwania przez pracodawców nowych form kontroli nad pracownikami i eksperymentowania z nimi. W sytuacji pracy zdalnej pośrednia i bezpośrednia kontrola nad wykonywaną pracą przeniesiona została do strefy domowej i prywatnej, prowadząc do „reorganizacji [...] przestrzeni reprodukcyjnych jako miejsc pracy poddanych monitorowaniu i kontroli” (Mezzadri, 2022a, s. 386). W przypadku osób pracujących w pandemii stacjonarnie sama konieczność wykonywania pracy, pomimo zwiększonego zagrożenia zdrowia i życia, interpretowana być może nie tyle (i nie tylko) jako wyraz etosu pracy, ile w kategoriach zależności i kontroli w sytuacji przymusu ekonomicznego. Tej presji poddane zostały zwłaszcza osoby o niższym statusie społeczno-ekonomicznym, niemające często innego wyboru niż kontynuacja pracy zarobkowej (Loustaunau i in., 2021; McCallum, 2022). Dodatkowym mechanizmem kontroli w niektórych miejscach pracy, np. w magazynach logistycznych Amazonu, stały się wewnętrzne regulacje sanitarne (np. kontrola utrzymywania dystansu między pracownikami), które interpretowane były przez część pracowników jako wzmożony nadzór nad wykonywaną pracą oraz monitorowanie i ograniczanie potencjalnych protestów (Alimahomed-Wilson i Reese, 2021; Mrozowicki i Pilch, 2021).

Ostatnią parą kategorii opisujących pracownicze reakcje na kryzys są opór i normalizacja. O potencjale pracowniczego oporu w warunkach pandemii pisaliśmy już w poprzednich podrozdziałach, odwołując się do kategorii zaczerpniętych z teorii Marksa i Polanyiego. W tym miejscu wskażemy jedynie, że kategoria oporu w warunkach kryzysu powinna być rozumiana szeroko, obejmować zarówno mobilizację zbiorową pracowników w postaci protestów, sporów zbiorowych i strajków, jak i mniej oczywiste, ukryte formy nieposłuszeństwa czy „niewłaściwego zachowania” (*misbehaviour*) w miejscach pracy (Ackroyd i Thompson, 2022). Pojęcie to rozmywa granice pomiędzy „rozstaniem” i „krytyką” w sensie Hirschmana (1995), ponieważ przejawem oporu są również działania polegające na odmowie pracy (Alberti i Sacchetto, 2024), np. w postaci zwiększonego korzystania ze zwolnień lekarskich czy zbiorowej rezygnacji z dalszego zatrudnienia w danym miejscu pracy, co było dość powszechną formą protestu w polskiej ochronie zdrowia.

Kategoria oporu rozciąga się również na sferę reprodukcji. Po pierwsze, w warunkach wielokryzysu to właśnie odpłatna praca w tej sferze poddana jest szczególnej presji, nowym wyzwaniom i wymaganiom (Mezzadri, 2022a). Protesty osób w zawodach nauczycielskich, medycznych czy sprawujących opiekę domową nad osobami starszymi lub z niepełnosprawnościami dotyczą fundamentalnych

spraw odtwarzania się społeczeństwa, jakości usług edukacyjnych, medycznych, opiekuńczych i jakości pracy w tych usługach (Kubisa i Rakowska, 2021). Po drugie, wielokryzys rozmywa, jak wcześniej wskazywaliśmy, granice między pracą odpłatną i nieodpłatną pracą reprodukcyjną. W społeczeństwach zdominowanych przez tradycyjne, patriarchalne relacje płci i konserwatywne polityki zmierzające do ograniczania praw reprodukcyjnych kobiet oznacza to wzrost pracy opiekuńczej kobiet (Ba', 2023; Grabowska, 2023; Stevano i in., 2021). W tym kontekście zgadzamy się z badaczkami feministycznymi (Grabowska, 2023; Kubisa i Rakowska, 2021), które podkreślają wzajemne związki pomiędzy walkami o prawa reprodukcyjne kobiet w Polsce w czasie pandemii i mobilizacją pracownic w branżach niezbędnych, ponieważ stawką obu tych konfliktów jest powszechny dostęp do wysokiej jakości usług publicznych.

Na przeciwnym biegunie oporu proponujemy umieścić pojęcie normalizacji. Szczególnie w toku pandemii COVID-19 pragnienie „powrotu do normalności” bardzo często pojawiało się w dyskursie publicznym, a jego warianty obecne były w wywiadach biograficznych i fokusowych z pracownikami niezbędnymi (por. część III i IV książki oraz Mrozowicki, 2023, 2024b; Mrozowicki i Burski, 2024a). W książce pojęcia tego używamy w trojakim sensie na określenie: instytucjonalizacji kryzysowych innowacji, powrotu do normalności i biograficznego osvajania kryzysu. Po pierwsze, nawiązujemy do teorii normalizacji społecznej (May i Finch, 2009). W tym ujęciu normalizacja to „praca, którą wykonują aktorzy, angażując się w pewien zestaw działań (które mogą obejmować nowe lub zmienione sposoby myślenia, działania i organizacji), dzięki której staje się on rutynowo osadzony w matrycach już istniejących wzorów wiedzy i praktyk społecznych” (May i Finch, 2009, s. 540). Normalizacja oznacza zatem proces instytucjonalizacji innowacji, tj. upowszechniania i utrwalania nowych wzorów myślenia i postępowania, ukształtowanych w warunkach kryzysowych, np. w postaci częstszego noszenia maseczek w placówkach ochrony zdrowia, pracy hybrydowej czy praktyk konsumenckich (np. zakupów online).

Po drugie, pojęcie normalizacji wykorzystujemy w sensie bliskim językowi potocznemu jako synonim powrotu do stanu postrzeganego przez ludzi jako zasadniczo zbliżony do tego, który pamiętają sprzed kryzysu i określają mianem „normalnego” (Drozdowski i in., 2022, s. 234). Tak rozumiana normalizacja wskazuje na wyobrażony stan zwyczajności i przeciętności, zwykle identyfikowany z rzeczywistością pozbawioną wstrząsów¹⁷. Należy zaznaczyć, że

¹⁷ W odniesieniu do pandemii powrót do normalności oznaczał również znoszenie ograniczeń sanitarno-epidemiologicznych nakładanych przez prawo na rozmaite formy aktywności społecznej i gospodarczej.

kategoria normalizacji jako „powrotu do normalności” jest pod wieloma względami problematyczna. Diana Taylor (2009, s. 50) przytacza istotne w myśli Foucaulta rozróżnienie na dyscyplinarny i biopolityczny wymiar normalizacji. W wymiarze dyscyplinarnym to norma wyznacza to, co normalne, do czego jednostki muszą się dostosować. W wymiarze biopolitycznym to, co normalne, jest statystyczną przeciętną określoną przez „rozkład normalny”. Definicja normalności jako przeciętności wykorzystywana jest do określania oczekiwanych od innych zachowań społecznych.

W pojęciu normalizacji jako powrotu do normalności ukryte jest założenie uniwersalizmu norm i pozytywna waloryzacja *status quo ante*, a także przemilczenie perspektywy grup nieuprzywilejowanych, dla których podział na kryzys i normalność może mieć tym mniejsze znaczenie, im bardziej ich normalność była naznaczona przemocą i wykluczeniem ze względu na płeć, seksualność, niepełnosprawność, etniczność czy klasę (Struzik, 2023; Vigh, 2008). W warunkach chronicznych czy powracających kryzysów normalizacja oznaczać może zatem, po trzecie, swoiste oswojenie sytuacji kryzysowych, neutralizację (lub osłabienie) ich subiektywnego znaczenia jako biograficznych punktów zwrotnych (Strauss, 2013), i wypracowanie sposobów ich przetrwania lub przezwyciężenia. W takim znaczeniu używaliśmy pojęcia normalizacji w naszych badaniach nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi w Polsce i w Niemczech, pisząc o „oswajaniu niepewności” (Mrozowicki i Czarzasty, 2020). Jest to zagadnienie szczególnie interesujące z perspektywy realizowanych przez nas analiz biograficznych doświadczeń pandemii COVID-19 w kontekście wielokryzysu w świecie pracy w Polsce (por. część IV książki).

Na zakończenie warto przypomnieć, że normalizacja kryzysów nie musi oznaczać zgody na istniejący stan rzeczy. Jak podkreśla Vigh (2008), rozpatrując kategorię normalizacji, należy rozróżnić jej ujęcie ilościowe (norma jako to, co robi większość osób, jak sprawy zwykle się mają lub miały) i jakościowe (norma jako to, jak sprawy mieć się powinny). Ujęcie takie otwiera możliwość badania ocen kryzysu z perspektywy wyobrażeń i oczekiwań jednostek i grup społecznych. Powinnościowy wymiar normalizacji pozwala na zrozumienie, że normalizacja wielokryzysu nie musi oznaczać jego akceptacji jako stanu pożądanego, a poszukiwanie normalności może również prowadzić do praktyk oporu, innowacji i solidarności. Praktyki takie, jak zobaczymy w rozdziałach zawartych w części III i IV książki, były realizowane przez część badanych przez nas pracownic i pracowników kluczowych.

1.7. Podsumowanie

Zaprezentowane w rozdziale ramy pojęciowe analiz, obejmujące kategorie kryzysu i wielokryzysu, reprodukcji społecznej, pracy niezbędnej oraz pracowniczych reakcji na wielokryzys, stanowiły punkt wyjścia do rozważań i badań empirycznych efektów kryzysu pandemicznego dla świata pracy w Polsce.

Przedstawiona propozycja ujęcia wielokryzysu jako splotu kryzysów chronicznych, w tym przede wszystkim kryzysu reprodukcji społecznej, oraz wstrząsów egzogennych kładzie szczególny nacisk na jego chroniczne, dyskursywne i subiektywne wymiary. Czerpiąc inspiracje z myśli Marksa, Polanyiego i feministycznych teorii reprodukcji społecznej, stanowi ona wkład w toczone w naukach społecznych i ekonomicznych dyskusje na temat polikryzysu. W porównaniu do większości istniejących w literaturze ujęć wielokryzysu, które kładą nacisk na jego wymiar makrosystemowy (Lawrence i in., 2022; Morin i Kern, 1999; Zeitlin i in., 2019), zaproponowane ujęcie ma charakter wielopoziomowy. Z jednej strony pozwala ono na zrozumienie społecznych odpowiedzi na współczesne kryzysy nagłe (przede wszystkim pandemię COVID-19 i wojnę w Ukrainie) w kontekście długofalowych przemian określonych przez rosnące utowarowienie i urynkowanie różnych obszarów życia społecznego, kryzys opieki czy szerzej, kryzys reprodukcji społecznej. Z drugiej, kładąc nacisk na wymiary subiektywne i dyskursywne kryzysu, pozwala na zbadanie społecznie ukształtowanych interpretacji sytuacji kryzysowych i podmiotowych reakcji na kryzys ze strony jednostek i grup. Ujęcie wielopoziomowe skłania również do wykorzystania różnorodnych źródeł danych empirycznych opisujących konteksty wielokryzysu: społeczno-ekonomiczne, instytucjonalne, kulturowe (w tym dyskursywne), organizacyjne i – wreszcie – biograficzne (por. rozdział 4).

W rezultacie przyjętej perspektywy teoretycznej możliwe jest spojrzenie bardziej analityczne, na chłodno, przekroczenie „gorącej socjologii” kryzysu skupionej na interwencji społecznej i wydarzeniach bieżących (Mołęda-Zdziech, 1999) i skoncentrowanie się na fundamentalnym dla socjologii pracy i gospodarki pytaniu: co wielokryzys mówi nam o współczesnym świecie pracy w Polsce? Czy powoduje on głęboką transformację różnych aspektów jakości miejsc pracy i stosunków pracy, dyskursu o pracy, świadomości społeczno-ekonomicznej i strategii życiowych pracowników i pracownic? Czy też mamy do czynienia z trwałością i pogłębieniem się istniejących wcześniej tendencji? Na te pytania będziemy starać się odpowiedzieć w kolejnych częściach książki.

Rozdział 2

Patchworkowy kapitalizm i kryzys usług publicznych

Juliusz Gardawski, Adam Mrozowicki, Jacek Burski

Wprowadzenie

W poprzednim rozdziale opisaliśmy przyjęte w książce rozumienie wielokryzysu jako splotu kryzysów chronicznych, w tym kryzysu reprodukcji społecznej (Fraser, 2017), oraz kryzysów egzogennych, często o niekontrolowanym, niespodziewanym charakterze (Gundel, 2005). W tym i następnym rozdziale chcemy natomiast przyjrzeć się bliżej wielokryzysowi w Polsce. Najszerszym – choć chyba dziś mniej obecnym w debacie publicznej i akademickiej niż 20 lat temu – kontekstem dla dyskusji o kryzysie w Polsce jest, siłą rzeczy, załamanie się systemu autorytarnego socjalizmu i transformacja systemowa po 1989 r. W rozdziale proponujemy spojrzeć na ten kryzys z perspektywy długiego trwania (Braudel, 1999), a ukształtowany w jego efekcie porządek instytucjonalny – „patchworkowy kapitalizm” (Gardawski i Rapacki, 2021; Rapacki, 2019b) – potraktować jako istotny kontekst dla analizy przebiegu wielokryzysu w Polsce po 2020 r.

Stawiamy hipotezę, że patchwork, którego przejawem jest współistnienie elementów pochodzących z różnych porządków instytucjonalnych, utrudnia wypracowanie i implementację polityk antykryzysowych ze strony państwa w obliczu centralnego dla naszych rozważań kryzysu pandemicznego oraz towarzyszących mu kryzysów: wojennego, ekonomicznego oraz chronicznego kryzysu sektora usług publicznych. To z kolei wymusza znaczną, oddolną mobilizację obywateli w obliczu narastających problemów (Gardawski i Rapacki,

2021; Mrozowicki i in., 2025a)¹. Wymaga także podkreślenia, że właśnie patchworkowy porządek społeczno-gospodarczy (patchworkowa ekonomia polityczna) utrudnił konsolidację liberalnej demokracji i stopniowo zwiększał ryzyko zsuwania się krajów Europy Środkowo-Wschodniej ku autorytaryzmowi.

W drugiej części rozdziału przedstawimy oryginalną propozycję zastosowania pojęcia patchworkowego kapitalizmu do diagnozy stanu usług publicznych w Polsce kluczowych dla odtwarzania się społeczeństwa i funkcjonowania gospodarki w dobie nakładających się na siebie kryzysów. Na zakończenie przedstawimy kilka hipotez, które pozwalają na powiązanie patchworku jako makrosocjalnego porządku instytucjonalnego ze szczególnie interesującym nas w książce poziomem mezosocjalnym (organizacji pracy w usługach publicznych) i mikrosocjalnym (indywidualnymi i zbiorowymi sposobami radzenia sobie z kryzysem przez osoby pracujące w usługach publicznych).

2.1. Zarys koncepcji kapitalizmu patchworkowego

Instytucjonalny kontekst wielokryzysu w Polsce ujmować będziemy w nawiązaniu do koncepcji kapitalizmu patchworkowego (dalej w skrócie: KP). Korzyści z przyjęcia tej koncepcji są wielorakie. Po pierwsze, przybliżyła ona zrozumienie relacji pomiędzy długotrwałą słabością porządku instytucjonalnego w Polsce a specyfiką i przebiegiem opisywanych dalej kryzysów, często o charakterze globalnym. Słabość instytucji formalnych przekłada się m.in. na ograniczoną skuteczność polityk antykryzysowych w czasie pandemii COVID-19 (Bohle i Eihmanis, 2022; Popic i Moise, 2022). Po drugie, przyjęcie założenia długiego trwania porządku patchworkowego przyczynia się do zrozumienia lokalnych uwarunkowań chronicznego, w dużym stopniu uniwersalnego kryzysu reprodukcji społecznej (zob. rozdział 1). Po trzecie, koncepcja KP pozwala

¹ Niniejszy rozdział stanowi rozwinięcie analiz zaprezentowanych w artykule *Patchwork capitalism and managing the interlinked crises by essential public services in Poland*, który ukazał się w „International Labour Review” (Mrozowicki i in., 2025a). Aktualną konceptualizację (nową) kapitalizmu patchworkowego stworzyli Juliusz Gardawski i Ryszard Rapacki przy współudziale zespołów ekonomistów i socjologów ze Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Problematyka kapitalizmu patchworkowego była w początkowej wersji przedmiotem badań w ramach projektu finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki (NCN), realizowanego w latach 2015–2019 („Powstanie i ewolucja odmian kapitalizmu w Polsce i nowych krajach członkowskich UE z Europy Środkowo-Wschodniej – próba instytucjonalnej analizy porównawczej”, nr 2014/13/B/HS4/00549). Prace były kontynuowane w projekcie NCN OPUS COV-WORK, w ramach którego powstała niniejsza publikacja.

na rozwinięcie oryginalnej interpretacji złożonych powiązań między poziomem makrospołecznym (instytucji i struktur porządku patchworkowego) a świadomością społeczno-ekonomiczną osób pracujących oraz sposobami radzenia sobie przez nich z kryzysem na poziomie mezospołecznym (organizacji pracy) i mikrospołecznym (jednostek, rodzin i małych grup społecznych) (Mrozowicki i in., 2025a). Po czwarte, koncepcja ta pozwala na usytuowanie badanego przypadku Polski na tle szerszych debat i analiz prowadzonych w porównawczej ekonomii politycznej i dyskusji nad zróżnicowaniem kapitalizmu w Europie Środkowo-Wschodniej (EŚW) oraz schodzenia ze ścieżki liberalnej demokracji (Bohle i Greskovits, 2012; Gardawski i Rapacki, 2019; Jasiołkowski, 2013; Nölke i Vliegenthart, 2009, Szelényi i Csillag, 2015).

Koncepcja kapitalizmu patchworkowego powstała jako próba zrozumienia specyficznego charakteru porządku społeczno-ekonomicznego, ukształtowanego w krajach Europy Środkowej i Wschodniej w okresie transformacji od autorytarnego socjalizmu do gospodarki rynkowej i demokracji. Należy podkreślić, że koncepcja jest wciąż rozwijana, prezentowana tu wersja nosi ślady aktualnej debaty z udziałem szerszej grupy ekonomistów i socjologów. Analizy KP były prowadzone głównie przy wykorzystaniu teorii nowej ekonomii instytucjonalnej, nowej socjologii ekonomicznej i instytucjonalizmu historycznego, a także metody typu idealnego (Gardawski i Rapacki, 2021). Typ idealny rekonstruuje logiczny porządek wynikania zjawisk, częściowo odmienny od realnego procesu i, jak ujmował Max Weber, częściowo utopijny (Gardawski i Rapacki, 2021). Typ idealny służy głównie, chociaż nie wyłącznie, mierzeniu odległości, jaka dzieli od niego realne ustroje („typy przeciętne”).

Głównymi źródłami inspiracji teorii KP były, po pierwsze, dwie teorie średniego zasięgu o charakterze typów idealnych: teoria odmian kapitalizmu (Varieties of Capitalism, VoC) Petera Halla i Davida Soskice’a (2001) i teoria zależnej gospodarki rynkowej (Dependent Market Economy, DME) Andreeasa Nölkego i Ariana Vliegentharta (2009) oraz empiryczna synteza polskiego porządku społeczno-ekonomicznego dekady lat dziewięćdziesiątych autorstwa Krzysztofa Jasiołkowskiego (2013). Dodajmy, że pierwotna wersja KP była inspirowana głównie przez teorię różnorodności kapitalizmu (Diversity of Capitalism, DoC) Bruno Amable’a (2003), do której obecnie nawiązywaliśmy, jednak w mniejszym stopniu. Zmiana wzięła się z przesunięcia punktu ciężkości analiz z wymiaru makro (ogólnej struktury instytucjonalnej) ku wymiarowi mikro (firm oraz, co szczególnie w książce ważne, jednostek i małych grup).

By dobrze zrozumieć logikę pojęcia patchworku, porównamy je z pojęciem heterogenii, co pozwoli nam na podkreślenie unikalnych cech charakteryzujących KP. Jako „patchwork” rozumiemy układ powstający w drodze dołączania

elementów niezależnych od wcześniej ułożonych. Z kolei heterogenia oznacza niespójny układ obejmujący wiele ścieżek rozwojowych, z których każda wyrasta z odrębnego źródła i niesie swoisty genotyp. W odróżnieniu od patchworku w heterogenii można przewidywać, że pojawienie się w układzie nowego elementu następuje w ramach którejs z istniejących linii genetycznych. Główne kryterium odróżniające dwie omawiane kategorie w ujęciu typowo-idealnym to więzi, których różnorodne postaci pojawiają się w ścieżkach heterogenicznych, natomiast w patchworku więzi między elementami nie ma.

Ponadto wprowadzamy dwa pojęcia dotyczące struktury instytucjonalnej: „osnowy” i „wątku”. Na osnowę składają się zarówno instytucje formalne, jak i nieformalne, a także wzory kulturowe kształtujące podstawy porządku społeczno-gospodarczego, które mogą być rozumiane jako „otoczenie regulacyjne” czy „reguły gry” dla organizacji społecznych i gospodarczych w teorii Douglasa Northa (1991, s. 3)². Kategoria „wątku” obejmuje ogół „graczy” działających na podstawie reguł gry kształtowanych przez „osnowę”. W realiach krajów EŚW graczami są przede wszystkim duże firmy, w tym należące do międzynarodowych i transnarodowych korporacji (TNK, transnarodowe korporacje), a także inne firmy i organizacje gospodarcze oraz instytucje, które określamy jako „wtórne”, są bowiem tworzone w celu realizacji bieżących interesów wyodrębnionych grup i środowisk społecznych.

Problem badawczy, który leżał u podstaw teorii KP, wynikał z porównania szeregu domen instytucjonalnych w krajach EŚW i w europejskich krajach stabilnej gospodarki rynkowej, przeprowadzone w dwóch punktach czasowych (2005 i 2015). Wskazywało ono na heterogeniczną architekturę instytucjonalną krajów EŚW oraz ich odrębność od różnorodnych klastrów zachodnioeuropejskich (główne publikacje poświęcone tym wynikom: Rapacki, 2019b, 2019a). Wychodząc od tej obserwacji, opracowaliśmy nową konceptualizację KP zgodnie z metodą typu idealnego (Gardawski i Rapacki 2021).

Nowa konceptualizacja skupiała się na wymiarze diachronicznym. Nacisk został położony na ewolucyjny aspekt typu idealnego, na proces wyłaniania się i stabilizacji kolejnych poziomów i odpowiadających im kluczowych elementów KP. Ponadto uznaliśmy przypadek Polski, mimo jego specyfiki, za reprezentację KP i podstawę konstrukcji typu idealnego, podobnie jak np. autorzy typu idealnego liberalnej gospodarki rynkowej opierali się głównie na doświadczeniach Stanów Zjednoczonych. Dodajmy, że istnieje wiele generalizacji

² W krajach EŚW instytucje formalne są stosunkowo słabe i heterogeniczne, częściowo patchworkowe, stąd analizując osnowę, należy traktować je ostrożnie, gdyż nie zawsze są one podstawowymi regulatorami porządku społeczno-ekonomicznego.

empirycznych i towarzyszących im konstrukcji typów idealnych kapitalizmu krajów EŚW i Polski – encyklopedycznie omawia je Jasiński (2013, s. 381–398), a także Gardawski i Rapacki (2021, s. 20–24).

Konstrukcja typu idealnego KP rozpoczyna się od analizy historycznie odziedziczonej słabości formalnych struktur instytucjonalnych w krajach regionu EŚW. W perspektywie wieloletniego „długiego trwania” podkreślenia wymaga ich słabość już w czasach odległej niepodległości. W wyniku późniejszych podbojów osmańskich, habsburskich, rosyjskich, pruskich i prowadzonych przez najeźdźców opresyjnych polityk pogłębiona została już i tak niska identyfikacja z formalnymi instytucjami osnowy. Reakcją obronną społeczeństw regionu był rozwój instytucji nieformalnych i więzi na poziomie mikrostruktur, a także opanowanie umiejętności brania spraw w swoje ręce przez jednostki (opisywane wcześniej przez nas w rozdziale 1 jako jeden ze sposobów radzenia sobie z kryzysami). Dziedzictwo to jest wciąż reprodukowane w życiu większości społeczeństw EŚW (Giza, 2012). Zostało ono wzmocnione w okresie komunizmu przez społeczne przyzwolenie na łamanie lub omijanie norm formalnych, zwłaszcza gospodarczych (S. Nowak, 1979; Skąpska, 2007; Wedel, 2007; Wyka, 1957).

Dla powstania KP, poza wskazanym dziedzictwem osłabiającym regulowanie zachowań przez instytucje formalne i hipertrofię więzi nieformalnych, kolejnym kluczowym czynnikiem było pojawienie się, wraz z załamaniem autorytarnego socjalizmu, względnej „próżni” w obszarze władzy ekonomicznej. Tego typu „próżnia” była zjawiskiem bez historycznego precedensu, biorąc pod uwagę wcześniejsze zmiany formacji społeczno-ekonomicznych czy procesy kolonizacji (Staniszki, 1991). Po pierwsze, została pozbawiona władzy klasa nomenklatury (dysponująca głównymi państwowymi środkami produkcji), co nie ograniczyło jednak możliwości konwersji nomenklaturowego dysponowania środkami produkcji we władzę ekonomiczną w gospodarce rynkowej. Po drugie, przedstawiciele klasy prywatnych właścicieli sprzed rewolucji komunistycznej nie odzyskali w znaczącym zakresie swoich własności, zaś klasa prywatnych właścicieli mikro- i małych firm z okresu autorytarnego socjalizmu, wbrew oczekiwaniom, nie zdobyła wpływów w strukturze władzy ekonomicznej (Gardawski, 2001; Skąpska, 2002). W sytuacji względnej próżni decydowanie m.in. o dalszych losach własności państwowej stało się przywilejem elity, wyniesionej do władzy wolą społeczeństwa, które odrzucało porządek autorytarnego socjalizmu. W okresie transformacji pojawiły się dwie kolejne elity: przełomu i adaptacji, których rządy obejmowały lata dziewięćdziesiąte XX wieku i wprowadziły porządek społeczno-ekonomiczny kilku krajów EŚW na ścieżkę KP.

W tym miejscu potrzebny jest komentarz. Stosunkowo szybko okazało się, że rezydualny autorytarny socjalizm przetrwał w poszczególnych instytucjach i w społecznej mentalności. Jerzy Hausner pisał, że pojęcie „próżni systemowej” nie oznacza

[...] zniszczenia wszystkich elementów, które tworzyły dotychczasowy system. Wiele z nich istnieje dalej [...]. Jednakże nie konstytuują one systemu, gdyż brak jest między nimi wzajemnych powiązań [...]. Powoduje to w konsekwencji liczne horyzontalne i wertykalne niespójności w funkcjonowaniu społeczeństw, odzwierciedlające się w świadomości społecznej w postaci dysonansów. (Hausner, 1992a, s. 12)

Kluczowym czynnikiem otwierającym drogę ku KP stała się mentalność i działalność elity przełomu. W kontekście wielu czynników egzo- i endogenych, w pierwszym przypadku warunków konsensusu waszyngtońskiego, w drugim kryzysu gospodarczego lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych XX w., elita podjęła misję ukształtowania społeczeństwa demokratycznego i gospodarki rynkowej o charakterze radykalnie liberalnym (w ramach tzw. Planu Balcerowicza) z ograniczeniem instytucji odziedziczonych po socjalistycznym państwie opiekuńczym i roli reprezentacji interesu pracowników – samorządu pracowniczego i związków zawodowych. Misja była zarówno odpowiedzią na oczekiwania zagranicznych wierzycieli, aktem odreagowania frustracji wywołanej ułomnościami gospodarki nakazowej i socjalistycznego etatyizmu, jak i wyrazem idealizowania instytucji rynku (Hausner, 1992b, s. 105–106). Szczególne znaczenie dla powstania KP miał etos i polityczne aspiracje członków elity, którzy dążyli do demokratyzacji i liberalizacji życia społecznego, natomiast nie starali się przejąć na własność państwowych sił wytwórczych i przeobrazić się w klasę władzy ekonomicznej (inaczej niż uczyniła to wywodząca się z nomenklatury elita reformatorska w krajach Wspólnoty Niepodległych Państw byłego ZSRR).

W efekcie w pierwszym okresie transformacji instytucjonalna architektura gospodarki była strukturalnie osierocona, nie znalazła się bowiem pod kontrolą klasy ekonomicznej sprawującej realną władzę nad środkami produkcji i stosunkami przemysłowymi, natomiast została uzależniona od teoretycznie uzasadnionych decyzji politycznej elity przełomu. Jadwiga Staniszkis (1991, s. 184) przypomniała, że kandydat na ministra przemysłu w pierwszym niekomunistycznym rządzie deklarował w 1989 r., że „reprezentuje podmioty [gospodarcze – przyp. J.G.], których jeszcze nie ma”.

Kierunki przebudowy gospodarki były definiowane w zgodzie z zasadami racjonalności ekonomicznej w wersji radykalnie rynkowej („neoliberalnej”)

i były niemal całkowicie pozbawione komponentu społeczno-instytucjonalnego. Wprawdzie podczas obrad polskiego okrągłego stołu „Solidarność” głosiła postulat „społecznej gospodarki rynkowej”, ale już pierwszy premier niekomunistycznego rządu w exposé we wrześniu 1989 r. nie użył tego terminu, lecz zadeklarował konwergencyjną tezę „przejęcia do nowoczesnej gospodarki rynkowej wypróbowanej przez kraje rozwinięte”. Wątek gospodarczo-społeczny był w exposé sprowadzony do jednego zdania, że w ramach szerokiego nurtu prywatyzacji zostaną stworzone „rozwiązania ułatwiające nabywanie akcji przez pracowników przedsiębiorstw”. Wypowiedzi polskich reformatorów współbrzmiały z sentencją Vaclava Klause (dodajmy, fałszywą, por. Basham, 2000), że „trzecia droga jest najszybszą drogą do Trzeciego Świata”.

Elita przełomu rozpoczęła szeroki program prywatyzacji majątku państwowego i deregulacji mechanizmów gospodarczych – lata 1989–1994 to „prawdziwe eldorado dla prywatnego sektora” (T. Kowalik, 2000, s. 271). Stosunkowo trwałym efektem działalności tej elity był otwarty dla prywatnych nabywców rynek przedsiębiorstw państwowych i ułatwienia w organizowaniu nowych przedsiębiorstw przez prywatnych inwestorów, a w przypadku kapitału zagranicznego także przez inwestorów publicznych. Zredukowano do minimum transakcyjne koszty wchodzenia do systemu. Jednak mimo tych zachęt pierwszy okres transformacji przyciągał nieznaną liczbę międzynarodowych korporacji (TNK), co otworzyło przestrzeń do swobodnego zakładania głównie polskich mikro- i małych firm prywatnych. W klimacie niemal pełnej swobody w kształtowaniu stosunków pracy i szczątkowej kontroli ze strony państwa ustroje wewnętrzne tych firm zaczęły przypominać chaotyczny patchwork.

Cechą ideologicznie ugruntowanej polityki prywatyzacyjnej było odrzucenie ścieżki własności spółdzielczej i innych form własności kolektywnej (np. amerykańskiego planu własności pracowniczej ESOP). Władze starały się nie dopuścić do modernizacji socjalistycznej spółdzielczości, tak aby mogła ona sprostać warunkom rynkowym, ani do utrwalenia własności kolektywnej w przypadku akcjonariatu pracowniczego (leasingu pracowniczego). Równoległe nastąpiła tzw. komercjalizacja przedsiębiorstw państwowych, która oznaczała likwidację instytucji samorządu pracowniczego, głównego osiągnięcia NSZZ „Solidarność” w latach osiemdziesiątych. Organy samorządu pracowniczego przedsiębiorstw państwowych uzyskały na mocy ustaw z września 1981 r. realny wpływ na zarządzanie, ale zostały go pozbawione po 1990 r., a liberalizacja stosunków pracowniczych poszła zdecydowanie dalej niż w większości starych krajów UE, zwłaszcza w Niemczech.

Powyżej przedstawiliśmy proces formowania instytucjonalnego i strukturalnego gruntu, który wytyczał ścieżkę rozwoju KP. Dodamy na marginesie,

że w okresie przełomu ustrojowego szczególne znaczenie miały postawy, aspiracje, wartości dominujące w społeczeństwie, które mogło przeciwstawić się rozwiązaniom liberalnym lub mogło do nich dopuścić. Jednak jak pokazały badania, liberalna droga wiodąca do patchworku spotkała się z „ograniczonym przyzwoleniem”, szczególnie klasy robotniczej (Gardawski, 1996). Patrząc pod kątem stopnia akceptacji gospodarki rynkowej, na pierwszym miejscu byli konsekwentni zwolennicy rynku, którzy akceptowali utrudnienia i godzili się na bezrobocie (stanowili ok. 5% ogółu badanych: tu przeważała inteligencja), drugie miejsce, dominujące, zajmowali zwolennicy gospodarki rynkowej bez interwencji państwa, którzy stawiali jednak warunek pełnego zatrudnienia i ochrony krajowej przedsiębiorczości (ok. 60% badanych: tu przeważała przemysłowa klasa robotnicza i prywatni przedsiębiorcy), na trzecim miejscu lokowali się zwolennicy państwowej interwencji w gospodarce i państwa opiekuńczego typu socjalistycznego, chociaż i oni w większości byli zwolennikami idei konkurencji (ok. 30% badanych: tu przeważali robotnicy o niskich kwalifikacjach i rolnicy).

Podsumowując pierwszy, przełomowy okres transformacji, można sformułować wniosek, że większość społeczeństwa akceptowała umiarkowanie liberalną gospodarkę rynkową o niskim poziomie regulacji i niskim poziomie etatyzmu, co wiązało się z wiarą w dystrybucyjną sprawiedliwość rynku (określano to zjawisko jako „mit konkurencji”) i tworzyło sprzyjający klimat dla prywatyzacji usług publicznych. Żądania większości społeczeństwa kierowane były nie w stronę polepszenia usług publicznych, lecz otrzymania „gotówki”, za którą będzie można kupić usługi na rynku (Golinowska, 2018). Takie postawy tworzyły grunt dla rozwoju KP, otwierającego szeroki rynek przedsiębiorstw świadczących usługi zdrowotne, edukacyjne i inne. Większość Polaków odrzucała więc model socjaldemokratycznego państwa opiekuńczego (w klasyfikacji Gosty Esping-Andersena).

Proces dojrzewania KP z punktu widzenia konstrukcji typu idealnego wiązał się z pogłębiającą się hybrydyzacją osnowy porządku społeczno-ekonomicznego. Stanisława Golinowska (2018, s. 129) wskazała na niską zdolność koordynacji struktury podzielonej terytorialnie, dziedzinowo i sektorowo. Równolegle następował patchworkowy wzrost krajowej prywatnej przedsiębiorczości (rozpoczęty jeszcze w 1988 r.), natomiast załamywał się przemysł państwowy z powodu ograniczenia eksportu na rynki wschodnie. Wprowadzane równolegle radykalne reformy doprowadziły jednak do pogorszenia poziomu życia klasy pracowniczej. Mimo że większość tej klasy nie wycofała poparcia dla rynkowej zmiany systemu, to czynnie zaprotestowała przeciwko metodom prywatyzacji i skutkom reform; pojawił się „kontrruch”, używając pojęcia autorstwa Karla Polanyiego, zorientowany na krytykę elity przełomu.

Klasa robotnicza, stanowiąca większość środowisk pracowniczych, stała się obiektywnie i subiektywnie „porzuconą klasą” (Gardawski, 1996). Deprywacja ekonomiczna i społeczna osób o niższych dochodach nakładała się na inne wymiary nierówności, m.in. związane z płcią (Desperak i Rek-Woźniak, 2009; Hardy i in., 2008). Była ona również pogłębiana przez urynkowanie i pogarszającą się dostępność usług opiekuńczych czy zmniejszenie liczby mieszkań komunalnych w związku z postępującą prywatyzacją zasobów mieszkaniowych (Maciejewska i Marszałek, 2010).

W tych warunkach nastąpił kolejny kluczowy etap w kształtowaniu się polskiego kapitalizmu. W sferze politycznej elitę przełomu zastąpiła elita adaptacji, która podjęła działania chroniące program liberalizacji i prywatyzacji przed społecznym „kontrruchem”, wprowadzając osłony przed niektórymi społecznymi ułomnościami systemu rynkowego. Oznaczało to pogłębienie hybrydyzacji osnowy. Działania mające obniżyć poziom napięć polegały początkowo na tworzeniu partykularnych osłon instytucjonalnych (efekt dialogu rządu ze związkowcami branż czynnie protestujących), a następnie na zawarciu paktu społecznego, który m.in. miał na celu włączenie związków zawodowych do systemu, złączenie programu prywatyzacji i powołanie centralnej instytucji neokorporacyjnej: Trójstronnej Komisji, skupiającej stronę pracowniczą, przedstawicieli pracodawców i stronę rządową. Nadano jej jednak stosunkowo ograniczone możliwości wpływu na politykę gospodarczą. W rezultacie zaczął się formować niespójny system regulacyjny, określany jako „etatyzm / chwiejny korporatyzm” (Sroka, 2007, s. 75). W gospodarce łączył on rządową politykę liberalną o nachyleniu technokratycznym z instytucjami neokorporatystycznymi w zbiorowych stosunkach pracy (w pewnych aspektach pozornymi) i instytucjonalnymi efektami działań związków zawodowych, reprezentujących pracowników dużych przedsiębiorstw publicznych i wpływających na ustawodawstwo pracy. W wyniku działań związków zawodowych zwiększyły się koszty transakcyjne prywatyzowania przedsiębiorstw państwowych.

A jak te procesy hybrydyzacji i patchworkowego wzrostu wpłynęły na instytucje państwa opiekuńczego? Rezygnacja z regulacji pozostawionych po autorytarnym socjalizmie spowodowała pojawienie się trajektorii o różnych logikach, np. łączących w ochronie zdrowia tradycje bismarckowskiego systemu emerytalnego z elementami liberalnymi (Jasiecki, 2020, s. 19). Większość funkcji opiekuńczych nabrało cech heterogenicznych: obok placówek pozostających w rękach publicznych znalazło się miejsce dla placówek prywatnych i dla hybryd publiczno-prywatnych, cechujących się zasadniczo odmiennymi od publicznych formami zarządzania korporacyjnego. Stanisława Golinowska wskazała, że:

[...] władza chętnie dokonała reformy o nastawieniu rynkowym niektórych rodzajów usług, szczególnie z obszaru ochrony zdrowia i opieki długoterminowej, pozbawiając się kompleksowości i dbałości o jakość oferowanych usług [...]. Niektóre z nich są przez państwo dotowane, ale możliwości nadzorowania jakości w prywatnych placówkach są ograniczone. W konsekwencji ich dobra jakość nie jest powszechnym standardem. Obraz funkcjonowania usług społecznych, jednej z zasadniczych sfer państwa opiekuńczego, jest w Polsce zróżnicowany i chaotyczny. Dostęp do nich jest źródłem nierówności. (Golińska, 2018, s. 127)

Barbara Misztal (2000) pisała o wzmocnieniu praktyk nieformalnego „złatwiania spraw” w zakresie służby zdrowia i innych usług publicznych.

W efekcie na poziomie osnowy porządku społeczno-ekonomicznego w aspekcie polityki społecznej zaczął kształtować się model heterogeniczny, łączący elementy liberalnej gospodarki rynkowej z elementami modelu neokonserwatywnego i familialistycznego. Na reformy rynkowe systemu zabezpieczeń społecznych nałożyły się konserwatywne polityki w sferze reprodukcji, w tym „kompromis aborcyjny” z 1993 r. znacznie ograniczający możliwość przerywania ciąży (Szelewa, 2017). Ich łącznym efektem było oparcie systemu zabezpieczeń społecznych na rodzinie („familializm”) z dominującą rolą opiekuńczo-wychowawczą przypisaną kobietom (Hryciuk i Korolczuk, 2021; Inglot i in., 2022; Meardi i Guardiancich, 2022).

Przejdziemy obecnie do najważniejszego etapu kształtowania się polskiego porządku społeczno-gospodarczego, który konsolidował KP, stawiał kropkę nad „i”. Wiązał się on z kapitałem międzynarodowym. Począwszy od drugiej połowy lat dziewięćdziesiątych, elita adaptacji skierowała swoją aktywność na rozwijanie „kapitalizmu z zewnątrz” – przyciąganie bezpośrednich inwestycji zagranicznych (BIZ) (Jasiecki, 2013, s. 382). Zaczął kształtować się kapitalizm zależny od tych inwestycji. Szczególnie ważne okazało się, że rozwój BIZ istotnie rozszerzył bazę patchworku, a jednocześnie zasadniczo ograniczył pole ekspansji krajowych „oligarchów”. Z kolei w strukturze klasowej pojawiła się nieliczna, lecz opiniotwórcza grupa menedżerów firm należących do korporacji międzynarodowych (TNK). Model ten, mimo cyklicznych wahań, spowodowanych kryzysami (zwłaszcza z 2008 r.) i próbami wzmocnienia krajowej polityki gospodarczej, utrwalił się i stał się głównym rozsądnikiem KP.

Kapitał międzynarodowy, który na dużą skalę rozwinął swoją działalność w krajach Grupy Wyszehradzkiej i krajach bałtyckich, przyjął model działalności, skodyfikowany przez Nölkego i Vliegentharta (2009), w postaci typu idealnego DME (*dependent market economy*, „zależnej gospodarki rynkowej”).

Należy podkreślić, że warunki konieczne dla powstania DME, na które wskazywali autorzy tej koncepcji, zostały wcześniej ukształtowane w części krajów EŚW dzięki pojawieniu się KP (neoliberalna ideologia elity władzy, brak endogennej klasy władzy ekonomicznej, niskie transakcyjne koszty wchodzenia do systemu, niskie społeczne koszty funkcjonowania w systemie, niski poziom interwencji państwa w gospodarkę, ochrona praw własności). Dzięki splotowi tych czynników TNK mogły podjąć produkcję wielkoseryjną nowoczesnych, lecz nieinnovacyjnych produktów na podstawie know-how wypracowanego za granicą, korzystając ze stosunkowo taniej i nieskorej do protestowania klasy pracowniczej. Po krótkim okresie zaspokajania popytu wewnętrznego korporacje te zaczęły produkować przede wszystkim na potrzeby rynków zagranicznych (Szymański, 2004). Z kolei na rynku wewnętrznym TNK wkroczyły na obszar dających szansę na wysokie zyski usług publicznych, głównie z zakresu ochrony zdrowia.

Analizy działalności TNK w ujęciu typowo-idealnym wskazują, że zbiór tych przedsiębiorstw ma cechy patchworkowego archipelagu autonomicznych architektur instytucjonalnych, niezależnych od polityki gospodarczej i społecznej kraju goszczącego. W związku z tym nie jest on ani spójny, ani tym bardziej komplementarny – wektor zależności każdego z tych przedsiębiorstw kieruje się na zewnątrz do zagranicznych central TNK. To, co łączy zbiór lokalnych spółek wewnątrz kraju goszczącego, jest jedynie efektem racjonalnego przystosowania interesów ogółu TNK do warunków, jakie im daje krajowy porządek, i ewentualnie wspólnie podejmowanego lobbingu dla uzyskania dodatkowych korzyści od rządów krajów goszczących. Dorothee Bohle i Edgars Eihmanis (2022), komentując teorię DME, pisali:

Inwestorzy zagraniczni nie są skłonni inwestować w szkolenie i kształcenie swojej siły roboczej. Chociaż inwestycje zagraniczne są w dużym stopniu subsydiowane, inwestycje w badania i rozwój pozostają stosunkowo niskie, a skutki uboczne dla gospodarki krajowej są niewielkie, co ogranicza możliwości modernizacji gospodarczej. Co więcej, [...] duże międzynarodowe korporacje wolą wykorzystywać lokalizacje peryferyjne jako centra przenoszenia zysków i unikania płacenia podatków. (Bohle i Eihmanis, 2022, s. 499)

Problem stający przed gospodarkami w dużym stopniu zależnymi od TNK to wiodąca rola tych korporacji w kształtowaniu profili produkcyjnych gospodarek zgodnie z własnymi interesami, nie zawsze tożsamymi ze społeczno-ekonomicznymi interesami krajów goszczących, i stąd brak gwarancji stabilnego wzrostu, nie mówiąc o ukierunkowanym rozwoju, co było jednym z kluczowych

czynników wywołujących efekt dryfu rozwojowego. Miejsce endogennych czynników rozwojowych zajmuje koniunktura międzynarodowych rynków i polityka centralnych zarządów TNK. Z punktu widzenia lokalnego kapitalizmu model DME oznacza nową jakościową postać patchworku: obecnie strategiczne działy gospodarki są zbiorem patchworkowych podmiotów – w większości przedsiębiorstw należących do TNK. Niektórzy komentatorzy widzą pozytywny aspekt zależnej gospodarki rynkowej we wspomnianym już powstrzymaniu przez TNK rozwoju warstwy krajowych oligarchów (Luszniewicz i in. 2021, s. 195).

Powyżej przedstawiliśmy kolejne etapy kształtowania typu idealnego KP. Obecnie wskażemy na próbę przekształcenia porządku patchworkowego w porządek odmienny: nieliberalny, który pojawił się w kilku krajach postkomunistycznych, m.in. w Polsce i na Węgrzech.

Ujawniające się społeczno-ekonomiczne konsekwencje KP (w pierwszym rządzie dominacja kapitału zagranicznego i dryf rozwojowy gospodarki) stały się przyczyną kolejnego kontrruchu, tym razem podjętego przez narodowo-konserwatywne kontrolity o orientacji autorytarnej, przeciwstawiające się dotychczasowym elitom demokratyczno-liberalnym i wnoszące projekt „demokracji nieliberalnej”. Kontrolity dążą do przekształcenia instytucji państwa demokratycznego o trójpodziale władzy w hierarchiczną strukturę rządzoną przez władzę wykonawczą, jedynie przy zachowaniu demokratycznych wyborów³.

Główne procesy przekształcania KP to, po pierwsze, zastąpienie elity adaptacji przez nową nieliberalną elitę oraz podjęcie przez tę elitę próby (często udanej) tworzenia warstwy legitymizującej i wspierającej jej autorytarną władzę za cenę otrzymania jakiegoś rodzaju renty ekonomicznej lub pozycji w ramach uprzywilejowanych grup, usytuowanych w osnowie porządku społeczno-gospodarczego (siły obronne, aparat przymusu, wymiar sprawiedliwości). Po drugie, zwiększenie majątku państwowego, w tym próby renacjonalizacji majątku wcześniej sprywatyzowanego. Po trzecie, działania na rzecz wzmocnienia kontroli nad działającym w kraju kapitałem zagranicznym, w tym zwiększenie kosztów transakcyjnych wchodzenia do systemu i działania w jego ramach. Jeżeli proces tego typu zmian zakończyłby się sukcesem, typ idealny kapitalizmu patchworkowego straciłby moc eksplanacyjną, trzeba by go zastąpić innym typem idealnym. W naszym przekonaniu tak się jednak nie stało: zwrot polegający na odejściu od liberalizmu nie usunął patchworku, przeciwnie – utrwalił go.

Prezentując proces odchodzenia od liberalizmu, odwołamy się do trafnej analizy Istvana Szelényiego, który pisał w 2016 r. o krajach EŚW: „demokracja

³ Kategorii elity autorytarnej i nieliberalnej używamy tutaj zamiennie.

liberalna nie została skonsolidowana w większości – czy nawet w żadnym – z tych krajów. Wszystkie te kraje – a przynajmniej większość z nich – są brzemienne w dawkę patrymonializmu, prebendalizmu i neoliberalizmu (Szelényi, 2016, s. 23). Wniosek możemy rozszerzyć po naszej typowo-idealnej analizie KP. Brak konsolidacji demokracji liberalnej był wynikiem m.in. braku ukształtowania się endogennej klasy prywatnej własności ekonomicznej i słabości osnowy porządku społeczno-gospodarczego. Te deficyty, jak można sądzić, wzmocniły w regionie EŚW efekt kryzysu demokracji liberalnej w porównaniu z kryzysem dotyczącym większość krajów cywilizacji zachodniej. Utrzymanie władzy elit neoliberalnych w niektórych z krajów EŚW, m.in. na Węgrzech (w 2010 r.) i w Polsce (w 2015 r.), było wynikiem wzmocnienia funkcji redystrybucyjnej państwa i hojnych transferów do grup społecznych, podlegających względnej deprywacji ekonomicznej. Dało to władzę elicie neoliberalnej w drodze demokratycznej. Z kolei utrwalenie władzy wiązało się z wykorzystaniem prebendalizmu. Szelényi tak opisał to zjawisko odnośnie do Węgier:

Partia pana Orbána krótko rządziła w latach 1998–2002. Kiedy przegrała w zaciętej rywalizacji wyborczej, pan Orbán przyznał się do błędu, jaki popełnił jako premier: nie stworzył własnej burżuazji. [...] Teraz próbuje się ograniczyć władzę kilku oligarchów i zastąpić ich całą grupą mniejszych i przypuszczalnie bardziej lojalnych oligarchów. To klasyczny przykład tego, co nazywam prebendalizmem, tworzeniem klasy „służącej szlachty” („serving nobility”). (Szelényi, 2016)

Oficjalnym celem makroekonomicznym, legitymizującym władzę elit neoliberalnych, był program zastąpienia zależnej gospodarki rynkowej (DME), a co za tym idzie, patchworkowego dryfu, przez państwo przedsiębiorcze i gospodarkę rozwojową w rozumieniu bliskim pod pewnymi względami teorii Marianny Mazzucato (2021). Cel rozwojowy elit neoliberalnych nie tylko nie został osiągnięty, ale uległa pogłębieniu heterogenia osnowy i patchworkowa dywersyfikacja organizacji i instytucji składających się na wątek. Dalsza heterogenizacja osnowy polegała na renacjonalizacji i braniu pod zarząd państwowy niektórych sektorów gospodarki (np. sektora bankowego) oraz organizacji gospodarczych i społecznych. Próby te bowiem nie naruszyły patchworkowego i zależnego od TNK trzonu gospodarki, ale także ujawniły bezsilność państwa w obszarze polityki społecznej, zwłaszcza ochrony zdrowia. W zakresie usług publicznych elity neoliberalne radykalnie zwróciły się nie ku modelowi etatystycznemu (tu okazały się bezsilne), lecz ku modelowi konserwatywnemu o silnym akcencie familistycznym, kontynuując jednocześnie politykę prywatyzacji

i urynkowania. Pozostawiało to decyzje o wyborze podmiotu świadczącego usługi w gestii gospodarstw domowych, obdarzanych wprawdzie transferami budżetowymi, jednak niedostatecznymi w przypadku zapotrzebowania na wysokospecjalistyczne usługi publiczne.

Wróćmy do kapitalizmu patchworkowego. Wybuch pandemii COVID-19 w 2020 r. ujawnił ułomności kapitalizmu krajów EŚW. Przedstawimy empiryczne obserwacje Bohle i Eihmanisa (2022, s. 495):

[...] podczas pierwszej fali (pandemii), która miała miejsce wiosną 2020 r., Europa Środkowo-Wschodnia (EŚW) wyłoniła się jako „nieoczekiwany mistrz” w opanowaniu kryzysu [...]. Pandemia dotarła do EŚW z opóźnieniem, a ponieważ rządy szybko nałożyły ograniczenia, region uniknął ogromnego wzrostu infekcji i zgonów, które pandemia początkowo sprowadziła na Zachód. [...] Wkrótce jednak w regionie miało nastąpić odwrócenie losu. Podczas gdy większości krajów Europy Zachodniej udało się przetrwać kolejne fale, stosując szereg ograniczeń, rozbudowę infrastruktury testowej [...], rządy EŚW nie były w stanie ani nie chciały tego zrobić. Miało to dramatyczne konsekwencje w drugiej i trzeciej fali, gdy wskaźniki infekcji i zgonów EŚW wzrosły do najwyższych poziomów na świecie. (Bohle i Eihmanis, 2022, s. 495)

Ujmując problem nadmiarowej liczby zgonów w perspektywie typu idealnego KP, należy wskazać efekt heterogenii i autonomizacji struktur osnowy, a co za tym idzie, niedostateczny poziom ich spójności i komplementarności. Następnie trzeba wskazać patchworkowe zindywidualizowanie zbioru przedsiębiorstw na poziomie wątku, w pierwszym rzędzie tych, które służą obsłudze instytucji państwa opiekuńczego. Wobec istnienia tych zjawisk rząd ma trudności z koordynowaniem działań odpowiadających na wyzwania ze strony kryzysu globalnego, a więc takiego, który wymaga holistycznej mobilizacji wszystkich składników porządku społeczno-ekonomicznego. W sytuacji globalnego kryzysu rząd działający w warunkach KP jest władny narzucić rozwiązanie uniwersalne: całkowity lockdown, definitywne zamknięcie zakładów pracy i całkowite odizolowanie obywateli, natomiast w sytuacji słabszych ograniczeń lub ich braku ma trudności z realizacją spójnych i skoordynowanych działań ogólnospołeczno-ekonomicznych. Należy dodać, że pandemia COVID-19 zbiegła się w Polsce w czasie z rządami neoliberalnej elity. Scentralizowana władza miała dodatkowe utrudnienie w kontrolowaniu różnorodnej struktury autonomicznych elementów patchworkowego porządku społeczno-gospodarczego. Obywatele nie mogli liczyć na opiekę ze strony spójnego, komplementarnie zorganizowanego systemu, lecz brali udział w swego rodzaju loterii, dokonując wyboru instytucji chroniącej w warunkach pandemii. W połączeniu

z chronicznym kryzysem usług publicznych wskazane cechy patchworku sprawiły, że koszty w obszarze reprodukcji społecznej w przypadku kryzysu pandemicznego były szczególnie wysokie (Mrozowicki i in., 2025a).

Kończąc omawianie typu idealnego KP, należy podkreślić, że w aktualnym kontekście (lato 2025 r.), pomimo przejścia władzy przez obóz liberalno-demokratyczny, trudno przewidzieć dalszy kierunek ewolucji KP ze względu na wielokryzys i pojawiające się Czarne Łabędzie. W naszych dalszych analizach wskazujemy na napięcia pomiędzy kontekstem instytucjonalnym, który warunkuje odgórne (prowadzone przez państwo) i oddolne (realizowane przez obywateli) odpowiedzi na kryzys, a wielokryzysem, którego źródła są ponadlokalne i wiążą się z chronicznym kryzysem reprodukcji społecznej w kapitalizmie.

Pomimo obserwowanej neoliberalnej konwergencji (Baccaro i Howell, 2017) aktualnym problemem stają się ewentualne przewagi i ułomności KP w stosunku do innych typów gospodarek, które przedstawiliśmy powyżej: z jednej strony wielkoseryjna produkcja na podstawie importowanej technologii, a z drugiej dryf rozwojowy gospodarki i trudności z koordynacją, których nie były w stanie przełamać działania rządów uwikłanych w patchworkową osnowę i patchworkowo zróżnicowane organizacje i wtórne instytucje, składające się na wątek. Równie dialektyczną rolę odgrywają przewagi i ułomności KP w aspekcie społecznej energii i dyspozycji do brania spraw w swoje ręce, skumulowanych w małych, zwłaszcza pierwotnych grupach społecznych i w rozproszonej krajowej przedsiębiorczości. Patchwork powodował, że poszczególne komórki porządku społeczno-ekonomicznego, działające stosunkowo swobodnie, mogły mobilizować się w sytuacji braku impulsu płynącego ze strony wyżej usytuowanych poziomów struktury społeczno-ekonomicznej; jednak ten społeczny atut stwarzał również szereg wyzwań w okresie kryzysów globalnych, jak pandemia czy wojna w Ukrainie, wymagających działań skoordynowanych i celowo racjonalnych, które nie tłumiąc społecznej aktywności na poziomie mikrostruktur, będą pozwalały na realizację programu obejmującego cały system. Należy dodać, że zarówno przewagi, jak ułomności KP były względne, zależne m.in. od wielkości i branżowej różnorodności gospodarki.

Patchworkowy charakter porządku społeczno-gospodarczego ujawnia się wówczas, gdy społeczeństwa podejmują wyzwanie ze strony kryzysu i starają mu się zaradzić na poziomie mikro i w trybie autonomicznym. Specyficzny układ instytucjonalny kapitalizmu patchworkowego oddziałuje m.in. na jakość usług publicznych w potransformacyjnej Polsce. Na tym ostatnim wątku, kluczowym dla naszego rozumienia chronicznego kryzysu, skupimy się w kolejnym podrozdziale.

2.2. Chroniczny kryzys usług publicznych a procesy ich urynkowania

Jak zauważyliśmy w rozdziale 1, pandemia COVID-19 stała się przyczynkiem do dyskusji o jakości usług publicznych, które zyskały miano branż „niezbędnych” dla reprodukcji życia społecznego. Na długo przed pandemią w wielu krajach, w tym w Polsce, mieliśmy do czynienia z „cichym” i „pełzającym” ich kryzysem (Maciejewska i in., 2016). Jego przejawami były takie zjawiska jak spadek jakości miejsc pracy, niedobory kadrowe i – w konsekwencji – spadek jakości świadczonych usług (Keune, 2020; Kozek, 2011; Peters, 2012; Schulten i in., 2008). Samo urynkowanie rozumiemy w podobny sposób jak Ian Greer i Charles Umney, którzy opisują je jako proces tworzenia, wzmacniania, rozszerzania i utrzymywania rynkowej konkurencji jako zasady organizacji zarówno sektora prywatnego, jak i sektora publicznego (Greer i Umney, 2022, s. 3). W podrozdziale stawiamy pytanie, w jaki sposób procesy urynkowania przełożyły się na chroniczny kryzys usług publicznych, którego kulminacją była ich częściowa niewydolność w warunkach pandemii COVID-19? Zauważamy przy tym, że o ile urynkowanie usług publicznych jest procesem globalnym, o tyle jego specyficzny wariant w Polsce, cechujący się częstymi zmianami ram prawnych i współistnieniem różnych, często sprzecznych logik instytucjonalnych, jest typowy dla kapitalizmu patchworkowego.

Jeszcze w latach dziewięćdziesiątych rozpoczęto działania na rzecz liberalizacji, prywatyzacji i urynkowania usług publicznych (Kozek, 2011). Cztery reformy (edukacyjna, ochrony zdrowia, emerytalna i samorządowa), wprowadzone przez rząd Akcji Wyborczej Solidarność w 1999 r., a zaprojektowane jeszcze przez Sojusz Lewicy Demokratycznej we współpracy z ekspertami Banku Światowego (Golinowska, 2018, s. 110), dotyczyły jedynie częściowo analizowanych przez nas branż. W przypadku ochrony zdrowia składkowe finansowanie systemu w połączeniu z liberalizacją usług medycznych oznaczało systematyczny brak środków na publiczną ochronę zdrowia, rosnące niedobory kadrowe i wzrost nierówności w dostępie do opieki zdrowotnej (Golinowska, 2018). W innych branżach usług publicznych (np. w edukacji czy – od 2004 r. – pomocy społecznej) reformy przełożyły się na ich sytuację pośrednio poprzez decentralizację polityki społecznej. Bezpośredni nadzór nad realizacją rozmaitych zadań powierzono samorządom, natomiast ich finansowanie pozostawiono w różnym zakresie w gestii rozmaitych podmiotów (administracji centralnej, wojewódzkiej, samorządowej), przy czym rola środków centralnych (w formie dotacji i subwencji dla gmin w edukacji i pomocy społecznej czy finansowania świadczeń przez Narodowy Fundusz Zdrowia w ochronie zdrowia) pozostała kluczowa.

Jak zauważył Benedykt Opałka, „widoczna jest [...] znaczna centralizacja środków publicznych przy jednoczesnym przekazywaniu szerokiego zakresu zadań na poziom lokalny i dyskusyjnym stopniu zachowania adekwatności kwot transferów z budżetu centralnego w stosunku do kosztów realizacji zadań ponoszonych przez JST [jednostki samorządu terytorialnego – przyp. A.M.] [...]” (Opałka, 2016, s. 42). Ograniczona koordynacja działań różnych podmiotów, publicznych (administracja centralna, wojewódzka i samorządowa) i prywatnych (w tym firm i organizacji pozarządowych, których udział w świadczeniu usług systematycznie rośnie), wywoływała (i nadal wywołuje) „nowe sytuacje – potencjalnie konfliktowe – pomiędzy państwem, samorządem i organizacjami pozarządowymi” (Auleytner, 2017, s. 16). Napięcia dotyczą nie tylko finansowania, ale też zderzenia się różnych filozofii czy logik instytucjonalnych (rynkowych i pozarynkowych), co przywołuje idealny typ patchworku, o którym pisaliśmy w poprzednim podrozdziale.

Reformy rynkowe zostały pogłębione przez politykę „taniego państwa”, ogłoszoną w kampanii parlamentarnej w 2005 r. przez Prawo i Sprawiedliwość, a następnie przejętą przez koalicję Platformy Obywatelskiej i Polskiego Stronnictwa Ludowego w 2007 r. Jej elementami były m.in. „racjonalizacja” zatrudnienia w sektorze publicznym i postawienie na kryteria rynkowe w zamówieniach publicznych, co sprzyjało konkurencji w oparciu o cenę i pogłębiało prekaryzację w firmach podwykonawczych (Muszyński, 2019). Chroniczny kryzys usług publicznych jest istotnym wymiarem patchworkowego kapitalizmu, a w ich problemach skupiają się sprzeczności związane z nałożeniem się na siebie zasad pochodzących z różnych porządków instytucjonalnych (m.in. (neo)liberalizmu, familializmu i europejskiego modelu społecznej gospodarki rynkowej). Efektem instytucjonalnego patchworku jest niewypełnianie przez instytucje funkcji, do których je powołano.

Sugerujemy zatem, że to właśnie kapitalizm patchworkowy, zgodnie z jego typem idealnym, nasilać może dywersyfikację i problemy z uzgodnieniem funkcjonowania różnych obszarów państwa. Dotyczy to zwłaszcza domeny polityk społecznych i usług publicznych narażonych w większym stopniu od innych domen na systemowe „osierocenie” czy efekt „porzucenia”, usprawiedliwiany przez elitę rządzącą transferami skierowanymi ku rodzinie i niektórym grupom podlegającym ekonomicznej deprivacji.

W polskiej socjologii jedną z najważniejszych analiz, które podejmowały tematykę relacji między procesami charakteryzującymi rozpowszechnienie się logik neoliberalnych i jakością miejsc pracy a jakością świadczonych usług publicznych, jest książka pod redakcją Wiesławy Kozek (2011) oparta na wynikach międzynarodowego projektu PIQUE (*Privatisation of Public Services and the Impact*

on Quality, Employment and Productivity). Omówiono w niej wyniki badań w czterech branżach: sektorze energetycznym, usługach pocztowych, transporcie lokalnym oraz usługach zdrowotnych (szpitalnictwo) w sześciu krajach (Austria, Belgia, Niemcy, Polska, Szwecja, Wielka Brytania). Autorki i autorzy rozdziałów wskazują na istotne pogarszanie się jakości zarówno miejsc pracy, jak i świadczonych usług w wyniku procesów liberalizacji, komercjalizacji i prywatyzacji badanych branż m.in. ze względu na brak adekwatnej ingerencji państwa w odpowiednie uregulowanie tego procesu. W pracy podsumowującej międzynarodową część projektu Thorsten Schulten, Torsten Brandt i Christoph Hermann wskazują na ogólniejsze konsekwencje liberalizacji i prywatyzacji usług publicznych, występujące w całej Europie: fragmentaryzację i indywidualizację stosunków pracy, wprowadzenie zasad rynkowych w zarządzaniu i wynagradzaniu, spadek liczby pracujących, wzrost wykorzystania nietypowych form zatrudnienia, obniżanie realnych wynagrodzeń (zwykle pośrednio przez wymuszoną zmianę stanowisk pracy, ograniczanie dodatków stażowych i wprowadzanie efektywnościowego systemu wynagrodzeń) (Schulten i in., 2008).

Jak zauważają Wiesława Kozek i Beata Radzka (2011), zasadnicza strategia przyjęta przy restrukturyzacji sektora publicznego opierała się na redukcji kosztów zatrudnienia. Odbywało się to nie tyle przez wykorzystanie nowych technologii, ile przez redukcję etatów, outsourcing (przekazywanie niektórych zadań organizacji, np. usług sprzątanania, dostarczania posiłków, innym, prywatnym podmiotom) oraz wprowadzenie nowych rodzajów umów (np. samozatrudnienia, umów krótkoterminowych i freelancerskich). W pierwszej dekadzie XXI wieku w ograniczonym jeszcze stopniu zatrudniano pracowników migrujących, choć w tamtym okresie taki trend był już zauważalny. Efektami wprowadzanych zmian na poziomie warunków pracy były: (1) intensyfikacja pracy, (2) zwiększona kontrola nad pracownikami, (3) rosnące podziały między pracownikami kluczowymi dla funkcjonowania organizacji, którzy mogą się cieszyć względnie stabilną i lepiej płatną pracą, i pracownikami „peryferyjnymi”, których miejsca pracy są coraz bardziej niepewne. Wyrazem tych ostatnich jest też podział w obrębie stosunków pracy na uzwiązkowane firmy dawnych państwowych monopolistów, którzy nadal oferują miejsca pracy lepszej jakości, oraz szeroki margines nowych firm prywatnych, gdzie związki zawodowe nie istnieją, a dysproporcje w zakresie warunków pracy i płacy są wyższe (Schulten i in., 2008, s. 301). Choć mobilizacja związków zawodowych w odpowiedzi na te zmiany nastąpiła w zasadzie we wszystkich krajach europejskich, wprowadzanie mechanizmów urynkowienia odgrywało istotną rolę w kontrolowaniu pracowników i zarządzaniu nimi oraz w erozji reprezentacji związkowej w sektorze publicznym (Schulten i in., 2008).

Wnioski z projektu PIQUE są zbieżne z późniejszymi badaniami realizowanymi w Czechach, Danii, Francji, Hiszpanii, Holandii, Niemczech, Słowacji, Włoszech i Wielkiej Brytanii w drugiej dekadzie XXI wieku. Maarten Keune (2020), podsumowując ich wyniki, zwraca uwagę na ogólniejsze mechanizmy przemian, obecne zarówno w krajach EŚW, jak i w Europie Zachodniej. Należy do nich przede wszystkim upowszechnianie się nowego zarządzania publicznego wprowadzającego zasady oszczędności, rynkowej rozliczalności, outsourcingu i zarządzania menedżerskiego w usługach publicznych. Podkreśla znaczenie kryzysów gospodarczych, w tym globalnego kryzysu finansowego pod koniec pierwszej dekady XXI wieku, i wprowadzanych zasad oszczędnościowych dla pogorszenia się warunków pracy w sektorze publicznym. Wskazuje na procesy zamrażania wzrostu wynagrodzeń oraz wzrostu obciążeń i intensyfikacji pracy, w tym zwiększenie nadgodzin i ograniczanie czasu odpoczynku (zwłaszcza w szpitalnictwie). W odpowiedzi na pogorszenie się jakości miejsc pracy w wielu krajach europejskich, w tym w Polsce (Kubisa, 2014; Kubisa i Rakowska, 2021), obserwowany był wzrost pracowniczych protestów w sektorze publicznym (głównie w edukacji i ochronie zdrowia), często we współpracy z organizacjami pozarządowymi i ruchami obywatelskimi (Vandaele, 2021). Elementem „głosowania nogami” jest pogłębianie się w Europie niedoborów pracowników w kluczowych branżach usług publicznych, który to trend wzmocniła jeszcze pandemia COVID-19 (Eurofound, 2023).

W kontekście tematyki i zakresu badań prowadzonych w projekcie szczególną uwagę warto poświęcić konkretnym branżom publicznym, czyli edukacji, pomocy społecznej i ochronie zdrowia. W każdej z tych branż stykamy się z procesami urynkowienia, które zachodzą na co najmniej trzech podstawowych poziomach. Po pierwsze, w każdej z branż działają zarówno podmioty publiczne, jak i rynkowe w postaci różnego rodzaju firm, korporacji i organizacji pozarządowych (od usług korepetytorskich czy prywatnych szkół w edukacji, przez prywatne i prowadzone przez organizacje pozarządowe domy pomocy społecznej, po sieci oferujące usługi i prywatne ubezpieczenia medyczne, jak np. Luxmed czy EnelMed⁴). Miało to szczególne znaczenie w okresie pandemii w przypadku ochrony zdrowia, kiedy to część publiczna branży była obciążona walką z wirusem (innymi słowy, diagnozowała i leczyła chorych), a część prywatna zasadniczo zawiesiła działanie bądź przeszła na świadczenia zdalne

⁴ Niektóre raporty wskazują, że pod koniec 2022 r. prywatne ubezpieczenie zdrowotne posiadały w Polsce ponad cztery miliony osób, a wzrost w porównaniu do 2021 r. wyniósł 9,2%, zob. <https://piu.org.pl/prywatne-ubezpieczenia-zdrowotne-ma-ponad-4-mln-polakow/> [dostęp 22.05.2024].

za pomocą teleporad⁵. Po drugie, widzimy wprowadzanie logiki urynkowienia do działalności instytucji publicznych poprzez stosowanie kryteriów oceny ekonomicznej w kontekście zapewniania i wykonywania usług publicznych zgodnie z założeniami nowego zarządzania publicznego (Lapiente i Van de Walle, 2020; Sześciło, 2014).

Po trzecie, trudności w dostępie do części usług publicznych i pogorszenie się ich jakości (np. długie kolejki do lekarzy specjalistów, domów pomocy społecznej) w połączeniu z rozwojem odpłatnej oferty rynkowej uruchomiły procesy ich dalszej, „cichej” prywatyzacji w postaci wzrostu znaczenia prywatnego finansowania świadczeń (począwszy od wspomnianych korepetycji, przez finansowanie usług zdrowotnych z prywatnych ubezpieczeń). Według badań CBOS odsetek rodziców posyłających dzieci na prywatne zajęcia pozaszkolne wzrósł między 2002 a 2023 rokiem z 31% do 72% (Badora, 2023). W 2022 r. wydatki prywatne na opiekę medyczną przekroczyły 50 mld złotych, z czego niemal 37 mld stanowiły wydatki bezpośrednie gospodarstw domowych, a zatem 18% ogółu wydatków na ten cel w kraju⁶. Wydatki na ochronę zdrowia kształtowały się na poziomie ponad 205 mld ogółem, 6,7% PKB (GUS, 2023h), nadal znacząco mniej niż średnia dla OECD, która wynosiła 9,2% (OECD, 2023). Istotna rola zasobów prywatnych w finansowaniu usług publicznych oznacza, po pierwsze, reprodukcję nierówności społeczno-ekonomicznych w dostępie do nich ze względu na posiadane dochody i „znajomości” (Golinowska, 2018). Po drugie, następuje przesuwanie na gospodarstwa domowe ciężaru opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, osobami z niepełnosprawnościami) (por. Maciejewska i Marszałek, 2010).

Ostatecznie, zwłaszcza w sytuacji kryzysu, to usługi publiczne stają się kluczowym elementem krytycznej infrastruktury społecznej, niezbędnej dla funkcjonowania społeczeństwa i gospodarki. Jak zauważa jednak Keune (2020, s. 7):

[...] coraz częściej pojawiają się obawy, że oszczędności i reformy wpływają na dostępność i jakość podstawowych usług publicznych, takich jak opieka zdrowotna, edukacja i administracja publiczna, które mają kluczowe znaczenie

⁵ Warto tu podkreślić, że podobnie jak w przypadku prywatnej części branży również w przypadku publicznych podmiotów ograniczono dostęp do szeregu usług zdrowotnych oraz realizowano teleporady. Zgodnie z danymi Ministerstwa Zdrowia nawet do 80% porad odbywało się w trakcie pandemii zdalnie, zob. <https://www.gov.pl/attachment/a702e12b-8b16-44f1-92b5-73aaef6c165c> [dostęp 22.05.2024].

⁶ Można dodać, że odsetek ten w ostatnich latach spadł, np. w 2020 r. wynosił 19,5%, a w 2018 r. – 20%, co można interpretować jako częściową dekomodifikację usług. Jednak realne wydatki nieustannie rosły, co było związane m.in. z inflacją.

zarówno dla rozwoju gospodarczego i społecznego, jak i dla jakości społecznej (*social quality*) i spójności społeczeństw europejskich.

Stan długotrwałego kryzysu sektora usług publicznych, poddawanych presjom rynkowym zarówno od strony odbiorców (rosnąca popularność prywatnych ubezpieczeń zdrowotnych, prywatnych placówek edukacyjnych czy domów pomocy społecznej), jak też od strony państwa (nowe zarządzanie publiczne) i samych pracowników (szczególnie widoczne w ochronie zdrowia formalizowanie stosunku pracy w ramach kontraktów), w sposób najbardziej wyraźny zarysowuje się właśnie w sytuacji wstrząsów zewnętrznych, takich jak pandemia COVID-19 czy wojna w Ukrainie (Mrozowski i in., 2025a). O sytuacji w poszczególnych branżach piszemy szczegółowo w kolejnych rozdziałach na bazie oryginalnych badań i danych empirycznych. W tym miejscu warto jedynie zaznaczyć, że kryzysy egzogenne po 2020 r., w tym przede wszystkim pandemia COVID-19, nie spowodowały ani w Polsce, ani w Europie (Crouch, 2022) zasadniczego odwrócenia trendów obserwowanych w latach wcześniejszych. Kryzys zdrowotny ujawnił natomiast znaczące niedobory „taniego państwa” (Muszyński, 2019), w którym instytucje zdrowotne, edukacyjne i opiekuńcze poddane są presji rynkowej (Kozek, 2011). Nakładanie się na siebie różnych kryzysów spowodowało raczej wzmocnienie istniejących już tendencji, co pozwala na sformułowanie hipotezy o reprodukcji patchworkowego porządku instytucjonalnego.

2.3. Podsumowanie i kierunki dalszych badań

Przeprowadzona w rozdziale prezentacja wybranych wymiarów kapitalizmu patchworkowego oraz wstępne zastosowanie zaprezentowanej koncepcji do dyskusji nad stanem usług publicznych w warunkach wielokryzysu wskazuje, że w przypadku Polski wielokryzys wpisany jest głęboko w fundamenty i ewolucję porządku społecznego. Nagromadzenie w ostatnich latach wstrząsów zewnętrznych wzmacnia poczucie, że współczesność jako czas niepewności i ryzyka jest wyjątkowa (Pustułka i in., 2023). Rozwój kapitalizmu patchworkowego w Polsce sugeruje jednak, że kryzys – rozumiany jako niewypełnianie przez instytucje funkcji, do których zostały powołane – jest zjawiskiem dużo trwalszym i bardziej długofalowym, a podejmowane przez elity polityczne i społeczeństwo działania, których celem jest zaradzenie sytuacji kryzysowej, mogą sprzyjać jego powielaniu, a nawet pogłębianiu. Ta specyficzna, lokalna odmiana wielokryzysu jest wariantem szerszego, globalnego wielokryzysu, u którego podstaw leżą

procesy opisywane w rozdziale 1. Należą do nich narastające sprzeczności między reprodukcją życia społecznego a procesami urynkowienia prowadzającymi, zgodnie z logiką zmiany społecznej opisywanej przez Polanyiego, do systematycznego osłabiania instytucji społecznych chroniących planetę, społeczeństwo i gospodarkę przed radykalnymi procesami urynkowienia.

Zaproponowana w rozdziale rama teoretyczna KP pozwala na doprecyzowanie pytań badawczych o szczególnym znaczeniu dla przyjętej w projekcie diagnozy sytuacji w wybranych branżach usług publicznych: (1) w jaki sposób patchworkowy porządek społeczny i chroniczny kryzys usług publicznych przekładają się na stan przygotowania państwa na kryzysy egzogenne (w tym pandemię COVID-19 i wojnę)? (2) w jaki sposób osoby pracujące w usługach publicznych radziły sobie z kryzysami po 2020 r. w sferze pracy ze względu na specyfikę zastanego porządku instytucjonalnego? (3) jaka jest relacja między pracowniczymi sposobami radzenia sobie z kryzysami egzogennymi, w tym przede wszystkim pandemią COVID-19, oraz przemianami świadomości społecznej Polaków (i Polek) pracujących a patchworkowym porządkiem instytucjonalnym?

Dokonana w rozdziale diagnoza pozwoliła na postawienie trzech hipotez, które ukierunkowały naszą wrażliwość teoretyczną (Glaser, 1978) w badaniach empirycznych omawianych w kolejnych rozdziałach książki. Hipotezy te wiążą poziom makrospołeczny (patchworkowy porządek instytucjonalny i wielokryzys) z poziomami mezospołecznym (w szczególności organizacja pracy w usługach publicznych) i mikrospołecznym (indywidualne i zbiorowe strategie radzenia sobie z kryzysami oraz świadomość społeczna osób pracujących).

Po pierwsze, założyliśmy, że patchworkowy charakter porządku społeczno-gospodarczego znajdzie odzwierciedlenie w słabym przygotowaniu państwa na kryzysy egzogenne, takie jak wojna czy pandemia. Można było przypuszczać, że działania antykryzysowe na poziomie strategicznym, obejmującym „decyzje podejmowane przez liderów politycznych i administracyjnych” (Popic i Moise, 2022, s. 511), będą słabo skoordynowane, podejmowane *ad hoc* i w ograniczonym stopniu pomocne w powstrzymaniu sytuacji kryzysowej. Słabość takich polityk szczególnie mocno ujawniła się w postaci bardzo wysokiej liczby nadmiarowych, tj. wykraczających poza tendencję znaną z lat sprzed pandemii, zgonów w Polsce na tle innych krajów europejskich (Próchniak i in., 2022).

Po drugie, spodziewaliśmy się, że niski poziom koordynacji działań antykryzysowych ze strony państwa będzie miał odzwierciedlenie w istotnej roli działań nieformalnych, oddolnych, opartych na indywidualnej, rodzinnej i zbiorowej zaradności na poziomie „operacyjnym”. Poziom ten „odnosi się do decyzji i zachowań, które koncentrują się na kompensowaniu skutków kryzysu

w terenie” (Popic i Moise, 2022, s. 511). Warto zauważyć, że na kluczowe znaczenie mikrozaradności oraz spontanicznej, oddolnej mobilizacji Polaków w obliczu zagrożenia wskazują istniejące badania nad sposobami radzenia sobie przez Polaków z różnymi kryzysami, takimi jak II wojna światowa (Piotrowski, 2016; Wyka, 1957), kryzys u schyłku autorytarnego socjalizmu (Marody, 1987), transformacja systemowa (Giza, 2012; Kaźmierska i Waniek, 2020b; Mrozowicki, 2011) czy, bardziej w mikroskali, powódź tysiąclecia w 1997 r. we Wrocławiu (Sitek, 1997). W zasadzie wszystkie te badania sugerują, że w obliczu zagrożenia, niejako od święta, Polacy są w stanie – zwykle na krótko – uruchomić pokłady zbiorowej solidarności. Na poziomie działań codziennych częściej odwołują się natomiast do opartych na nieformalnych więziach, wyuczonych przez wieki słabej (lub obcej, narzuconej) państwowości strategii i zasobów indywidualno-rodziny.

Kluczowe znaczenie instytucji nieformalnych i więzi na poziomie mikrostruktur w ukształtowanym porządku kapitalizmu patchworkowego sprawiły wreszcie, po trzecie, że spodziewaliśmy się zaobserwować procesy normalizacji wielokryzysu, których przejawem będzie stosunkowo szybkie oswajanie przez społeczeństwo kolejnych wstrząsów i niesprzyjających warunków zewnętrznych. Kryzysy w Polsce mają charakter chroniczny nie tylko w perspektywie długookresowej, czego przejawem jest powracający kryzys państwa czy ponawiane próby modernizacji społeczeństwa i ucieczki z pułapki półperyferyjnego rozwoju (Eyal i in., 1998; Leder, 2014; Zarycki, 2009). Są one również doświadczeniem ostatnich 40 lat, w trakcie których – ograniczając się tylko do tych dotyczących wprost sfery pracy i gospodarki – wskazać można na kryzys późnego socjalizmu i stanu wojennego, neoliberalną transformację, globalny kryzys finansowy, a ostatnio pandemię COVID-19 i wojnę w Ukrainie. „Oswajanie niepewności”, o którym pisaliśmy w oparciu o nasze poprzednie badania dotyczące prekaryzacji pracy (Mrozowicki i Czarzasty, 2020), dotyczy – na najszerszej płaszczyźnie – również wielokryzysu. Oczekiwaliśmy, że patchworkowy porządek instytucjonalny wykaże się znaczną odpornością, a nakładające się na siebie wstrząsy egzogenne nie uruchomią gruntownych przemian utrwalonych przez lata sposobów działania, myślenia i funkcjonowania w społeczeństwie i gospodarce. W rezultacie w świadomości społecznej, w tym zwłaszcza świadomości ekonomicznej, nie pojawi się zintegrowany wielokryzys, lecz odrębne kryzysy lub ich małe skupienia, które wybiórczo dotykać będą wyodrębnione zbiorowości.

O splecionych ze sobą kryzysach chronicznych i nagłych, ze szczególnym naciskiem na okres 2020–2023, piszemy bardziej szczegółowo w kolejnym rozdziale książki.

Pandemia COVID-19 i wielokryzys w Polsce (2020–2024)

Jan Czarzasty, Adam Mrozowicki

Wprowadzenie

Fakt, że pandemia COVID-19 i spowodowane nią problemy społeczne i gospodarcze zostały stosunkowo szybko zapomniane, wynika w znacznej mierze stąd, że jeszcze przed jej zakończeniem, ale już po apogeum wystąpiły kolejne kryzysy, które pandemię i problemy bezpośrednio z nią związane niejako przykryły. Przede wszystkim chodzi tu o pełnoskalową inwazję Rosji na Ukrainę w lutym 2021 r. oraz zjawiska, które konflikt ten za sobą pociągnął, głównie przybycie uchodźczyń i uchodźców, ale także zawirowania na polu energetyki oraz inflację, która w 2022 r. bardzo przyspieszyła. Równolegle toczyły się kolejne kryzysy, których geneza sięgała jeszcze okresu przedpandemicznego. Chodzi tu głównie o kryzys polityczny, datujący się od 2015 r. i będący pochodną swoistego eksperymentu ustrojowego o cechach tzw. demokracji nieliberalnej. Jedną z konsekwencji tego konfliktu było zamrożenie wypłaty należnych Polsce środków w ramach Krajowego Planu Odbudowy¹, co stanowiło czynnik utrudniający radzenie sobie nie tylko przez państwo, ale też

¹ Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO) to program polityki publicznej stanowiący polską część przygotowanej przez UE i wdrażanej przez Komisję Europejską (KE) europejskiej polityki antykryzysowej nazwanej *NextGenerationEU*, powstałej w reakcji na kryzys pandemiczny i jego negatywne konsekwencje społeczno-ekonomiczne. Działania na szczeblu UE były ujęte w schemat pn. Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększenia Odporności (*Recovery and Resilience Facility, RRF*).

przez sektor przedsiębiorstw ze skutkami kryzysu pandemicznego, a później także wojennego. W tle rozgrywały się jeszcze inne kryzysy, także zakorzenione w przeszłości sprzed COVID-19, zwłaszcza demograficzny (starzenie się społeczeństwa, zapasć diety) oraz środowiskowo-klimatyczny.

W tym rozdziale książki przeanalizujemy, w skróconej, wymuszonej ograniczonym miejscem formie, przebieg i skutki nakładających się na siebie kryzysów w wymiarze zdrowotnym, gospodarczym (w tym inflacji), wojennym (w tym uchodźczo-migracyjnym), politycznym, środowiskowo-klimatycznym i demograficznym. Analizę rozpoczynamy od pandemii COVID-19, nie tylko dlatego, że to ona stała się pretekstem do podjęcia przez nas badań, ale przede wszystkim ze względu na to, że w niej, jak w soczewce, skupiły się konsekwencje innych, długotrwałych kryzysów, i to pandemia jest przede wszystkim przedmiotem analiz empirycznych (Jayasuriya, 2023).

3.1. Kryzys zdrowotny: pandemia COVID-19

Uporządkujmy chronologię wydarzeń: 20 marca 2020 r. ogłoszono w Polsce stan epidemii, który 16 maja 2022 r. zastąpiony został przez stan zagrożenia epidemicznego. 5 maja 2023 r. Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) ogłosiła koniec pandemii COVID-19, a 1 lipca 2023 r. na terenie Polski zniesiono stan zagrożenia epidemicznego spowodowany zakażeniami wirusem SARS-CoV-2. Tę datę można więc traktować jako oficjalny koniec pandemii w naszym kraju. Jej bilans mierzony liczbą przypadków śmiertelnych (dla ścisłości, tych, w których infekcję koronawirusem uznano za oficjalną przyczynę zgonu, oznaczoną w sprawozdawczości kodem U07.1) jest ponury. Opierając się na danych Ministerstwa Zdrowia, stwierdzamy, że od marca 2020 r. do lipca 2024 r. zmarło 120 608 osób. W tym okresie zachorowało łącznie 6 664 701 osób, z czego w przypadku 232 588 osób były to ponowne zakażenia (*Raport zakażeń...*, 2024).

Pandemia przebiegała w pięciu falach. Pierwsza rozpoczęła się w marcu 2020 r., a szczyt osiągnęła pod koniec sierpnia. Średnia wynosiła wówczas 759 zakażeń dziennie. W drugiej fali szczyt przypadł 11 listopada 2020 r. Średnia wynosiła wówczas 25 615 infekcji dziennie. Trzecia fala miała swoje apogeum 1 kwietnia 2021 r., dzienna średnia zakażeń wynosiła 28 873. Fala czwarta osiągnęła punkt kulminacyjny 7 grudnia 2021 r., średnia dzienna liczba zakażeń wynosiła 23 424. Fala piąta wspięła się na szczyt 2 lutego 2022 r., kiedy to odnotowywano średnio 49 073 zakażenia dziennie. Poważnym problemem jest określenie liczby zgonów przez przypisanie im właściwej przyczyny. Inaczej mówiąc, pewna część zgonów może budzić wątpliwości co do tego, czy ich

powodem faktycznie był koronawirus SARS-CoV-2. Ten problem można próbować rozwiązać, obliczając wolumen tzw. nadmiarowych zgonów. Za takowe przyjmuje się przypadki śmierci przekraczające poziom tzw. zgonów spodziewanych, obliczany na podstawie danych historycznych. Radosław Murkowski (2021) w samym tylko 2020 r. określił liczbę zgonów nadmiarowych w Polsce na 70 tys., co jest wielkością niemal dwukrotnie wyższą od danych sprawozdawczości medycznej (karty zgonów) rejestrowanych przez Ministerstwo Zdrowia.

Z braku danych nie mamy możliwości ani pełnego, ani precyzyjnego określenia skali problemów zdrowotnych i społeczno-gospodarczych będących następstwem pandemii. Istnieją jednak wskaźniki dające pewną orientację. Jak podaje ZUS, w latach 2020–2023 zarejestrowano ponad 1,9 mln zaświadczeń lekarskich wystawionych z tytułu jednostki chorobowej COVID-19 na łączną liczbę ponad 15 mln dni (obliczenia własne, por. ZUS, 2023).

Przy ocenie skuteczności interwencji państwa w zakresie leczenia i profilaktyki COVID-19, a więc testowania, leczenia i szczepień, optymalne wydaje się podejście porównawcze. Czerpiąc z danych obserwatorium Uniwersytetu Oksfordzkiego Our World in Data, zaktualizowanych w 2024 r., można stwierdzić, że łączna liczba zaszczepionych w pełni wyniosła w Polsce w liczbach bezwzględnych niespełna 22,7 mln, co przekłada się na prawie 57% ludności. Jest to znacznie poniżej średniej dla całej UE, wynoszącej niemal 73%, ale też dla Europy w ogóle (66%), a porównywalne do odsetka w krajach takich jak Mozambik i Turkmenistan. Istotnie niższe wskaźniki odnotowano tylko w najuboższych państwach członkowskich UE: Bułgarii (30%) i Rumunii (41%), a ponadto na Słowacji (46%) (*Coronavirus...*, 2023).

Poza zgonami bezpośrednio spowodowanymi zakażeniem COVID-19 i zarejestrowanymi jako będące jego następstwem negatywnymi skutkami zdrowotnymi były także powikłania i komplikacje zdrowotne wśród zakażonych, którzy wyzdrowieli. Ozdrowieńców dotyka ponad 200 różnych problemów zdrowotnych (WHO, 2022).

Mało tego, improwizowana we wczesnej fazie pandemii reorganizacja i adaptacja systemu ochrony zdrowia do wyzwań sytuacji, dla której nie istniały rutynowe rozwiązania z zakresu zarządzania kryzysowego, wypchnęły system poza ustalone koleiny jego funkcjonowania i spowodowały poważne perturbacje w aspektach organizacyjno-logistycznych (ograniczenia dostępności szpitali i innych placówek, tworzenie oddziałów covidowych, przesunięcia personelu) oraz finansowych (przesuwanie środków publicznych na zwalczanie skutków wstrząsu kosztem stałych potrzeb i celów) (NIK, 2023b). Wyzwania te oczywiście pojawiły się również w innych krajach, jednak w Polsce (i innych państwach Europy Środkowo-Wschodniej) potęgowane były nie tylko przez

niższą wydolność chronicznie niedofinansowanych systemów ochrony zdrowia (Popić i Moise, 2022), ale i niewystarczającą koordynację zarządzania kryzysowego, typową dla kapitalizmu patchworkowego (Mrozowicki i in., 2025a). Dla pacjentów (szerzej, ogółu obywateli) miało to groźne konsekwencje: po pierwsze, poprzez zmniejszenie dostępu do lekarzy pierwszego kontaktu i specjalistów; po drugie, za sprawą ograniczenia, czasem wręcz zablokowania, możliwości leczenia szpitalnego w przypadkach chorób nagłych i przewlekłych, w tym odraczanie terminów zabiegów i operacji, co np. dla wielu pacjentów onkologicznych niosło ze sobą śmiertelne ryzyko (Ministerstwo Zdrowia, 2022).

Kryzys zdrowotny spowodowany przez COVID-19 pogłębił problemy strukturalne ochrony zdrowia w Polsce, wpisujące się w chroniczny kryzys usług publicznych, związany z ich wieloletnim niedoinwestowaniem. Procesy społecznej reprodukcji w obszarze ochrony zdrowia były hamowane od lat przez utrudnioną i zablokowaną reprodukcję zasobów kadrowych, a więc i kapitału ludzkiego. Najbardziej namacalnymi objawami tego wymiaru kryzysu były z jednej strony braki kadrowe, z drugiej alarmująco wysoka średnia wieku personelu ochrony zdrowia. W 2023 r. średni wiek lekarza w Polsce wynosił 51 lat, natomiast pielęgniarki – 53 lat według danych izb zawodowych, odpowiednio Naczelnej Izby Lekarskiej (NIL) i Naczelnej Izby Pielęgniarek i Położnych (NIPiP) (Wróbel, 2023). Doświadczenia walki z pandemią prowadziły do zwiększenia powszechności wypalenia zawodowego i nasilania się wśród personelu ochrony zdrowia refleksji nad dalszym przebiegiem karier zawodowych (Burski, 2023, por. również rozdział 11). Już we wczesnej fazie pandemii badania dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi w opiece zdrowotnej na próbie ogólnopolskiej ujawniły, że 35% lekarzy i 38% pielęgniarek twierdziło, iż pandemia i jej wpływ w miejscu pracy negatywnie wpłynęły na ich stan emocjonalny. Ponadto 15% lekarzy i 10% pielęgniarek rozważało opcję „wyjścia” (poprzez migrację lub odejście z zawodu), a kolejne odpowiednio 13% i 8% chciało ograniczyć zakres swojej działalności zawodowej po doświadczeniach pandemicznych (Buchelt i Kowalska-Bobko, 2020).

Działania państwa, by ograniczyć rozprzestrzenianie się wirusa, nie odbiegały w Polsce od procedur rutynowo stosowanych w prawie całym świecie rozwiniętym (poza nieortodoksyjnym podejściem przyjętym w Szwecji oraz niektórych stanach USA) i obejmowały: lockdowny (zamykanie w różnych zakresach gospodarki i, szerzej rzecz ujmując, przestrzeni publicznej), nakazy i zalecenia natury sanitarno-higienicznej (rekomendacje dystansu społecznego, obowiązkowe lub zalecane używanie maseczek chroniących drogi oddechowe i zmniejszających w ten sposób ryzyko transmisji wirusa, zalecane stosowanie środków czystości, zwłaszcza płynu odkażającego, do sterylizacji rąk).

Chronologia działań prewencyjnych ze strony państwa polskiego zawarta została w tabeli 3.1. Wskazuje ona na szybką (i prewencyjną) reakcję rządu w marcu 2020 r., opartą w dużym stopniu o decyzje centralne i nowelizowaną wielokrotnie „specustawę” z 2 marca 2020 r., a następnie selektywne luzowanie i przywracanie restrykcji w odpowiedzi na potrzeby polityczne i gospodarcze (Cichecka i in., 2025; Próchniak i in., 2022).

Tabela 3.1. Chronologia działań władz państwowych w Polsce wobec epidemii COVID-19 (wybrane aspekty)

Data	Działanie
2.03.2020	Uchwalenie przez Sejm Ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (Dz.U. 2024 poz. 340). Ustawa weszła w życie 8 marca 2020 r.
10.03.2020	Odwołanie wszystkich imprez masowych decyzją Prezesa Rady Ministrów.
11.03.2020	Decyzja Prezesa Rady Ministrów o zamknięciu placówek oświatowych na dwa tygodnie (12–25 marca 2020 r.).
15.03.2020	Początek stanu zagrożenia epidemicznego: zamknięcie granic państwa dla ruchu lotniczego i kolejowego, ograniczenie wjazdu na terytorium Polski; zakaz zgromadzeń publicznych powyżej 50 osób, w tym zgromadzeń państwowych i religijnych ² .
20.03.2020	Początek stanu epidemii: zakaz przemieszczania się (z katalogiem wyjątków), a także (od 25 marca) obowiązek nauki zdalnej w szkołach; zakaz zgromadzeń powyżej dwóch osób; ograniczenia przemieszczania się środkami transportu publicznego i pieszo, uczestnictwa w uroczystościach religijnych do pięciu osób.
1.04.2020	Zakaz przebywania w przestrzeni publicznej dla osób poniżej 18 lat bez dorosłego opiekuna; zamknięcie terenów zielonych i rekreacyjnych; zawieszenie zabiegów rehabilitacyjnych, masaży, działalności salonów fryzjerskich i kosmetycznych; ograniczenie działalności hoteli; ograniczenie w sklepach obecności klientów; dystans dwóch metrów między osobami w przestrzeni publicznej; ograniczenie liczby osób w środkach transportu publicznego i prywatnego; zobowiązanie sklepów i punktów usługowych do zapewnienia pracownikom środków ochrony osobistej.
20.04.2020	Początek połuzowywania lockdownu: zwiększenie limitów osób w dużych sklepach oraz liczby osób uczestniczących w kulcie religijnym, zniesienie zakazu przemieszczania się w „celach rekreacyjnych”.

² Sądy na masową skalę uchylały decyzje administracyjne nakładające mandaty i grzywny za złamanie ograniczeń epidemicznych, argumentując, że były wydawane wadliwie, na podstawie rozporządzenia, podczas gdy powinno to nastąpić w trybie ustawy, co jest wymagane przez Konstytucję RP w przypadku działań ograniczających prawa i swobody obywatelskie.

Tabela 3.1. – cd.

Data	Działanie
4.05.2020	II etap luzowania: przywrócenie pracy centrów handlowych (z zachowaniem reżimu sanitarnego), hoteli, placówek kultury i placówek rehabilitacji; umożliwienie korzystania z rehabilitacji leczniczej; żłobki i przedszkola otwarte w reżimie sanitarnym.
18.05.2020	III etap luzowania: przywrócenie działalności salonów fryzjerskich i kosmetycznych, restauracji, barów i kawiarni (z zachowaniem reżimu sanitarnego); zwiększenie limitów osób w środkach transportu publicznego, w tym w pociągach.
30.05.2020	IV etap luzowania: zniesienie limitów klientów w handlu i gastronomii; dopuszczenie zgromadzeń, imprez sportowych (bez udziału publiczności) i wesel z udziałem do 150 osób; od 6 czerwca – otwarcie kin, teatrów i obiektów sportowych.
8.08.2020	Wprowadzenie „strefowania”, tj. regionalnych obostrzeń według klucza powiatowego w zależności od stopnia zagrożenia epidemicznego: strefa czerwona (największy stopień zagrożenia i najostrzejsze obostrzenia), żółta (umiarkowany stopień zagrożenia i łagodniejsze obostrzenia) i zielona (bez obostrzeń).
24.10.2020	II fala zakażeń: obowiązek noszenia maseczek w przestrzeni publicznej; limity klientów w placówkach handlowych; sprzedaż tylko na wynos w restauracjach i barach; zamknięcie obiektów sportowych i sanatoriów; zdalne nauczanie w szkołach podstawowych dla klas IV–VIII; zamknięcie cmentarzy (na przełomie października i listopada).
4.11.2020	Przedłużenie obowiązywania dotychczasowych obostrzeń i wprowadzenie szeregu nowych, w tym: możliwości zamknięcia przedszkoli, nauki zdalnej także w klasach I–III szkół podstawowych; zamknięcia placówek kultury; ograniczenia działalności hoteli, centrów handlowych i sklepów oraz liczby osób w kościołach.
28.11.2020	Wejście w tzw. etap odpowiedzialności: przywrócenie funkcjonowania sklepów i usług w galeriach handlowych, salonów fryzjerskich i kosmetycznych oraz bibliotek (w ścisłym reżimie sanitarnym); wznowienie imprez sportowych bez udziału publiczności; początek szczepień (27 grudnia), w pierwszym etapie dla personelu medycznego.
18.01.2021	Przywrócenie nauki w trybie stacjonarnym dla klas I–III szkół podstawowych. Rozpoczęcie rejestracji na szczepienia według harmonogramu (od 15 stycznia).
1.02.2021	Wznowienie działalności galerii handlowych, a także muzeów i innych placówek kultury (w ścisłym reżimie sanitarnym) oraz częściowo obiektów sportowych.
25.03.2021	III fala pandemii: przywrócenie części ograniczeń, w tym: zamknięcie galerii handlowych, wielkich sklepów budowlanych oraz meblowych, żłobków i przedszkoli, salonów fryzjerskich i kosmetycznych, a także limitów klientów w dużych sklepach.

Tabela 3.1. – cd.

Data	Działanie
kwiecień– czerwiec 2021	Stopniowe luzowanie ograniczeń: otwarcie przedszkoli i żłobków, dopuszczenie rywalizacji sportowej w małych grupach (do 25 os.) na otwartej przestrzeni; powrót do nauki stacjonarnej w szkołach podstawowych i średnich (w maju 2021 r.); otwarcie placówek kultury, obiektów gastronomicznych, hoteli, stadionów; zniesienie limitów w transporcie publicznym.
28.03.2022	Zniesienie nakazu noszenia maseczek w pomieszczeniach zamkniętych z wyjątkiem placówek medycznych i aptek oraz obowiązku specjalnej, covidowej izolacji i kwarantanny.
16.05.2022	Odwołanie stanu epidemii (zastąpienie go stanem zagrożenia epidemicznego).
1.07.2023	Odwołanie stanu zagrożenia epidemicznego.

Źródło: opracowanie własne.

Chronologia działań rządu w obliczu pandemii COVID-19 oddaje, podobnie jak w innych krajach, falowanie zakażeń koronawirusem. Wskazuje jednak również na cechy specyficzne polityk antykryzysowych w Polsce, co było przedmiotem dyskusji w literaturze przedmiotu (Bohle i Eihmanis, 2022; Cichecka i in., 2024; Mrozowicki i in., 2025a; Popic i Moise, 2022; Próchniak i in., 2022). Po pierwsze, zamknięcie gospodarki wprowadzone zostało w Polsce i wielu innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej (EŚW) stosunkowo szybko i – inaczej niż w wielu krajach zachodnioeuropejskich – jeszcze przed wyraźnym wzrostem zakażeń, co tłumaczone było, jak już wskazano, potrzebą zabezpieczenia słabo wydolnych systemów ochrony zdrowia (Popic i Moise, 2022). Jednak pełny lockdown był stosunkowo krótki, co wynikało nie tylko z przesłanek politycznych (w Polsce m.in. z dyskusji o terminie i organizacji wyborów prezydenckich), lecz także gospodarczych (decyzja o otwarciu motywowana była m.in. koniecznością utrzymania konkurencyjności półperyferyjnych gospodarek Europy Środkowo-Wschodniej).

Po drugie, w odniesieniu do sytuacji w Polsce Najwyższa Izba Kontroli wskazywała na niewystarczające przygotowanie struktur państwa do walki z epidemią, niespójność i nieaktualność wojewódzkich planów działań antykryzysowych, słabą koordynację działań przez ministra zdrowia, bardzo częste zmiany regulacji prawnych (np. dotyczące funkcjonowania placówek oświatowych) oraz nieprzewidziane w polskim porządku prawnym poszerzenie uprawnień organów administracji rządowej (np. w odniesieniu do decyzji o kwarantannie) w drodze „specustawy” z 2 marca 2020 r. (zamiast wprowadzenia stanu klęski żywiołowej) (NIK, 2022a, 2023b). Działania adhocratyczne dobrze wpisywały się w porządek

patchworkowego kapitalizmu (Mrozowicki i in., 2025a), miały jednak negatywne skutki dla zdrowia publicznego. Jak oceniali ekonomiści z SGH w Warszawie w 2022 r., „Polska, wraz z pięcioma innymi krajami EŚW-11, znalazła się w klastrze, w którym wzrost gospodarczy w latach 2020–2021 był wyższy od mediany (a recesja w 2020 r. – płytsza), ale koszty osiągnięcia tego celu (względna liczba nadmiarowych zgonów) okazały się ponadprzeciętnie wysokie” (Próchniak i in., 2022, s. 14). Wskazuje to, że relatywnie dobre wyniki gospodarcze zostały osiągnięte kosztem szeroko rozumianej reprodukcji społecznej.

3.2. Kryzys gospodarczy i na rynku pracy

Polska gospodarka przeszła przez czas pandemii względnie bezpiecznie, choć podstawowe wskaźniki gospodarcze uległy pogorszeniu. Patrząc na dane o dynamice PKB, stwierdzamy, że w krytycznym pod względem dolegliwości pandemii w skali makroekonomicznej roku 2020 PKB Polski spadł o jedyne 2%, co było bardzo dobrym wynikiem na tle całej UE, jak i strefy euro.

Tabela 3.2. Wzrost gospodarczy w Polsce i wybranych klastrach UE w latach 2010–2024 (PKB w cenach stałych, % rok do roku)

Kraj/region	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Polska	4,4	-2,0	6,9	5,6	0,2	2,9
UE-27	1,8	-5,6	6,0	3,5	0,4	1,1
UE-20 (strefa euro)	1,6	-5,9	5,9	3,4	0,4	0,9

Źródło: Eurostat, 2024b.

W następnych latach pandemii odporność rodzimej gospodarki okazała się również stosunkowo wysoka. Produkcja przemysłowa (ceny stałe) doznała krótkotrwałego, acz głębokiego załamania w marcu i kwietniu 2020 r., by późniejszą wiosną i wczesnym latem odrobić te straty i w dalszej części roku utrzymywać niewielką tendencję wzrostową, która była w zasadzie kontynuowana także w 2021 r. W 2022 r. odnotowano systematyczny spadek między kwietniem a sierpniem, zaś w pozostałej części roku fluktuację. Niemniej w roku, który po nałożeniu się na wygasającą pandemię nowego, wojennego kryzysu można potraktować jako czas nowego otwarcia wielokryzysu, potencjał wytwórczy rodzimej gospodarki nie ucierpiał. W 2023 r. zarysowała się już jednak stagnacja – miesiące, w których dynamika produkcji przemysłowej była dodatnia, przynosiły jedynie minimalne jej wzrosty. Z podobną fluktuacją mieliśmy do

czynienia w 2024 r. W 2024 r. gospodarka odnotowała blisko trzyprocentowy wzrost PKB, zaś w 2025 r. (prognozy) jego dynamika ma się co najmniej utrzymać, a nawet delikatnie przyspieszyć (IMF, 2025).

Tabela 3.3. Podstawowe wskaźniki makroekonomiczne dla Polski w latach 2019–2024

Wskaźnik	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Inflacja (CPI)	2,3	3,4	5,1	14,4	11,4	3,6
Stopa inwestycji	18,8	17,1	17,0	16,8	17,4	16,9

Źródło: GUS.

Inflacja stała się poważnym problemem w późnej fazie pandemii (końcowe miesiące 2021 r. oraz rok 2022), kiedy to doszło do nałożenia się na siebie oddziaływania kilku sprzyjających jej czynników strukturalnych, jak antycovidowa pomoc publiczna dla sektora przedsiębiorstw, dynamiczny wzrost płacy minimalnej, wahania podaży powodowane niedrożnością łańcuchów dostaw, wzrost cen energii, który gwałtownie przyspieszył po wybuchu wojny w 2022 r., jeśli wymienić tylko najważniejsze spośród tych negatywnych dla gospodarki i społeczeństwa impulsów. Omawiane są one szczegółowo w całym tym rozdziale. Z kolei dynamika inwestycji po wybuchu pandemii nie ucierpiała drastycznie. Jednak zaobserwowano jej spadek z poziomu przedkryzysowego, jednoznacznie określanego w rządowych dokumentach strategicznych jako niewystarczający do efektywnego zamykania luki rozwojowej dzielącej Polskę od zamożnych państw członkowskich „starej UE”, a tym samym do wydostania się z tzw. pułapki średniego dochodu (Ministerstwo Rozwoju, 2017).

Pandemia okazała się dla polskich przedsiębiorstw wstrząsem w tym względzie, że w jej początkowym okresie nie zakładano, iż będące jej wynikiem ograniczenia działalności gospodarczej (lockdowny) potrwać ponad dwa lata. Wiosną 2020 r. aż 78% ankietowanych przez Polski Instytut Ekonomiczny (PIE) firm uważało, że pandemia zakończy się w 2020 r., a jedynie 18% oceniało ją – trafnie, jak się miało okazać – jako „długookresowe zdarzenie, które pozostanie z nami na lata” (PIE, 2022, s. 15). Jeśli wziąć pod uwagę chroniczną słabość zarządzania strategicznego polskich przedsiębiorstw, objawiającą się skróconym horyzontem planowania, pandemia stała się zdarzeniem, które z jednej strony obnażyło ich nieprzygotowanie na wstrząs zewnętrzny (brak planu B), z drugiej pozwoliło wejść w okres turbulentnych i bezprecedensowych zmian otoczenia makroekonomicznego bez artefaktycznych obciążeń, innymi słowy, dokonać resetu i dostosować się do nowych wyzwań. Wiele mówiące są doświadczenia poprzedniego wielkiego kryzysu, globalnego kryzysu finansowego

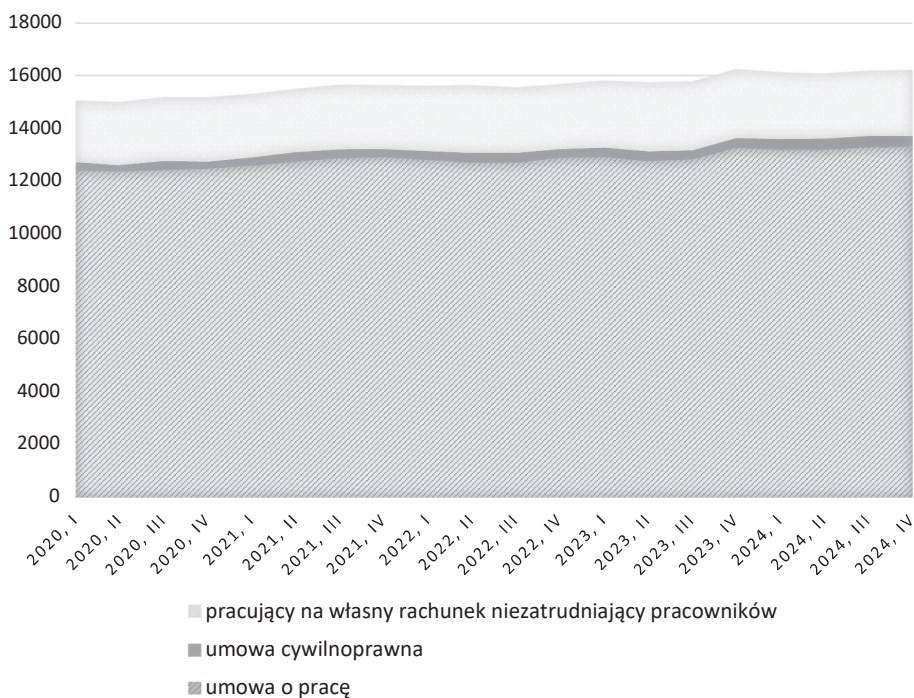
2007–2009³, kiedy modele zarządzania, oparte głównie na mechanizmie ekstrapolacji, zawiodły, ponieważ nastąpiło załamanie trendów (PIE, 2022).

Stopa bezrobocia, obliczana według metodologii Eurostatu, która wynosiła w 2019 r. 3,3%, w najgorszym gospodarczo okresie pandemii (2020) jeszcze spadła, do poziomu 3,2%. W 2021 r. nieznacznie wzrosła – do 3,4%, by w 2022 r. zmaleć do 2,9% i zasadniczo utrzymać się na tym pułapie w latach 2023–2024 (Eurostat, 2024c). Tak więc bezrobocie w Polsce wskutek pandemii nie wzrosło, jednak fakt ten należy osadzić w kontekście zmniejszania się w naszym kraju od lat podaży pracy, które z jednej strony jest powodowane trwałym efektem emigracji poakcesyjnej (po 2004 r.) do krajów starej UE, z drugiej problemami ludnościowymi, opisanymi bardziej szczegółowo poniżej, zarówno na płaszczyźnie kryzysu demograficznego, jak i migracyjno-uchodźczego. Wprawdzie wskaźnik aktywności zawodowej w naszym kraju w XXI wieku systematycznie wzrastał, ale jednocześnie zmieniały się niekorzystnie proporcje osób w wieku produkcyjnym (aktywności zawodowej) i poprodukcyjnym. Tzw. współczynnik obciążenia demograficznego (liczba osób w wieku nieprodukcyjnym przypadająca na 100 osób w wieku produkcyjnym) wynosił w 2022 r. 70. Z prognoz GUS wynika, że proporcje obu zbiorowości powinny się wyrównać w ciągu najbliższych 30 lat (GUS, 2023e). Oznaczać to będzie drastyczne deficyty podaży pracy, przy jednoczesnym wzroście popytu na nią, zwłaszcza w usługach opiekuńczych i leczniczych, co dodatkowo obciążą system usług publicznych. Wątek ten jest rozwinięty w dalszej części rozdziału.

Stopa bezrobocia w ujęciu globalnym jest wskaźnikiem niewystarczającym do opisu sytuacji na rynku pracy. Natomiast wiele o niej mówi forma zatrudnienia (rodzaj umowy, na podstawie której świadczona jest praca), a szczególnie udział osób, które wykonują pracę na innej podstawie niż umowa o pracę, czyli pozostających w tzw. zatrudnieniu niepracowniczym oraz samozatrudnionych. Dane z incydentalnego opracowania (GUS, 2023d) na temat skali zatrudnienia niepracowniczego na podstawie umów zlecenia i pokrewnych według wieku i płci we wrześniu 2023 r. pokazują, że spośród ujętych w zestawieniu 2 349,8 tys. pracujących w tym trybie większość (ponad 57%) w tej kategorii stanowią osoby, które z perspektywy statystyki publicznej nie są pracującymi w gospodarce narodowej. Zgodnie z nomenklaturą GUS za „pracujących

³ W dalszej części książki na określenie globalnego kryzysu finansowego używamy etykiety kryzys 2007–2009, choć czasami bywa on również określany kryzysem 2008+, co wskazuje na moment globalizacji kryzysu i umowność jego daty końcowej w Polsce. Podany rok 2009 jest datą końca pierwszego spowolnienia gospodarczego. Kolejne przyszło w 2012 r.

w gospodarce narodowej” uważa się „osoby wykonujące pracę przynoszącą im zarobek (w formie wynagrodzenia za pracę) lub dochód”. Osoby zatrudnione na umowy zlecenia i pokrewne nie są do nich zaliczane, chyba że równocześnie wykonują pracę w innej formie. Inaczej mówiąc, wyróżnioną wśród wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych kategorię „niebędący pracującymi w gospodarce narodowej” należy rozumieć jako obejmującą osoby, które osiągają dochody tylko z takich umów. Jest to wiarygodny i zasługujący na uwagę wskaźnik prekaryzacji pracy w dzisiejszej Polsce.



Wykres 3.1. Zatrudnieni i pracujący w wieku 15–89 lat według wybranych form zatrudnienia w głównym miejscu pracy, dane kwartalne (w tys.)

Źródło: GUS (2025)

Wykres 3.1, ukazujący dynamikę zatrudnienia w latach 2020–2023, zasadniczo potwierdza stabilną sytuację na rynku pracy w tym okresie. Co się tyczy struktury umów o pracę (czas określony/nieokreślony) oraz wymiaru zatrudnienia (pełny/niepełny), to widzimy pewne interesujące zjawiska. W II kwartale 2020 r., a więc bezpośrednio po wprowadzeniu lockdownu, nastąpił wyraźny spadek liczby osób pracujących na umowach zlecenia, a także jednoosobowych

działalności gospodarczych z jednym tylko klientem. Gwałtowny skok liczby pracujących na własny rachunek wyłącznie dla jednego klienta lub zleceniodawcy i niezatrudniających pracowników nastąpił na początku 2021 r. (ze 116 tys. w IV kwartale 2020 r. do 386 tys. w I kwartale 2021 r.)⁴. Warto odnotować również wyraźny wzrost liczby osób wykonujących pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne, o niemal 80 tys. między IV kwartałem 2019 r. (347 tys. osób) a IV kwartałem 2024 r. (423 tys.) (GUS, 2025), co świadczyć może o długofalowym efekcie kryzysów dla prekaryzacji zatrudnienia.

Przyczyny wzrostu liczby samozatrudnionych mogły być różne, ale jako ważną wskazuje się wsparcie w utrzymaniu działalności gospodarczej i pracowników oferowane w ramach tarczy antykryzysowej, takie jak zwolnienie ze składek na ubezpieczenia społeczne, bezzwrotna pożyczka dla mikroprzedsiębiorstw ze środków Funduszu Pracy (FP) w wysokości 5 tys. zł, świadczenie postojowe w wysokości 80% minimalnego wynagrodzenia oraz dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń dla pracowników. Zwłaszcza pierwszy instrument (zwolnienie z opłacania składek do ZUS) wskazywano jako prawdopodobnie kluczowy dla wzrostu skali samozatrudnienia (PIE, 2022). Polityka antykryzysowa podjęta po wybuchu pandemii znacznie się różniła od postawy prezentowanej przez państwo podczas poprzedniego kryzysu (2007–2009). Wówczas wobec stosunkowo dużej odporności rodzimej gospodarki, której nie dotknęła recesja, zakres pomocy publicznej skierowanej do przedsiębiorstw był ograniczony, a przy tym środowisko biznesu było powściągliwe w sięganiu po wsparcie państwa (Czarzasty i Mrozowicki, 2022). Po nadejściu COVID-19 okoliczności były jednak zasadniczo odmienne, głównie za sprawą lockdownów, więc pomoc publiczna dla pozbawionych możliwości normalnego funkcjonowania przedsiębiorstw stała się koniecznością i wpisywała się w ogólnoeuropejski trend interwencji. Wsparcie ze strony państwa było dwutorowe. Po pierwsze, realizowało się poprzez mechanizm tarcz antykryzysowych z szerokim spektrum adresatów, w tym jednoosobowych przedsiębiorców, otrzymujących pomoc z definicji bezzwrotną (pod warunkiem stosowania się do prawnie określonych warunków jej otrzymywania i użytkowania) w formie dotacji i pożyczek umarzalnych. Po drugie, wsparcie finansowe państwa trafiało do przedsiębiorstw w formie pomocy zwrotnej, a więc kredytów i pożyczek udzielanych poprzez mechanizm tarcz finansowych administrowanych przez Polski Fundusz Rozwoju (PFR). PFR ma formę prawnoorganizacyjną

⁴ Trzeba zaznaczyć, że w edycji BAEL za I kwartał 2021 r. nastąpiły zmiany metodologiczne, „przez które dane BAEL za I kw. 2021 r. nie mogą być porównywane z poprzednimi okresami”. Zmiany te nie dotyczyły jednak subpopulacji osób pracujących na własny rachunek.

spółki prawa handlowego, ale kontrolowany jest w całości przez skarb państwa i spełnia faktyczną funkcję rządowej agencji odpowiedzialnej za stymulowanie gospodarki poprzez publiczne finansowanie inwestycji.

Tarcza antykryzysowa miała w sumie dziesięć edycji, ale te o zasadniczym dla gospodarki znaczeniu były cztery (nieoficjalnie, choć powszechnie identyfikowane cyfrowo od 1.0 do 4.0), o kompleksowym charakterze, niewykluczające przedsiębiorstw ze względu na przedmiot ich działalności. Tarcza antykryzysowa 5.0 była instrumentem profilowanym, kierowanym do specyficznej grupy docelowej, czyli usług turystycznych. Tarcze 6.0 do 9.0 zachowywały branżowy charakter, choć lista podmiotów uprawnionych według klucza PKD do wnioskowania w ich ramach o pomoc ulegała zmianom. Podsumowanie działań pomocowych państwa w ramach tarcz znajduje się w tabeli 3.4.

Tabela 3.4. Przegląd działań w ramach tarcz antykryzysowych

Tarcza (edycja), podstawy prawne	Główne postanowienia / instrumenty pomocowe
1.0 – 1 kwietnia 2020 r. Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. (Dz.U. 2020 poz. 568)	<ul style="list-style-type: none"> – dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników dotkniętych skutkami spowolnienia gospodarczego – dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w obniżonym wymiarze czasu pracy – wprowadzenie elastycznego czasu pracy – dodatek postojowy dla pracowników, wsparcie postojowe dla przedsiębiorców z sektora MŚP, wsparcie postojowe dla samozatrudnionych – mikropożyczki do 5 tys. zł – ułatwienia podatkowe (m.in. możliwość wstecznego rozliczenia strat w PIT i CIT, wydłużenie czasu na złożenie deklaracji PIT)
2.0 – 18 kwietnia 2020 r. Ustawa z dnia 16 kwietnia (Dz.U. 2020 poz. 695)	<ul style="list-style-type: none"> – złagodzenie warunków ubiegania się o wsparcie w ramach ulgi postojowej (tylko kryterium spadku dochodu) – ulga postojowa także dla osób na umowach cywilnoprawnych zawartych przed 1 kwietnia 2020 r. – możliwość ponownego przyznania ulgi postojowej – możliwość ubiegania się o pożyczkę na pokrycie kosztów prowadzenia działalności, także dla przedsiębiorców niezatrudniających pracowników – wprowadzenie zwolnień ze składek ubezpieczenia społecznego
3.0 – 16 maja 2020 r. Ustawa z dnia 14 maja 2020 r. (Dz.U. 2020 poz. 875)	<ul style="list-style-type: none"> – rozszerzenie możliwości zwolnienia ze składek ZUS – wsparcie operatorów wojewódzkich, międzywojewódzkich i międzynarodowych specjalizujących się w pasażerskich przewozach kolejowych – zwiększenie ochrony osób zawierających umowy pożyczek, kredytów lub innych form wsparcia finansowego – wsparcie sektora kultury

Tabela 3.4. – cd.

Tarcza (edycja), podstawy prawne	Główne postanowienia / instrumenty pomocowe
4.0 – 24 czerwca 2020 r. Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. (Dz.U. 2020 poz. 1086)	<ul style="list-style-type: none"> – uruchomienie ponad 560 mln zł na dopłaty do oprocentowania kredytów dla firm doświadczających trudności ekonomicznych w związku z COVID-19 – zaplanowanie wsparcia finansowego dla samorządów – objęcie polskich firm tymczasową ochroną przed przejęciem przez inwestorów spoza UE – wprowadzenie ułatwień w zamówieniach publicznych
5.0 (tzw. tarcza turystyczna) – 15 października 2020 r. Ustawa z dnia 17 września (Dz.U. 2020 poz. 1639)	<ul style="list-style-type: none"> – wprowadzenie ulgi postojowej dla firm, które wcześniej nie korzystały z tego rozwiązania (ulga w wysokości 80% minimalnego wynagrodzenia, przyznawana do trzech razy) – wprowadzenie ulgi postojowej dla przedsiębiorców, którzy w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku odnotowali spadek przychodów o co najmniej 75% – zwolnienie z opłacania składek ZUS
6.0 (tzw. tarcza branżowa) – 19 grudnia 2020 r. (dotacje i subwencje), 30 grudnia 2020 r. (uzupełnienie) Ustawa z dnia 9 grudnia 2020 r. (Dz.U. 2020 poz. 2255)	<ul style="list-style-type: none"> – pomoc skierowana do konkretnych sektorów (edukacyjnego, kulturalno-rozrywkowego, gastronomicznego, sportowego, turystycznego, transportowego, handlu detalicznego, usług pralniczych) – zwolnienia z opłacania składek ZUS – świadczenia postojowe – tzw. mała subwencja w wysokości 5 tys. zł – dofinansowanie miejsc pracy z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w wysokości 2 tys. zł – rekompensata dla gmin z tytułu utraconych dochodów z opłaty targowej
7.0 (rozszerzenie zakresu tarczy branżowej) – 19 stycznia 2021 r. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 stycznia 2021 r. (Dz.U. 2021 poz. 152)	<ul style="list-style-type: none"> – zasiłki postojowe – dopłaty do wynagrodzeń – dotacje na pokrycie bieżących kosztów działalności lub zwolnienie z opłacania składek ZUS
8.0 (wydłużenie obowiązywania tarczy branżowej) – 26 lutego 2021 r. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 lutego 2021 r. (Dz.U. 2021 poz. 371)	<ul style="list-style-type: none"> – wydłużenie działań wprowadzonych w ramach tarczy branżowej, w tym zwolnień z ubezpieczeń społecznych i tzw. małej subwencji w wysokości 5 tys. zł

Tabela 3.4. – cd.

Tarcza (edycja), podstawy prawne	Główne postanowienia / instrumenty pomocowe
9.0 (wydłużenie obowiązywania tarczy branżowej i poszerzenie jej zakresu podmiotowego) – 16 kwietnia 2021 r. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 kwietnia 2021 r. COVID-19 (Dz.U. 2021 poz. 713)	– kolejne wydłużenie działań wprowadzonych w ramach tarczy branżowej i tzw. małej subwencji w wysokości 5 tys. zł – rozszerzenie listy sekcji PKD uprawnionych do pomocy do 17
10.0 (wydłużenie obowiązywania tarczy branżowej) – 20 grudnia 2021 r. Rozporządzenie Rady Ministrów z 20 grudnia 2021 r. (Dz.U. 2021 poz. 2371)	– wydłużenie działań wprowadzonych w ramach tarczy branżowej, w tym zwolnień z ubezpieczeń społecznych i świadczeń postojowych

Źródło: opracowanie własne.

Tarcza antykryzysowa 1.0 została ustanowiona poprzez nowelizację Ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw i zaczęła działać 1 kwietnia 2020 r. Kluczowym elementem Tarczy 1.0 było zobowiązanie państwa do subsydiowania wynagrodzeń, w tym składek na ubezpieczenie społeczne dla pracodawców, którzy byli zmuszeni zawiesić lub ograniczyć działalność bądź doświadczyli głębokiego spadku obrotów i w związku z tym skrócili czas pracy. Tarcza 1.0 w zamyśle ustawodawcy miała zapobiegać zarówno zwolnieniom pracowników, jak i upadłościom firm (co też skutkowałoby znikaniem miejsc pracy). Co istotne, Tarcza 1.0 objęła swoim zasięgiem nie tylko pracowników etatowych, ale także samozatrudnionych i osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych, choć w skromnym zakresie (*de facto* było to uprawnienie do jednorazowego świadczenia).

Tarcza 2.0 została uruchomiona pod koniec kwietnia 2020 r. Zgodnie z przepisami ustawy (nowelizacji), na której ją oparto, warunki i zakres pomocy dla samozatrudnionych i pracujących na umowach cywilnoprawnych zostały zliberalizowane i rozszerzone. W maju 2020 r. weszła w życie Tarcza 3.0, jeszcze bardziej rozszerzająca zakresy świadczeń i krąg podmiotów uprawnionych. Tarczę 4.0 uruchomiono w czerwcu 2020 r. Poza przedłużeniem czasu obowiązywania wcześniej wprowadzonych instrumentów wsparcia nowelizacja

doprecyzowała zasady wykonywania pracy zdalnej. Tarcza 5.0 z września 2020 r. była radykalnym krokiem w przeciwnym kierunku, ograniczyła bowiem krąg odbiorców pomocy do wąskiej listy branżowej, wskazując jedynie podmioty, których obszar działalności (według PKD) obejmował działalność turystyczną i estradową. Tarcza 6.0 z grudnia 2020 r., nazywana powszechnie „branżową”, była skierowana na wybrane sektory (według PKD), ale ich lista była znacznie dłuższa – obejmowała m.in. usługi edukacyjne, transportowe i handel detaliczny. Tarcza 7.0 ze stycznia 2021 r. rozszerzała krąg beneficjentów jeszcze bardziej. Tarcze od 8.0 do 10.0, uruchamiane odpowiednio w lutym, kwietniu i grudniu 2021 r., były *de facto* prolongowaniem pomocy, której zakres przedmiotowy ustalono w przepisach wprowadzających w życie Tarczę 7.0 z zastrzeżeniem, że Tarcza 9.0 ponownie poszerzyła krąg beneficjentów.

Tarcza Finansowa PFR (tak brzmi pełna nazwa) miała dwie edycje kierowane do segmentu MMŚP (mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw) oraz osobną dla przedsiębiorstw dużych, które stanowiły zresztą jej pierwotną grupę docelową. Tarcza dla dużych przedsiębiorstw miała dwa etapy⁵. W pierwszym, od 15 maja 2020 r. do 31 grudnia 2020 r., oferowała wsparcie podmiotom, które z powodu pandemii doświadczyły spadku sprzedaży o co najmniej 25% w ujęciu miesiąc do miesiąca po 1 lutego 2020 r. (lub w porównaniu do tego samego miesiąca poprzedniego roku) bądź utraciły zdolności produkcji lub świadczenia usług, nie mogły odzyskać więcej niż 25% swoich należności, doświadczały problemów z dostępem do finansowania i spełniły kilka warunków⁶. Mogły one liczyć na następujące instrumenty pomocowe: wsparcie finansowe do 1 mld zł na beneficjenta w formie pożyczek lub obligacji na okres do dwóch lat (możliwe przedłużenie o rok) w celu podtrzymania płynności finansowej firmy; wsparcie finansowe do 750 mln zł na beneficjenta w postaci pożyczek na trzy lata (częściowo umarzalnych) oraz wsparcie inwestycyjne w formie nabycia udziałów/akcji do kwoty 1 mld zł na beneficjenta. W drugim etapie działania tarczy dla dużych firm, w I kwartale 2021 r., warunki, na których można było się ubiegać o pomoc, nie zmieniły się zasadniczo, uproszczeniu uległy natomiast procedury administracyjne, którym musiały poddawać się wnioskujące o wsparcie przedsiębiorstwa.

Co do drugiego segmentu tarczy, przeznaczonego dla firm MMŚP, to w I edycji, trwającej od 1 kwietnia do końca lipca 2020 r., o pomoc mogły starać

⁵ Duże przedsiębiorstwa to zgodnie z regulacjami te, które zatrudniają ponad 249 pracowników i o rocznych obrotach przekraczających 50 mln euro (lub o sumie bilansowej powyżej 43 mln euro).

⁶ Wymagano, by firmy nie znajdowały się w postępowaniu upadłościowym lub likwidacyjnym oraz posiadały rezydencję podatkową w Polsce i płaciły podatki za dwa poprzednie lata obrotowe.

się firmy, które doświadczyły spadku sprzedaży o co najmniej 25% w ujęciu miesiąc do miesiąca po 1 lutego 2020 r. (lub w porównaniu do tego samego miesiąca poprzedniego roku) z powodu epidemii COVID-19; nie znajdują się w postępowaniu sanacyjnym lub likwidacyjnym; posiadały rezydencję podatkową w Polsce i płaciły podatki za dwa poprzednie lata podatkowe; prowadziły działalność i nie zalegały z płatnościami składek na ubezpieczenie społeczne.

Jak przekazał w lipcu 2023 r. prezes PFR, koszt wszystkich tarcz finansowych wyniósł 74,5 mld zł, co odpowiadać miało 1,3–1,4% PKB. Z tej kwoty umorzono 43,5 mld zł (58%) (Bankier.pl, 2023). Tym, na co warto zwrócić uwagę zarówno w przypadku tarcz antykryzysowych, jak i finansowych, jest mnogość punktowych rozwiązań, odwrotów od już wprowadzonych regulacji, poszerzania i ograniczania ich zakresu. Wydaje się, że chociaż działania takie były wymuszone nieprzewidywalnością rozwoju pandemii, to jednak świadczą one dobitnie o braku całościowej logiki systemowej, który jest typowy dla opisywanego wcześniej porządku kapitalizmu patchworkowego (Gardawski i Rapacki, 2021).

3.3. Migracje i rynek pracy a kryzys związany z wojną w Ukrainie

Migracje same w sobie nie stanowią źródła kryzysu, wręcz przeciwnie, w opinii badaczy zjawiska te są ważnym elementem procesu modernizacji społeczno-gospodarczej – przyczyniają się m.in. do zmniejszania presji demograficznej w krajach wysyłających i do rozwiązywania problemów na rynku pracy w krajach przyjmujących (Okólski, 2021). Jednak wzrost liczby migrantów (i migrantek) w krajach przyjmujących często wynika z kryzysów politycznych, gospodarczych czy wojennych w krajach ich pochodzenia (Castles i Miller, 2011). Związek taki istnieje m.in. w przypadku migracji do Polski z Białorusi, Czeczenii, Gruzji, Ukrainy czy ostatnio, gdy osiągnęły one swoje apogeum w postaci kryzysu humanitarnego na granicy polsko-białoruskiej od 2021 r., z wojnami, konfliktami i prześladowaniami w krajach takich, jak Syria, Irak, Afganistan czy Demokratyczna Republika Konga (Klaus i in., 2021; Pałęcka, 2022).

Polska, która tradycyjnie była krajem emigracji, w minionych latach systematycznie stawała się również miejscem imigracji, co wiązało się m.in. z poprawą warunków życia i atrakcyjnością Polski jako – początkowo tranzytowego, a coraz częściej docelowego – kraju Unii Europejskiej (Górny i in., 2019)⁷. Procesy

⁷ Zjawisko imigracji do Polski jest przedmiotem wielu analiz, które ze względu na różnice w metodologii i zasobach wykorzystywanych danych oceniają skalę i strukturę zjawiska w sposób niekiedy wyraźnie odmienny. Według GUS pod koniec 2019 r. na terenie Polski przebywało 2,1 mln cudzoziemców, z czego 65% stanowić mieli obywatele

migracyjne zostały przyspieszone przez wydarzenia geopolityczne, których efekty dotęły również Polskę, w tym np. nasilający się konflikt na Bliskim Wschodzie (m.in. wojna domowa w Syrii od 2011 r.), wycofanie się wojsk amerykańskich z Afganistanu w 2021 r., represje polityczne w Białorusi, zwłaszcza po 2020 r., oraz zorganizowany przez reżim Aleksandra Łukaszenki od 2021 r. przerzut osób migrujących do krajów UE, w tym Polski, a także trwająca od 2014 r. wojna w Ukrainie, która przekształciła się w 2022 r. w pełnoskalowy konflikt.

W lutym 2014 r. Rosja najechała Krym i Donbas w Ukrainie, a osiem lat później, w lutym 2022 r., rozpoczęła pełnoskalową inwazję na cały kraj. Zapoczątkowało to trwający do chwili obecnej kryzys geopolityczny, niemający precedensu od zakończenia II wojny światowej. Polska została tym kryzysem dotknięta wielorako jako sąsiad państwa będącego ofiarą militarnej agresji i zewnętrzna granica UE. Konsekwencje bezpośrednie tego nowego wymiaru kryzysu dla Polski manifestowały się przede wszystkim w ogromnej liczbie uchodźczyń i uchodźców wojennych, którzy pojawili się na terenie naszego kraju od razu po rozpoczęciu inwazji. Do wiosny 2022 r. do Polski uciekło z Ukrainy około 2,5 mln ludzi, w tym ponad milion stanowiły dzieci, jak wynika z danych UNICEF i UNHCR (UNICEF, 2022). W marcu 2024 r., a więc dwa lata po wybuchu wojny, na terenie Polski miał przebywać prawie milion obywateli Ukrainy, korzystających formalnie z tymczasowej ochrony zgodnie z prawem międzynarodowym (Eurostat, 2024a). Efekty pośrednie i odroczone pełnoskalowej wojny w Ukrainie obejmowały przede wszystkim presję na budżet państwa (rządu i samorządów), ale także budżety indywidualne ze względu na fakt, że istotna część pomocy, zwłaszcza udzielanej w pierwszych miesiącach wojny, pochodziła ze źródeł prywatnych. Napływ uchodźców na masową skalę wystawił na ciężką próbę usługi publiczne, zwłaszcza edukację i ochronę zdrowia. Szacunki rządowe mówią, że na pomoc dla uchodźców wojennych z Ukrainy Polska przeznaczyła do końca 2023 r. środki o wartości ok. 20 mld euro, co odpowiadało ok. 3,1% PKB (*Pomoc Polski dla Ukrainy...*, 2024).

Z punktu widzenia realizowanych przez nas badań najwyraźniejszym skutkiem nakładających się na siebie w wyniku kryzysów procesów migracyjnych są głębokie przemiany na polskim rynku pracy oraz ich wpływ na funkcjonowanie

Ukrainy (GUS, 2020). Dla porównania, według danych z 2011 r. liczbę cudzoziemców w Polsce szacowano (w oparciu o dane narodowego spisu powszechnego, por. Górny i in., 2019) na ok. 100 tys., choć już wtedy wskazywano, że jest to liczba zaniżona. Nie ulega jednak wątpliwości, że zdecydowane zwiększenie strumieni napływających uwidoczniło się po 2015 r. O dynamice zjawiska świadczą też dane ZUS: o ile w 2012 r. ubezpieczeni w ZUS były 93 tys. cudzoziemców, to 11 lat później, w 2023 r., liczba ta wynosiła 1,13 mln osób (MRPIPS, 2024).

badanych przez nas branż usług publicznych. W pierwszych dwóch miesiącach (marzec–kwiecień) pandemii COVID-19 w 2020 r. populacja cudzoziemców przebywających w Polsce zmniejszyła się o ok. 223 tys. z szacowanej w 2019 r. liczby 2 106 tys. (GUS, 2020). Jednak w kolejnych latach powróciła tendencja wzrostowa, obserwowana w minionych latach. Od 2022 r. GUS publikuje dane dotyczące zatrudnienia cudzoziemców na polskim rynku pracy. U schyłku 2023 r. udział cudzoziemców w ogólnej liczbie pracujących wynosił 6,6%, co w liczbach bezwzględnych oznaczało 1,01 mln osób (GUS, 2023b). W tej liczbie 395 tys. stanowili pracujący na podstawie umów cywilnoprawnych. Obcokrajowcy wykonujący pracę na terenie Polski pochodzili z ponad 150 państw. Dane GUS (2023a) sugerują, że w porównaniu do końca 2022 r. udział obcokrajowców w polskim rynku pracy wzrósł nieznacznie (z 6,5%, czyli jednego miliona). Trzeba jednak zaznaczyć, że to właśnie 2022 r. był czasem głębokiej zmiany, ponieważ liczba cudzoziemców w ogólnej liczbie wykonujących pracę wzrosła wówczas, między styczniem i grudniem, o 27,3%. Zgodnie z oficjalnymi danymi administracyjnymi pod koniec 2023 r. prawo do wykonywania legalnej pracy w Polsce miała nawet większa liczba osób: 1 mln 530 tys., co oznaczało wzrost o 261 tys. w porównaniu z końcem 2022 r. Dane Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wskazują na znaczną prekaryzację pracy cudzoziemców: jedynie 1/3 z nich pracowała w oparciu o umowę o pracę, a ich średnie wynagrodzenie było bliskie wynagrodzeniu minimalnemu (MRPiPS, 2024).

Okazuje się, że nie wystąpił prosty związek przyczynowy pomiędzy ogólnym wolumenem obywateli państw trzecich na rynku pracy a masowym napływem na terytorium Polski obywateli Ukrainy od lutego 2022 r. Zarówno w styczniu 2022 r., jak i w kolejnych miesiącach już po inwazji udział Ukraińców w łącznej liczbie cudzoziemców wykonujących pracę oscylował wokół 73% (GUS, 2023b). Co więcej, pod koniec 2023 r., mimo że obywatele Ukrainy wciąż pozostawali najliczniejszą grupą obcokrajowców wykonujących pracę w Polsce, w liczbie 702 tys. osób, to ich udział w ogólnej liczbie cudzoziemców wykonujących pracę zmniejszył się w stosunku do stycznia 2022 r. o 4,5 p.p. Oznaczało to też spadek w liczbach bezwzględnych o ok. 30 tys. Innymi stosunkowo licznymi zbiorowościami obecnymi na polskim rynku pracy, wyróżnianymi według obywatelstwa, są Białorusini, Gruzini, Hindusi, Mołdawianie oraz Rosjanie, a także obywatele odleglejszych krajów, takich jak Nepal, Bangladesz czy Filipiny.

Co warte podkreślenia, migranci na rodzimym rynku pracy są młodsi – biorąc pod uwagę medianę wieku – niż miejscowi pracownicy. Z sektorów, którym poświęcamy w naszych badaniach szczególną uwagę, duży jest udział obcokrajowców wśród pracujących w sekcji „Transport i gospodarka magazynowa” (zalicza się do niej logistyka), gdzie na koniec 2023 r. znalazło się

ponad 149 tys. obywateli państw trzecich, tj. 14,3% ogółu pracujących w tej branży (GUS, 2023b). Dane MRPiPS wskazują natomiast, że spośród ogółu dokumentów legalizujących pracę cudzoziemców w Polsce 21% wydano w transporcie i gospodarce magazynowej, natomiast w edukacji oraz opiece zdrowotnej i pomocy społecznej odsetek ten był śladowy (odpowiednio 1% i 2%). Należy jednak zaznaczyć, że istniejące badania jakościowe wskazują na istotną rolę pracownic migrujących w branży opiekuńczej w Polsce (Kubiciel-Lodzińska i Solga, 2022).

Warto nadmienić, że w odniesieniu do kwestii migracji Polska przez wiele lat nie wypracowała spójnej polityki czy strategii, a istniejące regulacje, w tym te dotyczące legalizacji zatrudnienia, podlegały częstym zmianom i obejmują szereg wyjątków (Koss-Goryszewska i Pawlak, 2018), co wnosi kolejny, ważny element do dyskusji o patchworkowym kapitalizmie. Dopiero pod koniec 2024 r. rząd przyjął strategię migracyjną, która koncentrowała się zresztą mocniej na bezpieczeństwie granic niż na problematyce rynku pracy (KPRM 2024). Pierwsze kompleksowe uregulowanie warunków zatrudniania cudzoziemców przyniosła dopiero ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z 2025 r.

Sytuacja uchodźczyń i uchodźców z objętej wojną Ukrainy w 2022 r. została uregulowana na zasadzie sytuacji wyjątkowej. Ustawa z 12 marca 2022 r. (przedłużona na wiosnę 2024 r. do marca 2025 r.) dawała osobom uchodźczym z Ukrainy, które uzyskały PESEL, możliwość zatrudnienia bez zezwolenia na pracę, dostęp do opieki medycznej i niektórych świadczeń socjalnych. Liczbę zarejestrowanych i aktywnych numerów PESEL UKR szacowano u schyłku 2024 r. na niemal milion (UNHCR, 2024). Podobna polityka nie znalazła zastosowania w przypadku uchodźców przekraczających granicę z Białorusią, którym wobec systematycznego odmawiania praw gwarantowanych przez konwencję genewską pomagają przede wszystkim organizacje pozarządowe (Helsinki Foundation, 2024). Warto zresztą zauważyć, że pomimo lepszego uregulowania sytuacji uchodźców z Ukrainy ich przyjmowanie w pierwszych miesiącach pełnoskalowej wojny opierało się również nie tyle na strategicznym zarządzaniu kryzysem przez państwo, co na oddolnej mobilizacji, samopomocy i pomocy wzajemnej ze strony samych obywateli (Rudnicki, 2023). Potwierdza to prezentowaną w rozdziale 2 hipotezę o kluczowej roli mikrogrup w zarządzaniu kryzysami w patchworkowym kapitalizmie.

3.4. Kryzys inflacyjny i kosztów życia

Inflacja w okresie postpandemicznym stała się bardzo poważnym problemem – w latach 2021–2022 r. „zjadła” ona nominalny przyrost płac (płace realne w Polsce obniżyły się o 0,5% w 2021 oraz doznały stagnacji w 2022 r.) (Janssen i Lübker, 2023), a już od schyłku 2021 r. przyczyniła się, pośrednio – przez wzrost stóp procentowych, do wyhamowania akcji kredytowej na rynku nieruchomości, pogłębiając tym samym jeden z najboleśniejszych i społecznie niebezpiecznych problemów, czyli niedostępność mieszkań (Korzeniowska i in., 2023). Jak wskazuje GUS (2023g), w następstwie pandemii w latach 2020–2021 zmieniła się struktura i poziom wydatków gospodarstw domowych. W latach 2020–2023 gospodarstwa zaczęły wydawać mniej. Poziom realnego wzrostu przeciętnego miesięcznego dochodu rozporządzalnego w gospodarstwach domowych wynosił 2% w 2020 r. i 2,2% w 2021 r., ale już w 2022 r. realny dochód spadł o 2,6%. Problem rosnących kosztów życia ma charakter ponadnarodowy, co potwierdza badanie Eurofound (2024): w 2021 r. 26% ankietowanych pracowników wskazało, że obawia się o swoją sytuację finansową, przy czym największe niepokoje pojawiały się wśród pracowników zajmujących się pracami prostymi, robotników wykwalifikowanych i pracowników usług (innych niż administracja publiczna).

Dane Związku Banków Polskich (ZBP) pokazują, że sprzedaż kredytów hipotecznych po osiągnięciu rekordowego poziomu wartości blisko 8,5 mld zł w październiku 2021 r. w następnych miesiącach zaczęła gwałtownie spadać i na przełomie 2022 i 2023 r. osiągnęła nadir na poziomie 2 mld zł. W okresie pandemicznym i postpandemicznym nastąpiła gigantyczna erozja oszczędności indywidualnych – katastrofalny pod tym względem był 2021 r., kiedy stopa oszczędności obniżyła się z 11,3% w roku poprzednim do 4,1%. Dalszy spadek nastąpił w 2022 r. do pułapu 2,6% (ZBP, 2023). Poza pandemią i wojną za przyspieszenie inflacji w analizowanym okresie w naszym kraju odpowiadał także szybki wzrost płacy minimalnej. Jest to kwestia powiązana z opisanym niżej kryzysem politycznym i dialogu społecznego. Płaca minimalna stała się bowiem instrumentem budowania poparcia dla rządu wobec słabości partnerów społecznych i ciał trójstronnych (Czarzasty i Mrozowicki, 2023b), które nie potrafiły wykorzystać swoistej funkcji ukrytej przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, polegającej na prerogatywie Rady Dialogu Społecznego (RDS) do określenia skali podwyżki, o ile strony pracodawców i pracowników są w stanie ją uzgodnić. Praktyka trójstronnego dialogu społecznego zarówno w erze Trójstronnej Komisji (Czarzasty i Mrozowicki, 2022; Gardawski, 2009a), jak i obecnie w ramach RDS pokazała jednak, że związki

zawodowe i organizacje pracodawców nie są w stanie osiągnąć konsensusu w tej kwestii (Czarzasty i Mrozowicki, 2023b).

Słabość partnerów społecznych otworzyła rządowi możliwość przekształcenia płacy minimalnej w polityczny instrument budowania poparcia społecznego, czego ilustracją stały się hojne podwyżki płacy minimalnej na mocy jednostronnych decyzji rządu, a w szczególności bezprecedensowa sytuacja z 2016 r., powtórzona w 2019 r., kiedy to rząd przebił w swoich rozporządzeniach podnoszących wynagrodzenie minimalne w kolejnym roku propozycje związków zawodowych. Pomiędzy styczniem 2015 a styczniem 2023 r. płaca minimalna wzrosła dwukrotnie, z 1750 do 3490 zł brutto. Co więcej, wobec faktu, że wskaźnik CPI przekroczył ustawowo określony próg 5% (w skali roku), w latach 2023–2024 wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę zmieniana była dwa razy w ciągu roku, a w 2025 r. wyniosło ono już 4666 zł brutto. Przełożyło się to na wzrost niemal dwuipółkrotny w stosunku do poziomu wyjściowego z 2015 r. Do 2018 r. płace w ujęciu realnym nadal rosły, ale przyspieszająca inflacja przyczyniła się do odwrócenia trendu w 2019 r. Nie była to na szczęście tendencja długotrwała, po 2022 r. polski rynek pracy powrócił na ścieżkę wzrostu realnych wynagrodzeń.

3.5. Kryzys polityczny w warunkach nieliberalnej demokracji

Kolejnym wymiarem wielokryzysu w Polsce jest kryzys polityczny. Na świecie, przynajmniej od czasu wybuchu poprzedniego kryzysu globalnego, tj. 2007–2009, zaczęła wzbierać fala populizmu, niekiedy interpretowana w kategoriach kontrruchu w ramach metafory „wahadła” Karla Polanyiego, powodowanego negatywną reakcją społeczną na dominujący od lat osiemdziesiątych XX w. neoliberalizm (Anioł, 2018; Hann, 2019; Kalb, 2009). O ile Polska wydawała się względnie odporna na wpływ tych tendencji, choćby ze względu na jej szczególny status „zielonej wyspy”, która oparła się falom kryzysu 2007–2009, to w 2015 r. nastąpiło przesilenie polityczne. Jego przyczyny są przedmiotem żywych dyskusji, w których obok skomplikowanych, wielowymiarowych, choć często spekulatywnych wyjaśnień podaje się po prostu „zużycie władzy”, czyli standardowy element demokratycznego cyklu wyborczego (A. Hall, 2015). Władza, jak sygnalizowaliśmy wcześniej, znalazła się w rękach obozu świadomie i celowo sytuującego się w nurcie, który określa się jako „demokracja nieliberalna”, i jawnie wskazującego jako układ odniesienia eksperyment ustrojowy realizowany na Węgrzech od 2011 r. (Bustikova i Guasti, 2017).

Populizm o pewnych autorytarnych rysach, z jakim mieliśmy do czynienia w Polsce po 2015 r., był populizmem prawicowym. Jak zauważa Anton Pelinka (2013, s. 15–16): „Europejski prawicowy populizm wykazuje skłonności do bycia propaństwowym, wykazuje skłonności do krytykowania braku zaangażowania rządu w gospodarkę, wykazuje skłonności do ubolewania nad zanikiem narodowego państwa opiekuńczego”. Wszystkie te elementy możemy odnaleźć w polityce rządów PiS, opatrując to uwagą, że zamiast niezadowolenia z „zaniku” państwa opiekuńczego występowała w niej niezgoda na jego faktyczną nieobecność od czasu przełomu systemowego w 1989 r. Orientacja socjalna w polityce państwa, której swoistym znakiem firmowym stał się program „500+” (później „800+”), spotkała się z pozytywnym odbiorem społecznym do tego stopnia, że w 2023 r. – a więc w momencie rotacji władzy – była już traktowana jak jej element *constans*, czyli nastąpiła jej instytucjonalizacja. Nieprzypadkowo wprowadzenie „500+” zostało podniesione do rangi symbolicznego „końca transformacji” w Polsce (Musiałek, 2019).

Polityka sił rządzących państwem od 2015 r. wpisywała się w zjawisko określane mianem „przechwycenia państwa” (*state capture*) (Szelényi, 2016). Można je opisać jako przejście przez pewną grupę interesu kontroli nad centralnym ośrodkiem decyzyjnym, władzą wykonawczą, a następnie, z wykorzystaniem znajdujących się w jej dyspozycji narzędzi instytucjonalnych oraz zasobów, rozszerzenie zasięgu wpływu na pozostałe ośrodki władzy, obejmujące zarówno instytucje formalne, jak i nieformalne, w którym to wypadku ważną rolę katalizującą odgrywają czynniki kulturowe. Jeśli chodzi o te ostatnie, w Polsce można wskazać rezydualną folwarczną kulturę organizacyjną np. amoralnego familizmu czy deficytu pomostowego kapitału społecznego. Proces przechwytywania państwa realizował się w dużym stopniu w taki sposób, że po przejściu kadrowym danej instytucji formalnej i pozbawieniu jej przez to suwerenności następowało jej „wydrążanie” przez zaniechanie działań, dla których została powołana, a czasem wręcz podejmowanie przez nią działań sprzecznych z jej ustawowo czy nawet konstytucyjnie zdefiniowanym przeznaczeniem.

Co ciekawe, pandemia wskazywana bywa jako kolejny czynnik nasilający proces „wydrążania państwa” (Mair, 2023), którego wyczerpana siła sprawcza została obnażona przez kryzys pandemiczny i postpandemiczny, ale nie one stanowią tego przyczynę. Ta tkwi bowiem w kumulujących się przez dziesięciolecia konsekwencjach osłabiania instytucji publicznych zarówno wskutek trendów uniwersalnych, do których należy zakorzenianie się modelu „neoliberalnego państwa regulacyjnego” (Jones i Hameiri, 2022), jak i konsekwencji rozwoju opisanego przez nas w rozdziale 2 patchworkowego kapitalizmu. Kryzys demokracji liberalnej wpisuje się w koncepcję „autorytarnych innowacji”, które

odnoszą się do „nowatorskich praktyk zarządzania mających na celu zmniejszenie przestrzeni dla znaczącego udziału społeczeństwa w polityce” (Curato i Fossati, 2020, s. 1010). W rezultacie instytucje, choć nadal istnieją, stają się atrapą. Koronnym przykładem jest ewolucja Trybunału Konstytucyjnego, który poprzez mianowanie bliskich partii rządzącej w latach 2015–2023 sędziów został w praktyce podporządkowany jej interesom politycznym. W rezultacie wątpliwych konstytucyjnie działań obozu władzy nastąpił kryzys praworządności, objawiający się zaburzeniem równowagi sił w trójpodziale władzy, a także powiązane z nim pogorszenie relacji Polski z UE, co miało istotne implikacje dla finansowego zabezpieczania działań z zakresu polityki publicznej, podejmowanych w celu zwalczania społeczno-gospodarczych skutków pandemii. O ile nie przełożyło się to bezpośrednio na inwestycje zagraniczne, to może mieć konsekwencje w przyszłości, zwłaszcza w kontekście swoistego dualizmu struktury sądownictwa i orzekania przez tzw. neosędziów (Kappes i Skrzydło, 2020).

Realizowane przez PiS w latach 2015–2023 reformy zwiększyły kontrolę rządu nad mediami publicznymi, systemem sądownictwa, edukacją i organizacjami pozarządowymi, co uzasadniane było przez odwołanie do demokratycznej legitymacji formacji rządzącej. Katharina Bluhm i Mihai Varga (2019) nazwali nowy system „konserwatywnym etatyzmem rozwojowym”, który łączył nacjonalizm gospodarczy i konserwatyzm. Dorothee Bohle i in. (2022, s. 664) użyli natomiast pojęcia „autorytarny kapitalizm” na określenie porządku, w którym autonomia zarówno instytucji państwowych, jak i „(zbiorowych) podmiotów rynkowych i jednostek jest podważana i podporządkowana partykularnym interesom elit rządzących”. Jego polską odmianę nazywają „konserwatywnym kapitalizmem rozwojowym”, który reprezentuje alternatywną wobec neoliberalizmu strategię doganiania Zachodu, obejmującą „niezależność finansową, politykę przemysłową i rekonfigurację państwa opiekuńczego” w sferze produkcji oraz „konserwatywną reorganizację reprodukcji społecznej” opartą na ograniczaniu praw kobiet i podporządkowaniu ich tradycyjnym rolom płciowym (Bohle i in., 2022, s. 664–665). Podobną diagnozę stawiają inni autorzy, którzy wskazują na rozwojowo-interwencjonistyczny charakter polityk społecznych PiS (Becker, 2023) i oparty na restytucji tradycyjnego kontraktu płci neofamilializm w zakresie polityk społecznych (Meardi i Guardiancich, 2022).

Uznając znaczenie działań podejmowanych przez obóz nieliberalnej prawicy, chcielibyśmy podkreślić, że proces erozji demokracji liberalnej miał w Polsce znacznie dłuższą historię i był głęboko powiązany z polaryzacją polityczną narastającą w polskim społeczeństwie (zob. Cześnik i in., 2020; Ruszkowski i in., 2020). Przykładami praktyk noszących znamiona „autorytarnych innowacji” były choćby takie posunięcia władzy, jak podniesienie wieku emerytalnego

i likwidacja OFE (o czym piszemy w analizach kryzysu dialogu społecznego z 2013 r., odwrócenie w 2003 r. reformy publicznej ochrony zdrowia z 1999 r. (likwidacja „kas chorych” i centralizacja systemu w NFZ), a nawet – jakkolwiek może to zabrzmieć prowokacyjnie – „terapia szokowa” i narzucenie na początku lat dziewięćdziesiątych modelu transformacji jako zmiany „imperatywno-radykalnej”. Każde z tych wydarzeń utrwalało i pogłębiało podziały ze względu na swój konfrontacyjny charakter, który nie pozostawiał przestrzeni nie tylko na poszukiwanie konsensusu, ale często choćby kompromisu, ograniczając pole reakcji społecznej albo do uznania faktu dokonanego, albo do oporu. Obszarem, w którym długofalowy kryzys demokracji jest widoczny bardzo wyraźnie, jest sfera dialogu społecznego, o której piszemy w kolejnym podrozdziale.

3.6. Kryzys dialogu społecznego i zbiorowych stosunków pracy

Institucje zbiorowych stosunków pracy i dialogu społecznego są w chronicznym kryzysie w zasadzie od momentu ich powstania (Gardawski, 2009a). Problemów doświadczanych przez dialog społeczny nie można rozpatrywać w oderwaniu od zbiorowych stosunków pracy (stosunków przemysłowych). Polskie zbiorowe stosunki pracy są naznaczone głębokimi, reprodukującymi się słabościami i dysfunkcjami, które wpisują się w instytucjonalną logikę patchworku (Czarzasty, 2024; Gardawski i Towalski, 2020). Należy tu wskazać przede wszystkim na słabość rokowań zbiorowych, co powoduje, że Polska znajduje się obecnie na ostatnim miejscu w UE pod względem zasięgu układów zbiorowych, czyli proporcji pracowników objętych regulacją układową do ogółu pracowników do tego uprawnionych (Czarzasty i Mrozowicki, 2018).

Niewydolność systemu stosunków przemysłowych jest utrwalana przez słabość instytucjonalnej osnowy, jaką tworzy prawo pracy, którego aktualny kształt i wewnętrzna niespójność, będące efektem nieskoordynowanych i wielokierunkowych zmian na przestrzeni ostatnich 30 lat, stanowi dobitną ilustrację „patchworkowości” polskiego kapitalizmu. Kwintesencją symboliczną tego zjawiska jest Kodeks pracy, akt normatywny pochodzący z 1974 r., wielokrotnie nowelizowany, ale nigdy w całości nieodrzucony. Kodeks pracy przybrał postać miszmaszu rezydualnych przepisów pochodzących z epoki PRL i nieprzystających do obecnych realiów gospodarczych (np. o pracy nakładczej), regulacji urynkawiających sferę pracy i zatrudnienia, przyjmowanych z wysoką intensywnością w latach dziewięćdziesiątych (ze szczególnym uwzględnieniem dużej reformy z 1996 r.), oraz uregulowań zakorzenionych w przepisach prawnych UE, przyjmowanych zarówno w czasie przygotowania do akcesji, jak i po niej, do chwili obecnej. Ta

konstatacja dotyczy także innych obszarów prawa pracy, nieobjętych bezpośrednio kodeksem pracy. Dwie próby generalnej reformy prawa pracy poprzez przygotowanie nowego dwuczęściowego kodeksu, indywidualnego i zbiorowego, podejmowane odpowiednio w latach 2006 i 2016–2018, zakończyły się porażką.

Aktorzy zbiorowych stosunków pracy, w aparacie pojęciowym dialogu społecznego zwani partnerami społecznymi, czyli związki zawodowe i organizacje pracodawców, są w naszym kraju słabi. Wynika to przede wszystkim z ich niewielkiego zasięgu w środowiskach społecznych, które chcieliby reprezentować. Poziom uzwiązkowienia w Polsce należy do najniższych w UE, sięgając według danych CBOS w 2021 r. ok. 11% pracowników najemnych (Feliksiak, 2021) lub 15% pracujących w zakładach powyżej dziewięciu osób zgodnie z danymi GUS (2023c). Organizacje pracodawców także nie mają zbyt silnej pozycji, a na oficjalnie podawane przez nie wielkości⁸ należy patrzeć ze świadomością, że obowiązują uregulowania prawne, które dopuszczają wielokrotne członkostwo (ten sam pracodawca może należeć do więcej niż jednej organizacji pracodawców).

Ze względu na długą historię kryzysu dialogu społecznego, omawianą szczegółowo we wcześniejszych opracowaniach (Czarzasty, 2024; Gardawski, 2009a), zasadne jest stwierdzenie, że ma on charakter chroniczny. Od czasu powołania do życia pierwszych instytucji trójstronnych w 1992 r. dialog trójstronny w Polsce można podzielić na trzy okresy: lata 1994–2001, czyli epokę działania Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych bez podstaw ustawowych, lata 2001–2015, kiedy Trójstronna Komisja funkcjonowała na mocy ustawy, oraz od 2015 r. do chwili obecnej, a więc okres istnienia Rady Dialogu Społecznego. Każdorazowo przejście z poprzedniego etapu w następny było powodowane zapaścią instytucji trójstronnych, na tyle głęboką, że skutkowało ona swoistym stanem ich „śmierci klinicznej” i koniecznością reanimacji. W równie powtarzalny sposób reanimacja powodowała, że po zazwyczaj krótkim ożywieniu dialog trójstronny wpadał w te same koleiny instytucjonalne, których głównym rysem był brak autentycznej woli politycznej rządów do jego prowadzenia.

O ile przyczyny tych załamań były kompleksowe i w każdej z powyższych sytuacji nieco inne, to można zidentyfikować ich wspólne, powtarzające się elementy. Najważniejszymi z nich, obecnymi również w innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej, są bardzo ograniczone zasoby związków zawodowych

⁸ Podstawą określania reprezentatywności organizacji pracodawców zarówno na potrzeby rokowań zbiorowych, jak i udziału w trójstronnym dialogu społecznym jest liczba pracowników zatrudnianych przez pracodawców – członków danej organizacji.

w relacji z państwem i pracodawcami, co zmniejsza ich siłę przetargową oraz siłę sprzeciwu (*veto power*) (Butković i in., 2023; Trif i in., 2023). Przekłada się to na unilateralną, woluntarystyczną politykę rządu, który może sobie pozwolić na ignorowanie zdania partnerów społecznych. Mało tego, słabość aktorów zbiorowych stosunków pracy, szczególnie związków zawodowych, rodzi po stronie państwa – a ściślej rzecz biorąc, aktualnie kontrolujących jego aparat sił politycznych – pokusę zagospodarowania powiększającego się obszaru „ziemi niczyjej” przez podjęcie się roli mandatariusza klasy pracującej, wypowiadającego się w jej imieniu i zabezpieczającego jej interesy. Innymi słowy, tworzą się warunki sprzyjające zgłoszeniu przez państwo i kontrolujące je polityczne grupy interesów „roszczenia do reprezentacji” (Saward, 2010). O konsekwencjach tego stanu rzeczy w okresie pandemii COVID-19 i kolejnych kryzysów piszemy w rozdziale 14.

3.7. Kryzys ekologiczny i energetyczny

Przedstawione wyżej wymiary kryzysów, mimo że mają zasadniczy wpływ na rzeczywistość, same w sobie nie tworzą pełnego obrazu wielokryzysu. Pośród innych, nieznanających się w centrum zainteresowania naszych badań, ale niewątpliwie kluczowych dla funkcjonowania społeczeństwa i reprodukcji społecznej, na wzmiankę zasługuje z pewnością kryzys środowiskowo-klimatyczny. Nie tylko z uwagi na jego cywilizacyjną doniosłość, ale także dlatego, że w swoim oryginalnym znaczeniu termin „wielokryzys” został zastosowany do opisu potencjalnej katastrofy ekologicznej (Morin i Kern, 1999).

Wyzwania adaptacyjne związane z procesami zachodzącymi w środowisku naturalnym mają proveniencję znacznie bardziej złożoną niż tylko zmiany klimatyczne, obejmując m.in. zanik różnorodności biologicznej, nie zrównoważoną konsumpcję zasobów naturalnych, degradację powierzchni lądów i ekosystemów, ale także szybką urbanizację, zmiany w strukturze demograficznej czy powiększanie się nierówności społecznych i ekonomicznych. W tym kontekście zjawiskiem branym pod uwagę jest również pandemia (PAN, 2022).

W szczególności godnym uwagi procesem jest Zielony Ład, projektowany i wcielany w życie przez UE. Stanowi on źródło kontrowersji oraz napięć politycznych i społecznych, związanych z koniecznością zmiany miksu energetycznego, a więc przebudowy struktury energetyki w taki sposób, aby możliwe było odejście od nieodnawialnych źródeł energii, zwłaszcza poprzez dekarbonizację i budowę gospodarki niskoemisyjnej. Zielony Ład, pomyślany jako kompleksowa i radykalna propozycja polityki publicznej ukierunkowanej na zwalczanie kryzysu o charakterze strukturalnym, a nawet systemowym, stał

się paradoksalnie zarzewiem innego kryzysu – politycznego, wykorzystywanego do mobilizowania poparcia, zwłaszcza przez populistyczne ugrupowania prawicowe, ale także przez część związków zawodowych w przemysłach tradycyjnych. Działalność górniczych związków zawodowych w Polsce, a także NSZZ „Solidarność” wskazywana jest jako jeden z przykładów jednoznacznej opozycji wobec europejskiej polityki klimatycznej; w innych krajach częstsze są przypadki ostrożnego (*hedging*) i otwartego (*support*) poparcia dla niej, a wpływ na strategię i dyskurs związków mają m.in. interesy branżowe i tożsamości związkowe (Thomas i Doerflinger, 2020).

Kryzys środowiskowy w polskich warunkach splata się z kryzysem energetycznym, Polska energetyka jest bowiem „brudna”. Struktura rodzimej energetyki jest przestarzała: w 2022 r. w produkcji ciepła nadal największy udział miały paliwa węglowe (66%), podczas gdy udział odnawialnych źródeł energii (OZE) wynosił niespełna 13% (Elźbieciak, 2024).

Udział węgla w produkcji energii elektrycznej w ostatnich latach szybko wprawdzie spada, od 2022 do 2023 r. zmniejszył się aż o 9,9 p.p., do poziomu nieco ponad 60%, a źródła odnawialne odpowiadały za rekordowe 27% generacji energii. Wzrósł jednak także udział gazu ziemnego w produkcji prądu, aż o 41% (*Transformacja energetyczna...*, 2024), co stało się problematycznym zjawiskiem geostrategicznym w obliczu kryzysu wojennego, ponieważ przed 2022 r. zapotrzebowanie naszego kraju na ten surowiec energetyczny było zaspokajane przez import rosyjski w ponad 60% (*To historyczny moment...*, b.d.). Pomimo dywersyfikacji źródeł podaży energii uzależnienie polskiej gospodarki od importu energii zwiększa się: w latach 2013–2022 wzrosło z 28% do 43% (*Transformacja energetyczna...*, 2024). Pomijając aspekt czysto środowiskowy, jest to czynnik ryzyka w niestabilnym geopolitycznie świecie.

Wojna w Ukrainie stała się czynnikiem zaostrzającym kryzys energetyczny na całym świecie. Ceny energii elektrycznej już podczas pandemii zaczęły dynamicznie rosnąć, a od 2022 r. proces ten jeszcze przyspieszył. W rezultacie przyczyniło się to do nasilenia kryzysu inflacyjnego, ponieważ rosące ceny energii podniosły koszty produkcji, przyczyniając się do wzrostu inflacji bazowej. Dodatkowo drożenie energii, nie tylko elektrycznej, ale i cieplnej, w sposób bezpośredni uderzyło w jej konsumentów, ponieważ udział wydatków na prąd i gaz w strukturze kosztów funkcjonowania gospodarstw domowych musiał się zwiększyć. Aby zilustrować społeczną doniosłość problemu, posłużmy się przykładem: o ile w 2021 r. gospodarstwa domowe płaciły średnio 71,9 gr/kWh brutto, to w pierwszej połowie 2023 r. średni ponoszony przez nie koszt energii elektrycznej wzrósł do 95,7 gr/kWh (Derski, 2023). Odnotowano więc wzrost realnego kosztu zakupu prądu na potrzeby domowe aż o jedną trzecią.

Konsekwencją jest ubożenie społeczeństwa oraz spadek jego zdolności do zaspokajania swoich zróżnicowanych potrzeb, w tym tych z zakresu zdrowia i edukacji, zwłaszcza w kontekście rosnącego urynkowania usług publicznych.

3.8. Kryzys demograficzny

Kolejną warstwą wielokryzysu, bezpośrednio powiązaną z dyskusją na temat kryzysu opieki i reprodukcji społecznej (por. rozdział 1; Grabowska, 2023; Mezzadri, 2022a), jest kryzys demograficzny. Starzenie się społeczeństw krajów rozwiniętych gospodarczo jest tendencją długotrwałą i uniwersalną, determinowaną przez spadek dzietności i zwiększanie się oczekiwanej długości życia. Polska nie jest wyjątkiem, oba te zjawiska po 1989 r. wyraźnie się w naszym kraju zarysowały. Procesy starzenia się społeczeństwa wyraźnie przyspieszają. Porównanie danych ze spisów powszechnych z 2011 i 2021 r. pokazuje, że mediana wieku statystycznego mieszkańca Polski podniosła się w tym okresie o cztery lata, do prawie 42 lat. Ponadto Polskę po wejściu do UE 20 lat temu dotknęła wysoka fala emigracyjna, której szczyt przypadł na lata 2004–2007. Na jej efekty należy patrzeć nie tylko w kategoriach ilościowych, choć te same w sobie były dramatyczne, ale także jakościowych. Zdecydowaną większość zbiorowości emigrantów poakcesyjnych stanowili ludzie w wieku produkcyjnym, do tego z jego niskich przedziałów wiekowych, a więc tworzący najcenniejszą część kapitału ludzkiego oraz demograficznego (Okólski i Kaczmarczyk, 2013).

Starzenie się społeczeństwa, związane z wydłużaniem życia oraz małą dzietnością (w Polsce współczynnik dzietności wynosił w 2022 r. niewiele ponad 1,3, podczas gdy jego wartość neutralna dla reprodukcji ludności to 2,1), objawia się zmianą proporcji ludności w wieku produkcyjnym i nieprodukcyjnym (łącznie przedprodukcyjnym oraz poprodukcyjnym). Ma to konsekwencje dla rynku pracy, w sensie spadku jej podaży, ale i zmian struktury popytu na nią, ponieważ zmieniająca się kompozycja społeczeństwa, w którym coraz więcej jest osób starszych, a coraz mniej osób młodych, stymuluje przeobrażenia gospodarki, zwłaszcza sektora usługowego. Usługi opiekuńcze muszą przeorientowywać się z opieki nad dziećmi na wspomaganie ludzi w wieku starszym i podeszłym (Krzyszowski, 2015).

Kryzys opieki, którego przejawem jest chroniczny niedobór pracowników i pracowników edukacji, ochrony zdrowia i pomocy społecznej, jest dowodem na to, że państwo polskie nie jest jednak przygotowane na konsekwencje kryzysu demograficznego. Prywatyzacja usług opiekuńczych nie rozwiązuje problemu, bo przy rosnących kosztach życia większości społeczeństwa nie będzie na nie stać. W takiej sytuacji oczekiwać można przerzucenia ciężaru kryzysu

opieki na rodziny, a w warunkach dominującego nadal w Polsce tradycyjnego kontraktu płci – w przeważającej mierze na kobiety. Można się spodziewać, że w sytuacjach wstrząsów zewnętrznych, takich jak pandemia czy wojna, to właśnie rodziny stanowiąc będą swoistą antykryzysową poduszkę bezpieczeństwa. Kosztem takiego rodzinnego zarządzania kryzysem jest rosnące znaczenie nieodpłatnej pracy reprodukcyjnej, m.in. opieki nad dziećmi, wykonywanej w okresie pandemii przez członkinie i – rzadziej, ze względu na tradycyjny kontakt płci – członków rodzin (Pulignano i Domecka, 2025).

Konsekwencje starzenia się społeczeństwa odczuwa także system zabezpieczenia społecznego. System bismarckowski, oparty na zasadzie solidarności międzypokoleniowej i będący kluczowym elementem dwudziestowiecznego *welfare state*, działa sprawnie przy zachowaniu proporcji 3:1 między wpłacającymi doń a beneficjentami (Godínez-Olivares i in., 2016). Zważywszy na to, że dochody systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce pochodzą przeważnie z paropodatkowych obciążeń składowych, główną determinantą ich wolumenu zasilającego system i pozwalającego mu realizować swoje zadania jest skala aktywności zawodowej. Inaczej mówiąc, wydolność systemu ubezpieczeń społecznych zależy głównie od tego, czy zbiorowość ludzi młodych – przez co w tym wypadku należy rozumieć: aktywnych zawodowo – znacząco dominuje liczebnie nad zbiorowością ludzi starszych, już nieaktywnych ekonomicznie. W 2023 r. w Polsce emerytury i renty pobierało 7858 tys. osób, zaś pracujących było 15209 tys., co daje 1,9 osoby pracującej na jednego emeryta lub rencistę (GUS, 2023f; ZUS, 2023).

Na zakończenie warto zauważyć, że kryzys reprodukcji społecznej, którego znakiem jest zapaść demograficzna, nie został zażegnany przez familialistyczny zwrot w polityce społecznej, którego wyrazem było m.in. wprowadzenie pomocy finansowej dla rodzin w postaci programu „500+”, gwarantującego pomoc państwa dla rodziców w wysokości 500 zł miesięcznie na każde dziecko (obecnie, w 2025 r., 800 zł). Program ten oceniany był jako jeden z najhojniejszych programów wsparcia dla dzieci w krajach OECD. Ekspertki są zgodni, że przyczynił się do spadku ich ubóstwa, nie osiągnął natomiast swoich celów demograficznych, tj. wzrostu dzietności (Bień, 2022). Choć w komentarzach (np. Bień, 2022) wskazuje się, że dotkliwy spadek liczby urodzeń w latach 2020–2021 mógł mieć związek z pandemią COVID-19, to przyczyn można szukać również w ograniczaniu prawa do aborcji ze względów medycznych (wad płodu), co jesienią 2020 r. doprowadziło do największych po 1989 r. demonstracji kobiet i młodzieży (Grabowska, 2023; Struzik, 2023)⁹. Badania CBOS

⁹ Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 22 października 2020 r. stwierdził, że przepis ustawy antyaborcyjnej z 1993 r. zezwalający na aborcję w przypadku ciężkiego

wskazują, że 57% Polaków i Polek ma mniej dzieci, niżby chciało, zaś 8% respondentów w wieku 18–40 lat nie planuje potomstwa, przy czym w 2023 r. większość z nich (55%) wskazywała na powody osobiste, 14% na sytuację materialną i aż 21% na sytuację w kraju – 11% wprost na restrykcyjne prawo aborcyjne (Omyła-Rudzka, 2023). W uzasadnieniach tych widać wyraźnie, że decyzje prokreacyjne, przekładające się na zapaść demograficzną i kryzys biologicznego odtwarzania się społeczeństwa, skupiają jak w soczewce różne inne kryzysy, m.in. zdrowotny, polityczny i kosztów życia.

3.9. Podsumowanie

Oprócz bardziej uniwersalnych problemów związanych z urynkowaniem usług publicznych, omawianych w rozdziale 2, „pełzający” kryzys w sferze pracy w Polsce w XXI wieku miał kilka cech szczególnych. Po pierwsze, wiązał się on z cechami rynku pracy, takimi jak połączenie stosunkowo niskiego bezrobocia z upowszechnieniem umów terminowych i cywilnoprawnych, co było wyrazem rosnącej prekaryzacji zatrudnienia (Maciejewska i in., 2016; Muszyński, 2019). Po drugie, odpływ dwóch milionów Polaków z rynku pracy w wyniku poakcesyjnych migracji w połączeniu z prekaryzacją pracy doprowadził do permanentnego problemu niedoboru pracowników w wielu branżach (GUS, 2024). Po trzecie, starzenie się społeczeństwa w połączeniu z niskim bezrobociem i niedoborami rąk do pracy, kryzysami politycznymi w krajach byłego ZSRR i wojną w Ukrainie, a także rosnącą atrakcyjnością Polski jako „taniego” kraju należącego do Unii Europejskiej (UE) sprzyjało „przejściu migracyjnemu” (Okólski, 2021). Jego wyrazem była rosnąca w ostatnich latach liczba imigrantek i imigrantów na polskim rynku pracy. W efekcie w literaturze z zakresu studiów migracyjnych Polskę coraz częściej traktuje się jako kraj emigracyjno-imigracyjny (*sending and receiving*) (Fihel i in., 2023).

W przeprowadzonych w rozdziale rozważaniach wskazaliśmy, że istotnym wymiarem wielokryzysu w Polsce jest trwający kryzys demokracji liberalnej, który osłabia jeszcze – i tak słabe w warunkach patchworkowego kapitalizmu – instytucje państwa (Becker, 2023; Bluhm i Varga, 2019; Bustikova i Guasti, 2017; Sierakowski i Sadura, 2023). Do uwarunkowań tego kryzysu, nie tylko zresztą w Polsce (Hochschild, 2017), należą polaryzacja polityczna w społeczeństwie i niski poziom zaufania do instytucji publicznych (Cześniak i in., 2020;

i nieodwracalnego upośledzenia płodu albo nieuleczalnej choroby zagrażającej jego życiu jest niezgodny z konstytucją.

Ruszkowski i in., 2020). Okres rządów Zjednoczonej Prawicy (2015–2023) nie przełożył się na gruntowne zmiany w zbiorowych stosunkach pracy dlatego, że instytucje praw pracowniczych, rokowań zbiorowych i dialogu społecznego w Polsce były w kryzysie w zasadzie od początku ich zreformowania po 1989 r. (Gardawski, 2009a; Ost, 2000). Diagnozy tej nie zmienia fakt osiągnięcia namacalnych korzyści przez stronę pracowniczą w wyniku wyborczego sojuszu NSZZ „Solidarność” z Prawem i Sprawiedliwością (szerzej piszemy o tym w rozdziale 14). Trwałe zmiany instytucji świata pracy były utrudniane przez patchworkowy charakter porządku społeczno-ekonomicznego. Badania wskazują, że Polska należy do krajów, w których system zbiorowych stosunków pracy nie sprzyja rozwijaniu polityk antykryzysowych ze względu na niski poziom uzwiązkowienia i udziału pracodawców w organizacjach pracodawców, silną decentralizację i niski zasięg rokowań zbiorowych oraz słabość instytucji trójstronnych (Czarzasty i Mrozowicki, 2022, 2023b).

O przebiegu kryzysu pandemicznego w sferze pracy nie da się także mówić bez odwołania do trwającego od lat w Polsce kryzysu w sferze reprodukcji społecznej, którego przejawem jest z jednej strony ograniczanie praw reprodukcyjnych kobiet (w konsekwencji „kompromisu aborcyjnego” z 1993 r.), z drugiej zaś kurczenie się instytucji państwa opiekuńczego i przenoszenie obowiązków opiekuńczych na rodziny (Giermanowska, 2013; Grabowska, 2023; Ingłot i in., 2022). Globalny kryzys opieki (Fraser, 2017) nakłada się na kryzys demograficzny wynikający ze starzenia się społeczeństw rozwiniętych w miarę poprawy warunków życia i wzmacnia go (Okólski, 2021). Najszerszymi kontekstami refleksji o wielokryzysie w Polsce są globalne wyzwania związane z kryzysem klimatycznym i mające zapobiegać skutkom tego kryzysu procesy „zielonej transformacji” gospodarki (Galgóczy i Pochet, 2022), a także rozwój idei i praktyki gospodarki o obiegu zamkniętym (Kulczycka, 2018).

Przedstawione w tym rozdziale diagnozy wielokryzysu posłużą nam w kolejnych do dyskusji nad jego społecznymi korelatami w takich obszarach, jak dyskurs o kryzysie w świecie pracy, świadomość społeczno-ekonomiczna, jakość miejsc pracy i sposoby radzenia sobie z kryzysami przez pracownice i pracowników w Polsce. Spośród opisanych kryzysów skoncentrujemy się przede wszystkim na pandemii COVID-19, traktując pozostałe z nich bardziej wybiórczo jako uwarunkowania i konteksty bezprecedensowego, choć krótkotrwałego załamania się porządku społecznego w wyniku globalnego kryzysu zdrowotnego. W kolejnym rozdziale opisujemy aparat metodologiczny, który posłużył nam do badania konsekwencji pandemii COVID-19 jako momentu wielokryzysu w świecie pracy w Polsce.

Badanie wielokryzysu (2020–2023): ramy metodologiczne

*Adam Mrozowicki, Jacek Burski,
Jan Czarzasty, Mateusz Karolak*

4.1. O pandemii COVID-19 i wielokryzysie na chłodno: wprowadzenie

Projekt COV-WORK, którego efektem jest niniejsza książka, był bezpośrednio inspirowany „socjologią gorącą” i dotyczył w swoim pierwotnym zamyśle wpływu pandemii COVID-19 na różne aspekty świata pracy w Polsce. Pisząc o „socjologii gorącej”, odwołujemy się do terminu wprowadzonego przez Ireneusza Krzemińskiego (1997), który odnosił go do badań tworzonych w okresie pierwszej „Solidarności”. Socjologia gorąca, jak podsumowała Małgorzata Molęda-Zdziech (1999, s. 195), tworzona była na żywo i stawiała sobie za cel „pomoc uczestnikom wydarzeń w zrozumieniu złożoności rzeczywistości społecznej”.

W naszym przedsięwzięciu badawczym pierwotnie chcieliśmy uchwycić konsekwencje głębokiego kryzysu zdrowia publicznego na różnych poziomach rzeczywistości społecznej w odniesieniu do sfery pracy i gospodarki w trakcie jego trwania, badając doświadczenia jednostek przeżywających ten kryzys. Dopiero z biegiem czasu okazało się, że nasz pierwotny zamysł badawczy wymaga poszerzenia i uzupełnienia, co znalazło swoje odzwierciedlenie w zastosowaniu koncepcji wielokryzysu i kryzysu chronicznego (por. rozdział 1). Założenie, że kryzys pandemiczny jest elementem chronicznego wielokryzysu, narzucało długookresową perspektywę i spojrzenie na chłodno, w tym przede wszystkim

przeprowadzenie rekonstrukcji kluczowych kryzysów poprzedzających pandemię COVID-19 i nakładających się na nią z wykorzystaniem literatury przedmiotu i danych zastanych (por. rozdziały 2 i 3).

Przyjęcie perspektywy wielokryzysu w odniesieniu do procesu zbierania i analizy oryginalnych danych empirycznych, któremu poświęcony jest niniejszy rozdział, doprowadziło do serii wyborów metodologicznych. Po pierwsze, skorzystaliśmy z wpisanego w projekt COV-WORK rozłożenia w czasie procesu zbierania danych na lata 2021–2024. O ile wywiady jakościowe (biograficzne i eksperckie) realizowane w 2021 r. skupiały się głównie na doświadczeniach pandemii, o tyle w przypadku wywiadów przeprowadzanych w latach 2022–2024 dodaliśmy pytania o inne kryzysy, w tym przede wszystkim o konsekwencje pemoskalowej wojny w Ukrainie oraz (od 2023 r.) inflacji. Po drugie, w analizie dyskursu medialnego dokonaliśmy przesunięcia akcentu z analizy konstruowania dyskursu dotyczącego pandemii COVID-19 na analizę skupioną na kategorii kryzysu w ogóle. Po trzecie, analiza wielokryzysu była możliwa dzięki założonej w projekcie perspektywie panelowej, która objęła dwukrotnie zrealizowane badania kwestionariuszowe CATI (jesienią 2021 r. i na wiosnę 2023 r.) oraz część wywiadów eksperckich (zrealizowanych bądź to z tymi samymi osobami w 2021 i 2023 r., bądź to w ramach tych samych organizacji).

Ze względu na przyjętą w projekcie perspektywę wielokryzysu centralne pytanie badawcze uległo adaptacji i objęło nie tylko efekty pandemii COVID-19 (dla świadomości społeczno-ekonomicznej, warunków, organizacji i jakości miejsc pracy, dyskursu o pracy oraz indywidualnych i zbiorowych strategii życiowych), ale także wpływ innych kryzysów egzogenych, istotnych dla pracowników badanych przez nas branż (edukacji, ochrony zdrowia, pomocy społecznej, logistyki), oraz efekty nakładania się tych kryzysów na chroniczny kryzys usług publicznych. Uzyskanie odpowiedzi na tak postawione pytanie wymagało wykorzystania szerokiej gamy metod i technik badawczych oraz przeprowadzenia wieloletnich badań. Większość „narzędziownika” opisana została już we wcześniejszej książce przedstawiającej wstępne wyniki badań COV-WORK (Gardawski i in., 2022), zatem w rozdziale tym pojawiają się pewne powtórzenia i skróty.

W kolejnych podrozdziałach opisujemy: ogólnopolskie badanie kwestionariuszowe CATI (*computer-assisted telephone interview*, wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny, dalej CATI), wywiady fokusowe i biograficzne z osobami pracującymi w branżach kluczowych, wywiady eksperckie z partnerami dialogu społecznego oraz kadrą kierowniczą wybranych organizacji (szkół, szpitali, DPS, firm logistycznych), a także analizę dyskursu medialnego.

4.2. Ogólnopolskie badanie kwestionariuszowe – panel CATI

Moduł ilościowy projektu miał na celu odpowiedź na pytanie o znaczenie wielokryzysu dla wybranych aspektów świadomości społecznej Polaków i Polek, w tym wizji gospodarki dobrze zarządzanej, subiektywnej oceny ich dobrostanu, ocen antykryzysowych polityk publicznych, a także dokonywanych przez nich ocen sytuacji na rynku pracy, organizacyjnych warunków pracy i jakości miejsc pracy. Kluczowe przy planowaniu modułu było podjęcie próby empirycznego zarejestrowania konsekwencji pandemii COVID-19 w sytuacji odnotowanych w 2020 r. i przewidywanych w latach kolejnych głębokich przemian świata pracy nie tylko w Polsce, ale także na świecie (Adams-Prassl i in., 2020; Eurofound, 2020; van Barneveld i in., 2020). Legło to u podstaw projektu badań podłużnych, panelowych, opartych na założeniu powrotu do respondentów i dokonania pomiaru po dwóch latach od pierwotnie przeprowadzonego. Jednak ze względu na to, że w trakcie badań nastąpiła rekonceptualizacja i położyliśmy większy nacisk na problematykę wielokryzysu, podczas konstrukcji kwestionariusza do realizacji II fali badań CATI oraz analizy zebranych danych uwzględniliśmy również kontekst innych kryzysów w Polsce.

Oryginalne dane ilościowe, z których w niniejszej książce korzystamy, pochodzą z badań ankietowych, realizowanych w technice wspomaganych komputerowo wywiadów telefonicznych (CATI). Badania te mają charakter badania panelowego, co oznacza, że z pomocą tego samego narzędzia (kwestionariusza) i w tej samej technice przebadano więcej niż raz tych samych respondentów (Sikkel i Hoogendoorn, 2012). Do zalet badań CATI zalicza się możliwość systematycznego pomiaru poddanych operacjonalizacji zmiennych, przeprowadzenia złożonych analiz statystycznych na reprezentatywnej próbie badawczej, a przez to dokonania ostrożnych uogólnień na całą badaną populację (Babbie, 2006). Badania w technice CATI umożliwiają sprawną realizację dużych przedsięwzięć badawczych. Ich zaletą jest także wynikająca z większego poczucia anonimowości, w porównaniu do wywiadu osobistego, mniejsza skłonność respondentów do udzielania odpowiedzi społecznie akceptowanych (Sztabiński, 1999). Co ważne, w warunkach pandemii wykorzystanie wywiadów telefonicznych pozwoliło zarazem na bezpieczne dla badaczek i respondentów zrealizowanie wywiadów z zachowaniem standardów bezpieczeństwa epidemiologicznego.

Badania panelowe są ważnym i cennym nurtem badań społecznych, zwłaszcza sondażowych (Sztabiński i in., 2005). Argumentów, które przemawiają za ich prowadzeniem, jest wiele. Podsumujmy najważniejsze z nich. Po pierwsze, jest to możliwość uchwycenia procesów kierunkowych, czyli trendów w rozkładzie

opinii (lub ich braku), a zatem dynamiki obrazu rzeczywistości społecznej w świadomości samych respondentów. Po drugie, badanie panelowe daje możliwość zmierzenia określonego zjawiska lub zjawisk w czasie (w naszym przypadku np. zmian statusu respondenta na rynku pracy, czyli odpowiedzi na pytanie, czy w okresie pomiędzy jedną a drugą falą badań stracił pracę, zmienił ją, czy też z pracownika najemnego stał się przedsiębiorcą lub odwrotnie itd.). Po trzecie, dzięki panelowi mamy możliwość uchwycenia zjawisk lub zdarzeń rzadkich, np. zmian statusu materialnego respondenta wskutek zmiany sytuacji rodzinnej, rzutującej na kondycję ekonomiczną gospodarstwa domowego (np. śmierć małżonka/partnera lub rozstanie). Po czwarte wreszcie, badania panelowe mogą przynosić wartościowe korzyści metodologiczne, zwłaszcza dotyczące precyzji i rzetelności narzędzia badawczego (Sikkel i Hoogendoorn, 2012).

Przy tak znaczących walorach badań panelowych pewne zdziwienie może budzić fakt, że są one w Polsce realizowane stosunkowo rzadko poza badaniami internetowymi (realizowanymi w technice CAWI), gdzie dla odmiany stają się one regułą. Godnym uwagi wyjątkiem są badania POLPAN (Polskie Badania Panelowe), które prowadzone są od lat osiemdziesiątych XX w. na podstawie danych empirycznych – ich głównym tematem są zmiany struktury społecznej w Polsce (Tomescu-Dubrow i in., 2021). W ostatnich latach badania panelowe pojawiają się także w obszarze badań jakościowych (Pustułka i in., 2023; Trąbka i in., 2024). Wyjaśnienie, dlaczego badania panelowe są rzadko przeprowadzane, jest prozaiczne i odnosi się do aspektów ekonomicznych: są one relatywnie drogie. Oznacza to, że w badaniach, które nie mają charakteru rynkowego i dysponują ograniczonymi budżetami, często nie można sobie pozwolić na wykorzystanie tej strategii gromadzenia danych.

Badanie pod operacyjnym tytułem „Praca i życie w sytuacji kryzysu postpandemicznego” zrealizowała firma PBS na reprezentatywnej próbie losowo-kwotowej osób dorosłych zamieszkujących w chwili badania na terenie Polski. Operatem gwarantującym dotarcie do wszystkich osób w wieku 18 i więcej lat mających dostęp do telefonu komórkowego lub stacjonarnego była baza danych składająca się ze wszystkich funkcjonujących w Polsce (obsługiwanych przez operatorów telekomunikacyjnych zarejestrowanych w kraju) numerów telefonicznych (mobilnych i stacjonarnych), wygenerowanych z wykorzystaniem tablic numeracji Urzędu Komunikacji Elektronicznej. Operat ów użyty został do wylosowania 50% próby. Aby zapewnić optymalny dobór badanych, posłużono się pytaniami rekrutacyjnymi w narzędziu badawczym oraz warstwowaniem próby ze względu na województwo, wielkość miejscowości (I warstwa), jak również na płeć i wiek (II warstwa). W drugim kroku, po skontrolowaniu kluczowych zmiennych (płeć, wiek, wielkość miejscowości oraz region), zostali

dobrani kwotowo respondenci z panelu poznaj.to (50% próby). Panel ów to stała baza panelistów PBS, licząca 160 tys. osób. Uzyskane wyniki badania zostały następnie doważone tak, aby odzwierciedlały strukturę populacji dorosłych Polaków z uwagi na najważniejsze cechy społeczno-demograficzne.

W I fali badania, zrealizowanej między 25 października a 17 listopada 2021 r., udział wzięło 1 400 respondentów. W II fali badania, zrealizowanej między 20 marca a 18 kwietnia 2023 r., uczestniczyło 602 respondentów, którzy brali udział w pierwszej fali. W ten sposób badania ankietowe spełniły warunek konieczny uznania ich za panelowe, tj. udział tych samych respondentów w obu falach badania. Dotarcie do respondentów w drugiej fali odbywało się w następującym, dwustopniowym trybie: w pierwszym etapie wykonano losowanie systematyczne co drugiego elementu (tj. wybrano respondentów stanowiących połowę próby z pierwszej fali) i nawiązano z nimi kontakt, w drugim etapie uzupełniono brakującą do zakładanego poziomu liczbę respondentów z pozostałej części pierwotnej próby. Zebrane dane empiryczne umieszczone zostały w Repozytorium Uniwersytetu Wrocławskiego w otwartym dostępie¹.

Kwestionariusz badań obejmował następujące zagadnienia: ocena dobrostanu indywidualnego przed pandemią i w jej trakcie; ocena polityk publicznych wobec pandemii; wybrane wymiary sytuacji badanych na rynku pracy; wskaźnik wizji gospodarki dobrze urządzonej; wskaźnik organizacyjnych i społecznych warunków pracy; wybrane oceny jakości pracy; doświadczenia i oczekiwania wobec pracy zdalnej; zmienne społeczno-demograficzne (metryczka). Kwestionariusz użyty w I fali badania obejmował 46 pytań (w tym 19 pytań metryczkowych) i 141 zmiennych. Kwestionariusz użyty w II fali badania liczył 48 pytań (w tym 18 pytań metryczkowych) i znalazło się w nim łącznie 119 zmiennych².

Mimo że badania sondażowe miały charakter panelu, z dwóch powodów badanie z II fali nie było lustrzanym odbiciem badania z I fali. Po pierwsze, w II fali powrócono jedynie do niektórych respondentów z I fali. Nie zaszła więc replikacja próby w skali 1:1. Było to umotywowane głównie względami ekonomicznymi, czyli dążeniem do ograniczenia kosztów z zachowaniem rygorów metodologicznych pozwalających zapewnić rzetelność badania. Po drugie, między falami zdecydowaliśmy o pewnych modyfikacjach treści kwestionariusza.

¹ Baza wyników panelowego badania kwestionariuszowego z wykorzystaniem wspomaganych komputerowo wywiadów telefonicznych (CATI) na reprezentatywnej próbie mieszkańców Polski, I fala: <https://doi.org/10.34616/145574>, II fala: <https://doi.org/10.34616/150005>.

² Por. aneks metodologiczny, badanie kwestionariuszowe CATI. Liczba pytań w zawartym w aneksie narzędziu nie jest równa podanej w rozdziale ze względu na syntezę kwestionariusza z I i II fali.

Do podjęcia tego kroku skłoniła nas specyfika przedmiotu badania, jakim była sytuacja osób pracujących w warunkach pandemii i rozmaitych, niejednokrotnie wdrażanych *ad hoc*, rozwiązaniach instytucjonalnych i organizacyjnych, dotyczących rynku pracy w różnej skali: od poziomu mikro (np. przechodzenie między trybem pracy stacjonarnej i zdalnej w ramach danego zakładu pracy) do poziomu całej gospodarki (okresowe ograniczenie funkcjonowania różnych jej gałęzi np. poprzez restrykcje w działaniu gastronomii lub organizowaniu imprez masowych).

Siedemnaście miesięcy dzielących od siebie realizację obu fal pomiaru było okresem intensywnych zmian w reżimie sanitarnym i sytuacji ekonomicznej, a także pojawienia się kolejnych kryzysów, tym razem związanych z wojną w Ukrainie i wysoką inflacją. Co prawda pandemia COVID-19 została oficjalnie uznana przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) za wygasłą dopiero 4 maja 2023 r., a więc już po zakończeniu II fali badania, ale proces „powrotu do normalności”, oznaczającej w tym przypadku jedynie znoszenie ograniczeń nakładanych na rozmaite formy aktywności społecznej, toczył się już od kilku miesięcy. Tym samym niektóre pytania z pierwotnego kwestionariusza (np. związane ze środkami ochrony osobistej w miejscu pracy) w nowych okolicznościach straciły rację bytu. W ich miejsce z kolei pojawiły się inne, w tym pytanie o subiektywną ocenę tego, jakie ze współczesnych kryzysów dotyczą badanych osobiście, co odpowiadało wprowadzeniu tematyki wielokryzysu do projektu.

Innym problemem, z jakim musieliśmy się zmierzyć, przygotowując narzędzie do II fali badań, była obecność w kwestionariuszu pytań retrospektywnych, ale odnoszących się do różnych planów czasowych. Był to przypadek całego bloku pytań zatytułowanego „Doświadczenie pracy w czasie COVID-19”. Znajdujące się w nim pytania dotyczące zmian w sytuacji pracy respondenta zachowały swoje brzmienie, ale kontekst czasowy, którego miała dotyczyć odpowiedź respondenta, miał inne ramy w I i w II fali badania, sięgające odpowiednio: maja 2021 r. i maja 2022 r. Perspektywa respondenta w takich warunkach ulega zmianie nie tylko ze względu na dłuższy czas, jaki upływa od momentu początkowego jego reminiscencji (w obu przypadkach był to marzec 2020 r., kiedy nastąpił wybuch pandemii), ale także z powodu skumulowania się różnych doświadczeń zawodowych i życiowych w okresie pomiędzy falami. Do kwestii tych wrócimy przy okazji omawiania wyników badań w kolejnych rozdziałach części II książki.

Czynnik czasu i doświadczeń ma również znaczenie w przypadku pytań dotyczących opinii i preferencji. Nie jest to źródło ani realnych, ani potencjalnych problemów dla badaczy, lecz, jak to zasygnalizowano już wcześniej, uzysku empirycznego. Zmienność opinii dotyczących preferencji wykonywania

pracy w trybie zdalnym lub mieszanym odniesionych do pracy w „tradycyjnej formule”, tj. w miejscu pracy (zakładzie) lub innej lokalizacji fizycznej (poza domem) wyznaczonej przez pracodawcę, pokazuje przede wszystkim refleksję nad wpływem tego czy innego trybu wykonywania pracy na jednostkę oraz jej bliższe i dalsze otoczenie społeczne. Obrazuje także proces uczenia się przez jednostkę nowych aktywności społecznych, jej twórczej i krytycznej adaptacji do nich (nie tylko przez ich akceptację, ale także kontestację i dostosowanie) oraz zagnieżdżania się nowych zjawisk w przestrzeni społecznej. Co za tym idzie, można tu dostrzec interesujący analitycznie punkt zaczepienia dla kategorii normalizacji, wprowadzonej wcześniej w rozdziałach teoretycznych projektu.

Dane zgromadzone w obu falach CATI były analizowane przy zastosowaniu oprogramowania SPSS³. Zasadniczo porównawcze rozkłady danych dla obu fal podawane są w dwóch ujęciach: dla pełnych prób (tj. $N = 1\,400$ dla fali I i $N = 602$ dla fali II) oraz dla „panelu” – części wspólnej zbioru, czyli respondentów uczestniczących w badaniu dwukrotnie. Szczegółowo rzecz ujmując, poza prezentacją rozkładów częstości i wyników analiz krzyżowych posługiwaliśmy się m.in. takimi technikami statystycznymi, jak analiza czynnika i analiza skupień, o czym dokładniej piszemy w części II książki.

4.3. Badanie pracowników w branżach niezbędnych

Ważnym elementem przyjętego w badaniach ujęcia metodologicznego było skupienie się na oddolnej perspektywie pracowników i grup zawodowych wykonujących pracę niezbędną dla codziennego funkcjonowania i odtwarzania się społeczeństwa, które – szczególnie w początkowym okresie pandemii COVID-19, ale też w konsekwencji wojny w Ukrainie – doświadczyły zmiany organizacji pracy, pojawienia się nowych obowiązków, zaburzenia czasu pracy i pogorszenia się wielu innych wymiarów jakości miejsc pracy. Osoby z tych grup były narażone na silny stres i emocje związane z ryzykiem zdrowotnym i zmianami w sposobie wykonywania ich codziennych zadań. Do badań wybraliśmy następujące branże i grupy zawodowe: edukację podstawową (zawody nauczycielskie), szpitalnictwo (zawody lekarskie, pielęgniarские i pozamedyczne), domy pomocy społecznej (zawody opiekuńcze, medyczne i pozamedyczne) oraz logistykę. W obrębie tej ostatniej wybrano trzy grupy, w ramach których możliwe było opisanie sytuacji osób pracujących w różnych częściach łańcucha

³ Dane, które otrzymaliśmy od wykonawcy, były zanonimizowane, przy czym na etapie konstrukcji bazy danych zadbano o powiązanie ze sobą rekordów z obu fal.

dostaw: magazynowanie (pracownicy różnych szczebli w magazynach), transport drogowy (kierowcy TIR-ów) i usługi kurierskie (kurierki i kurierzy paczkowi i żywnościowi).

Podstawą selekcji branż było omawiane w rozdziale 1 kryterium niezbędności, które w przypadku Polski wymaga doprecyzowania ze względu na brak takiej kategorii zawartej *explicite* w regulacjach administracyjnych i dyskusji politycznej. Niezbędność ochrony zdrowia wiąże się z zapewnieniem biologicznego przetrwania i dobrostanu w warunkach kryzysów, pomocy społecznej – z zagwarantowaniem opieki (szczególnie członkom społeczeństwa wymagającym systemowego wsparcia z powodu wieku, stanu zdrowia czy stanu posiadania), edukacji podstawowej – z przygotowaniem dzieci i młodzieży do życia w społeczeństwie, zaś logistyki – z zapewnieniem obiegu towarów i usług ważnych dla funkcjonowania społeczeństwa i gospodarki. Warto zauważyć, że w przypadku logistyki odwołanie do kategorii niezbędności rodzi najwięcej problemów, ponieważ nie wszystkie realizowane przez nią potrzeby konsumpcyjne można określić mianem „fundamentalnych” (McCallum, 2022). Uznajemy jednak, że właśnie z powodu uważania branży logistycznej za krytyczną infrastrukturę współczesnego kapitalizmu (Alimahomed-Wilson i Ness, 2018), narażoną na przerwanie łańcuchów dostaw w pandemii (Gereffi i in., 2021), warunki pracy w logistyce w wielokryzysie zasługują na bardziej szczegółowe zbadanie.

Do podstawowego kryterium niezbędności doszły uzasadnienia wskazujące na zróżnicowanie sytuacji pracowników w badanych przez nas branżach. Po pierwsze, miejsca pracy osób badanych różniły się stanem własnościowym: w edukacji i ochronie zdrowia były to placówki publiczne, w pomocy społecznej – publiczne i prywatne, zaś w wybranych przez nas segmentach logistyki – firmy prywatne (GUS, 2023f)⁴. Podział własnościowy umożliwił nam porównanie sytuacji pracowników usług publicznych, w różnym zakresie poddanych procesom liberalizacji, prywatyzacji i urynkowania w warunkach kryzysu oraz w różnym stopniu podatnych na oddziaływanie instytucji patchworkowego kapitalizmu (Gardawski i Rapacki, 2021). Po drugie, choć wskazane branże doświadczały podobnych problemów jakości miejsc pracy przed pandemią COVID-19, to ich zasięg był zróżnicowany: największe odsetki zatrudnionych na umowach czasowych odnotowano w transporcie i magazynowaniu (Gardawski i in., 2022), zaś ochrona zdrowia, pomoc społeczna oraz

⁴ W 2022 r. w edukacji w sektorze prywatnym zatrudnionych było 16% pracujących, w ochronie zdrowia i pomocy społecznej – 42%, zaś w transporcie i magazynowaniu – 77% (GUS, 2023f).

edukacja wskazywane są jako branże, gdzie występuje chroniczny niedobór pracowników, co prowadzi do wzrostu obciążenia pracą (Eurofound, 2023)⁵.

Po trzecie, pracownicy badanych branż stanęli przed odmiennymi wyzwaniami związanymi z reorganizacją pracy w sytuacji kluczowego kryzysu egzogenego po 2020 r., pandemii COVID-19, a także (szczególnie w przypadku edukacji podstawowej) kryzysu związanego z wojną w Ukrainie. W przypadku edukacji było to bezprecedensowe, masowe przejście na nauczanie zdalne, a potem konieczność reorganizacji pracy w związku z przybyciem dzieci uchodźczych. W szpitalnictwie mieliśmy do czynienia zarówno w Polsce, jak i w innych krajach ze znaczną intensyfikacją pracy w związku ze skokowym (choć rozciągniętym w czasie, tj. „falującym”) wzrostem hospitalizacji i bardzo wysokim ryzykiem zarażenia się (Chemali i in., 2022); w domach pomocy społecznej ryzyko to wynikało wprost ze specyfiki pracy w placówkach, w których stale przebywa wiele osób, a możliwość izolacji społecznej jest bardzo ograniczona (Vermeerbergen i in., 2021). Różne segmenty logistyki doświadczały konsekwencji pandemii COVID-19 w zróżnicowany sposób, jednak ich wspólnym mianownikiem były obawy przed zakażeniem zarówno pracujących, jak i klientów. Uzasadniały one wprowadzanie nowych środków technologicznego nadzoru nad pracownikami i zaburzenie normalnego rytmu pracy (Mrozowicki i Pilch, 2021).

W celu uchwycenia sposobów radzenia sobie z pandemią i subiektywnych znaczeń przypisywanych kryzysowi w organizacji zdecydowaliśmy się skorzystać z trzech jakościowych technik zbierania danych empirycznych. Po pierwsze, realizowaliśmy biograficzne wywiady narracyjne (Schütze, 1983) z pracownikami, które pozwoliły m.in. na analizę sposobów radzenia sobie w sytuacji kryzysu pandemicznego. Po drugie, przeprowadzone zostały zogniskowane wywiady grupowe (wywiady fokusowe) (Lisek-Michalska i Daniłowicz, 2007), które umożliwiły lepszy wgląd w zróżnicowane zawodowo oceny wybranych wymiarów jakości miejsc pracy w okresie pandemii i wielokryzysu. Po trzecie, w celu analizy kontekstu instytucjonalnego (w tym zbiorowych stosunków pracy i funkcjonowania instytucji dialogu społecznego) oraz perspektywy menedżerskiej w branżach korzystaliśmy z wywiadów eksperckich z partnerami dialogu społecznego i kadrą kierowniczą w badanych branżach (Döringer, 2021).

⁵ Bardziej szczegółowy opis tych zróżnicowań czytelnik znajdzie w części III naszej książki.

4.3.1. Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)

Podstawowym celem wykorzystania metody zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) było poznanie opinii i doświadczeń związanych z jakością miejsc pracy osób pracujących w wybranych przez nas branżach. Jednak wywiady te dostarczyły również bogatych informacji na temat sposobów radzenia sobie z wyzwaniem wielokryzysu w miejscach pracy, zarówno chronicznymi, jak i tymi spowodowanymi przez wstrząsy po 2020 r. Skoncentrowaliśmy się na doświadczeniach w czasie kluczowego kryzysu egzogenego, jakim była pandemia COVID-19, jednak już w trakcie realizacji wywiadów fokusowych wiosną 2022 r. dodaliśmy także pytania dotyczące konsekwencji wojny w Ukrainie dla danej grupy zawodowej. Interesowały nas opinie na temat wybranych wymiarów jakości miejsc pracy (bezpieczeństwo zatrudnienia, możliwości rozwoju kariery, wynagrodzenia, czas pracy, dobrostan psychiczny, autonomia, relacje w miejscu pracy, por. Muñoz de Bustillo i in., 2009), a także na temat technologicznych aspektów pracy, niezbędności zawodu w warunkach kryzysów i przyszłości branży.

Wywiady grupowe były zaplanowane jako narzędzie wspierające dla biograficznego wywiadu narracyjnego, ale okazały się istotnym samodzielnym źródłem danych ze względu na wysoką jakość materiału, jaki ostatecznie udało nam się zebrać. Zgodnie z metodologią FGI zależało nam również na wytworzeniu sytuacji dynamicznego budowania szerszej opinii na interesujące nas tematy, przy czym zakładaliśmy, że „żywa interakcja zbiorowa może spowodować do wyrażenia bardziej spontanicznych, ekspresyjnych i emocjonalnych opinii, niż dzieje się to w wywiadach indywidualnych [...]” (Kvale, 2007, s. 126). Do specyficznych efektów badań fokusowych należą: „wzajemna stymulacja respondentów” (zapewniająca dyskusję, pobudzająca do przypomnienia sobie wydarzeń, oferująca wieloaspektowe spojrzenie na problemy) oraz „krystalizowanie i uzgadnianie opinii” (Gawlik, 2012, s. 133). FGI są narzędziem badawczym pozwalającym na wytworzenie wartości dodanej w badaniach złożonych, jeśli chodzi o techniki i metody, bowiem są narzędziem hybrydowym, które łączy w sobie elementy wywiadu i dyskusji (Lisek-Michalska i Daniłowicz, 2007). Było to dla nas istotne ze względu na możliwość analizowania potencjalnych podobieństw bądź rozbieżności w opiniach na temat doświadczeń pandemii COVID-19 (na szerszym tle wielokryzysu) pracowników w poszczególnych grupach zawodowych oraz porównanie opinii przedstawicieli różnych grup zawodowych, np. pielęgniarek i lekarzy.

Istotnym aspektem realizacji wywiadów był czas ich przeprowadzenia – pierwsza połowa 2022 r. Był to moment końcowej fazy pandemii i wchodzenia

w kolejne kryzysy: wojenny, spowodowany pełnoskalową agresją Rosji na Ukrainę, oraz gospodarczy. Rozmówcy mieli więc okazję do przywołania swoich doświadczeń sprzed dwóch lat i zestawienia ich ze swoją ówczesną sytuacją. Wywiady przeprowadzone zostały przez firmę PBS na zlecenie i pod nadzorem merytorycznym konsorcjum COV-WORK, w sposób zdalny (synchroniczny) za pomocą połączenia audio i wideo z uczestniczkami i uczestnikami na platformie MS Teams. Członkowie zespołu projektowego odpowiadali za przygotowanie scenariuszy dla każdej branży zawodowej. Byli oni również obecni w trakcie każdego wywiadu fokusowego, pozostając w kontakcie z osobami moderującymi za pośrednictwem komunikatora internetowego, co pozwoliło na uzupełnianie brakujących informacji. Za udział w wywiadach badani otrzymywali niewielkie wynagrodzenie.

Realizacja badań socjologicznych, w tym wywiadów fokusowych, w formule zdalnej zyskała na znaczeniu w okresie pandemii pomimo dostrzeganych mankamentów, np. trudności z obserwacją całej sytuacji w grupie fokusowej (Męćfal i in., 2023). We wcześniejszej refleksji metodologicznej wskazywano na korzyści wywiadów fokusowych online, m.in. niższe koszty i większą dostępność zróżnicowanych respondentów, a z drugiej strony na większe wyzwania stojące przed moderatorami: aktywizację uczestniczek i uczestników oraz stymulowanie dyskusji (D.W. Stewart i Shamdasani, 2017). W warunkach pandemii COVID-19 o wyborze grup fokusowych online zdecydowały przede wszystkim względy zdrowotne, tj. dążenie do ograniczenia ryzyka zakażenia przez osoby realizujące badania i uczestniczące w nich.

Przed realizacją wywiadów zostały przygotowane scenariusze dla każdej z branż, w których była prowadzona rekrutacja. Struktura scenariusza była zasadniczo podobna w każdej z nich i obejmowała następujące elementy: (1) wspomnienia z pierwszych miesięcy pandemii COVID-19 w miejscu pracy; (2) organizacja pracy w warunkach pandemicznych; (3) jakość miejsc pracy – omówienie kolejnych wymiarów od bezpieczeństwa zatrudnienia, przez m.in. zmiany w czasie pracy i wynagrodzeniu, aż po kwestię relacji z przełożonymi, współpracownikami i różnymi kategoriami odbiorców usług; (4) technologia w pracy przed wybuchem pandemii i po nim; (5) zbiorowe stosunki pracy – znaczenie lokalnych i ponadlokalnych organizacji związkowych oraz ocena protestów pracowniczych przez badanych; (6) przyszłość pracy – spodziewany wpływ pandemii na sposób wykonywania pracy przez badanych, przyszłość ich grupy zawodowej oraz branży, w której byli zatrudnieni (w tym kategoria niezbędności). Ponadto pytaliśmy o stosunek badanych do szczepień w ich grupie zawodowej oraz ocenę wybranych zasad gospodarki dobrze urządzonej.

Pytania zostały doprecyzowane po pilotażowym wywiadzie z nauczycielkami i nauczycielami w lutym 2022 r.⁶

W okresie od lutego do kwietnia 2022 r. zaplanowano i zrealizowano piętnaście wywiadów fokusowych⁷ z osobami zatrudnionymi w województwie mazowieckim, które reprezentowały grupy zawodowe z następujących branż: po cztery wywiady w edukacji, szpitalnictwie, po dwa wywiady w DPS oraz z pracownikami centrów logistycznych i kurierami. Wywiady były zróżnicowane pod kątem płci, wieku oraz miejscowości zamieszkania (por. tabela 4.1). Jeśli chodzi o ostatnie kryterium, ważną kwestią była rekrutacja podzielona na Warszawę i inne, mniejsze miejscowości, co okazało się szczególnie znaczącą zmienną w odniesieniu do różnic w przywoływanych doświadczeniach z okresu pandemicznego, do których wrócimy w części III książki. Szczególny nacisk w rekrutacji położyliśmy na pozyskanie do wywiadów członkiń i członków związków zawodowych, co nie było łatwe w przypadku niektórych segmentów (np. logistyki).

W procesie rekrutacji do wywiadów wykonawca został zobowiązany do przestrzegania specyficznych dla poszczególnych branż kryteriów doboru próby, które oddawać miały istotne dla badanych grup zawodowych wymiary ich wewnętrznego zróżnicowania. W przypadku edukacji zadanie polegało na celowym doborze mężczyzn (przynajmniej jedna osoba lub dwie w fokusie) ze względu na znaczną feminizację branży. Dwa fokusy zrealizowane zostały z osobami na wcześniejszym etapie kariery (nauczyciele stażyści i nauczyciele kontraktowi), dwa na późniejszym (nauczyciele mianowani i dyplomowani). Zróżnicowanie dotyczyło również etapów nauczania (klasy I–III i IV–VIII) oraz przedmiotów (np. fizyka, chemia vs. język polski, historia). W przypadku ochrony zdrowia uznaliśmy, że rekrutacja powinna być prowadzona zarówno w szpitalach zakaźnych, jak i zwykłych, które w czasie pandemii leczyły chorych na COVID-19. Istotnym kryterium doboru była płeć: przynajmniej połowa osób uczestniczących w badaniach musiała być lekarkami, a wśród pielęgniarek i pielęgniarzy przynajmniej jedna osoba musiała być mężczyzną. W przypadku pracownic domów pomocy społecznej zależało nam na zaproszeniu do badania

⁶ Przykładowa lista pytań została zawarta w narzędziu do wywiadów fokusowych w aneksie metodologicznym.

⁷ Początkowo planowano 13 wywiadów, jednak ze względu na problemy w pierwszym etapie rekrutacji w branży logistycznej przeprowadzono w niej dodatkowy wywiad z pracownikami centrów logistycznych. Z podobną sytuacją mieliśmy do czynienia w ochronie zdrowia, gdzie w ramach korekty doboru próby przeprowadzony został dodatkowy wywiad z lekarzami stażystami i rezydentami, co zresztą okazało się bardzo przydatne dla analizy sytuacji w branży.

osób z różnych kategorii zawodowych, ale tylko takich, które miały bezpośredni kontakt z podopiecznymi przebywającymi w placówkach. Podobnie jak w przypadku szpitali, ze względu na feminizację branży wykonawca miał za zadanie zrekrutować do wywiadu przynajmniej dwóch mężczyzn. W branży logistycznej wywiady zostały zrealizowane w trzech grupach: z osobami zatrudnionymi w centrach logistycznych (pracownicy fizyczni i fizyczno-umysłowi), usługach kurierskich (przewóz paczek) i usługach dowozu jedzenia zamawianego za pomocą aplikacji (przykładowo Uber, Glovo czy Pyszne.pl). W tym przypadku, ze względu na większy udział mężczyzn zatrudnionych w branży, wykonawca dostał zadanie rekrutacji do każdego z fokusów minimum dwóch kobiet, a także zróżnicowania firm reprezentowanych przez respondentów i respondentki.

Zasadniczo rzecz biorąc, dobór próby zrealizowany w badaniu odpowiadał założeniom. Kobiety wyraźnie dominowały w edukacji, ochronie zdrowia i pomocy społecznej, które to branże są silnie sfeminizowane⁸ (GUS, 2023f). Grupy fokusowe liczyły zwykle od sześciu do dziewięciu osób, co jest zgodne z założeniami metody (Gawlik, 2012); w przypadku szeregowych pracowników fizycznych z magazynów grupa liczyła jedynie cztery osoby, co wynikało z wycofania się w ostatniej chwili części respondentów. Uczestnicy badań byli zróżnicowani ze względu na wiek, przy czym osoby najmłodsze były lepiej reprezentowane w logistyce (średnia wieku 36 lat), osoby w średnim wieku – w edukacji i ochronie zdrowia (w obu przypadkach średnia wieku 41 lat), a stosunkowo starsze – w domach pomocy społecznej (średnia wieku 50 lat). Tabela 4.1 podsumowuje podstawowe charakterystyki grup fokusowych⁹:

⁸ W ochronie zdrowia i pomocy społecznej wśród pracowników i pracownic najemnych w 2022 r. było 85% kobiet, w edukacji – 80% kobiet, zaś w transporcie i magazynowaniu – 25%.

⁹ W dalszej części książki używamy systematycznie kodów wywiadów fokusowych, w których skróty oznaczają: FGI – wywiad fokusowy, numer wywiadu, branża (OZ – ochrona zdrowia, PS – pomoc społeczna, E – edukacja, L – logistyka), miejsce realizacji (WAW – Warszawa, NAW – poza Warszawą), grupa zawodowa (LEK – lekarze/lekarzki, PIEL – pielęgniarze/pielęgniarki, DPS – pracownicy/pracownice DPS, NMD – nauczyciele/nauczycielki mianowani i dyplomowani, NSK – nauczyciele/nauczycielki stażystki i kontraktowi, KP – kurierzy/kurierki paczkowi, KGIG – kurierzy/kurierki platformowi, PM – szeregowi pracownicy/pracownice fizyczni centrów logistycznych, PCL – szeregowi pracownicy/pracownice fizyczno-umysłowi centrów logistycznych).

Tabela 4.1. Zróżnicowanie próby badawczej w wywiadach fokusowych według branż i płci

Kod wywiadu	Branża	Lokalizacja	Grupy zawodowe	Podział ze względu na płeć
FGI_01_OZ_WAW_LEK	Ochrona zdrowia	Warszawa	Lekarze	7K/2M
FGI_02_OZ_NWAW_LEK	Ochrona zdrowia	Poza Warszawą	Lekarze	6K/0M
FGI_03_OZ_NWAW_LEKS	Ochrona zdrowia	Poza Warszawą	Lekarze stażyści	5K/4M
FGI_04_OZ_WAW_PIEL	Ochrona zdrowia	Warszawa	Pielęgniarki	7K/1M
FGI_05_OZ_NWAW_PIEL	Ochrona zdrowia	Poza Warszawą	Pielęgniarki	8K/0M
FGI_06_PS_WAW_DPS	Pomoc społeczna	Warszawa	Pracownicy socjalni, opiekunowie, pielęgniarki, fizjoterapeuci	6K/3M
FGI_07_PS_NWAW_DPS	Pomoc społeczna	Poza Warszawą	Pracownicy socjalni, opiekunowie, pielęgniarki, fizjoterapeuci	7K/2M
FGI_08_E_WAW_NMD	Edukacja	Warszawa	Nauczyciele mianowani i dyplomowani	7K/2M
FGI_09_E_NWAW_NMD	Edukacja	Poza Warszawą	Nauczyciele mianowani i dyplomowani	8K/1M
FGI_10_E_WAW_NSK	Edukacja	Warszawa	Nauczyciele stażyści i kontraktowi	7K/1M
FGI_11_E_NWAW_NSK	Edukacja	Poza Warszawą	Nauczyciele stażyści i kontraktowi	6K/2M
FGI_12_L_WAW_KP	Logistyka	Warszawa	Kurierzy paczkowi	3K/4M
FGI_13_L_WAW_KGIG	Logistyka	Warszawa	Kurierzy aplikacji	2K/5M
FGI_14_L_WAW_PM	Logistyka	Warszawa	Pracownicy magazynów	1K/3M
FGI_15_L_WAW_PCL	Logistyka	Warszawa	Pracownicy fizyczno-umysłowi centrów logistycznych	2K/5M

Źródło: badania własne, zespół COV-WORK.

Jakość zrealizowanych wywiadów i zebranych danych oceniamy jako zadowalającą, m.in. ze względu na intensywność interakcji, dynamikę emocjonalną i uzyskane informacje. Uczestniczki i uczestnicy brali aktywny udział w dyskusji pomimo zdarzających się kłopotów technicznych, wywiady trwały od 120 do 180 minut. Bardzo dobrze sprawdziła się grupa na komunikatorze internetowym służąca do stałego kontaktu między przedstawicielkami zespołu badawczego a moderatorkami. Przeprowadzenie wywiadów na platformie MS Teams było jednak wymagające od strony technicznej (pojawiały się czasami problemy z podłączeniem uczestników, nie zawsze udawało się utrzymać dobrą jakość połączenia przez cały czas trwania wywiadów) i merytorycznej (kluczową rolę odgrywały doświadczone w badaniach osoby moderujące dyskusję, przeszkolone przez kierowników zespołu COV-WORK, jednak momentami i tak konieczna była szybka konsultacja z zespołem na komunikatorze). Na koniec każdego wywiadu członkowie zespołu przeprowadzali również rozmowę, w której zapraszali do wzięcia udziału w części biograficznej badania, dzięki czemu kilkoro uczestników wywiadów fokusowych zgodziło się na wywiady biograficzne.

Wszystkie nagrania zostały przepisane i poddane anonimizacji przez wykonawcę, a następnie sprawdzone przez zespół projektowy COV-WORK. Tak przygotowane transkrypcje zostały zarchiwizowane w Repozytorium Uniwersytetu Wrocławskiego¹⁰.

Analiza wywiadów fokusowych była przeprowadzona w dwóch krokach. W pierwszym kroku wywiady zostały zakodowane przez członków zespołu z wykorzystaniem programu do wspierania analizy danych jakościowych (Gibbs, 2007)¹¹. Drzewo kodowe zostało oparte o poszczególne elementy scenariusza wywiadu oraz uzupełnione o kody pozwalające na uchwycenie nowych zjawisk, m.in. odnoszące się do kwestii innowacji o charakterze organizacyjnym i społecznym. Kodowaniu towarzyszyło, inspirowane metodologią

¹⁰ Wywiady grupowe FGI w projekcie COV-WORK, <https://doi.org/10.34616/146583>. Procedura archiwizacji realizowana była w trzech krokach: po pierwsze, w przypadku danych jakościowych anonimizowaliśmy materiał w ramach zespołu lub, w przypadku fokusów, w ramach zlecenia dla wykonawcy (firmy PBS). Po drugie, weryfikowaliśmy efekt anonimizacji w celu wykluczenia błędów bądź pomyłek, które mogły zdarzyć się na pierwszym etapie. Po trzecie, opisywaliśmy materiał zgodnie z wytycznymi Repozytorium UWr, a przygotowane pakiety danych zostały wprowadzone do internetowej bazy danych.

¹¹ Początkowo zespół korzystał z programu Atlas.ti, a następnie bazy danych z wywiadów fokusowych, biograficznych i eksperckich zostały przeniesione do MAXQDA. Powodem były ograniczenia posiadanej licencji Atlas.ti oraz dostępność licencji MAXQDA w Uniwersytecie Wrocławskim.

teorii gruntowanej, pisanie not teoretycznych (Glaser, 1978), a także konstruowanie schematów analitycznych wiążących ze sobą kategorie socjologiczne (w tym przede wszystkim pojęcia uwrażliwiające, zaprezentowane w rozdziale 1, w postaci antynomicznych reakcji na kryzys) i kategorie pochodzące z języka samych osób badanych. W drugim kroku zakodowane wywiady stały się podstawą analiz tematycznych pod kątem głównych wymiarów jakości pracy w trakcie pandemii i przyszłości pracy w badanych branżach (Gardawski i in., 2022) oraz skonstruowania schematu IKON (innowacja, kontrola, opór, normalizacja) służącego do analizy zbiorowych odpowiedzi na kryzys (Mrozowicki, 2023).

4.3.2. Biograficzne wywiady narracyjne (BNI)

Jedno z pytań badawczych, na które odpowiedzi poszukiwaliśmy w projekcie COV-WORK, brzmiało: w jakim stopniu wielokryzys, w tym przede wszystkim pandemia COVID-19, znalazły odzwierciedlenie w doświadczeniach biograficznych i strategiach życiowych pracowników wybranych branż kluczowych? Głównym źródłem danych analizowanych w poszukiwaniu odpowiedzi na tak postawione pytanie były biograficzne wywiady narracyjne (BNI). Zostały one zebrane zgodnie z metodą pierwotnie opracowaną przez niemieckich socjologów skupionych wokół Fritza Schützego (Schütze, 2012a), a następnie rozwijaną m.in. przez polskich badaczy (Dopierała i Waniek, 2016; Kaźmierska i Waniek, 2020b; Waniek, 2016b, 2019a), w tym członków zespołu projektowego (Burski i in., 2022; Mrozowicki, 2011, 2020).

W przyjętym tu ujęciu przez biografię rozumiemy opowiadaną przez jednostkę historię życia, która łączy wpływy społeczno-kulturowe (m.in. za sprawą oddziaływania kulturowo ukształtowanych wzorów „normalnej” biografii, por. Kohli, 1988) i podmiotowe sprawstwo wyrażające się w refleksji nad dokonanymi wyborami w zastanym kontekście strukturalnym (Ferrarotti, 2002). Podmiotowy moment biografii zawarty jest w koncepcji „pracy biograficznej”, która wskazuje na praktyki nadawania sensu i porządkowania własnej historii życia (Kaźmierska, 2008, s. 29), co umożliwia podtrzymanie i odbudowę jednostkowej tożsamości w sytuacji zbiorowych i indywidualnych kryzysów (A.L. Strauss, 1993). Zakładamy, że biografie umożliwiają dostęp do „strategii życiowych”. W niniejszej książce pojęcie to odnosimy do metod osiągania pożądanego „sposobu życia (*modus vivendi*)”, które są rozwijane refleksyjnie przez jednostki z uwzględnieniem uwarunkowań strukturalnych i kulturowych, z którymi mierzyły się one w toku swoich historii życia i pracy (Mrozowicki,

2011)¹². Biografie dokumentują złożone relacje pomiędzy „zbiorowym czasem historycznym” (rozumianym jako „czas zmian społecznych”, uporządkowany za pomocą konkretnych dat i (wielkich) wydarzeń w skali makrospołecznej) i „czasem biograficznym”, który odnosi się do historii jednostek (Bertaux, 2012), umożliwiając analizę „makrokryzysów” w doświadczeniu indywidualnym.

Wybór biograficznego wywiadu narracyjnego jako jednej z metod zbierania danych oraz ich analizy wynikał z poszukiwania odpowiedzi na pytania o sposoby nadawania znaczeń, sposoby radzenia sobie z kryzysami i przemiany strategii życiowych pracowników, niezbędnych w sytuacji kryzysu pandemicznego i rozciągniętego w czasie wielokryzysu. Po pierwsze, zastanawiając się nad relacją między kryzysami makrospołecznymi a doświadczeniem indywidualnym, odwoływaliśmy się do tradycji istniejących badań biograficznych nad sposobami radzenia sobie z wydarzeniami przełomowymi w przebiegu życia, takimi jak zagłada (Kaźmierska, 2008), wojna (Dopierała i Waniek, 2016) czy transformacja systemowa (Kaźmierska i Waniek, 2020b; Miller i in., 2003). Po drugie, nawiązywaliśmy do badań biograficznych nad doświadczeniem pandemii COVID-19 (Moran i Dooly, 2024). W Polsce w większości istniejących badań nad wpływem pandemii stosowano metody pamiętnikarskie i skupiano się na przełomowym roku 2020 (Całek, 2023; Głowacka i in., 2022; Łukianow i Orchowska, 2023; Olcoń-Kubicka i in., 2023), co do pewnego stopnia utrudniało zrozumienie znaczenia wielokryzysu w dłuższej perspektywie czasowej. W skali międzynarodowej, poza wyjątkami (Muszyński, Pulignano, Domecka i in., 2022; Pulignano i Domecka, 2025; Vermeerbergen i in., 2021), badania biograficzne nad pandemią stosunkowo rzadko koncentrowały się natomiast na doświadczeniach w sferze pracy. Na tym tle zrealizowane w projekcie COV-WORK badania biograficzne nad doświadczeniem pracy w czterech branżach pozostają wyjątkowe.

Narzędzie badawcze zaprojektowane zostało zgodnie z metodą Fritza Schützego (Schütze, 1983, 2005) z niewielkimi modyfikacjami dotyczącymi ostatniej części wywiadu, opisanymi szczegółowo we wcześniejszych pracach (Mrozowicki, 2011, 2020). Każdy z wywiadów poprzedzał kontakt i ogólne zapoznanie rozmówcy/rozmówcy z tematyką badań, przekazanie, omówienie i podpisanie stosownych zgód¹³, a także, w dniu wywiadu, przeprowadzenie krótkiej

¹² Refleksyjność w przyjętym tutaj rozumieniu to „regularna realizacja zdolności mentalnej, podzielanej przez wszystkich normalnych ludzi, do postrzegania siebie w relacji do ich społecznych kontekstów (i *vice versa*)” (Archer, 2007, s. 1). Pojęcie to jest bardzo bliskie kategorii pracy biograficznej.

¹³ Osoby uczestniczące w badaniach podpisywały zgody na przetwarzanie danych osobowych (RODO) oraz udzielenie wywiadu, jego transkrypcję i przekazanie do

rozmowy wprowadzającej. Kluczowe znaczenie dla analizy strategii życiowych miała część pierwsza wywiadu, którą rozpoczynała prośba: „Chciałbym/Chciałabym poprosić, by opowiedziała mi pan (opowiedziała mi pani) historię swojego życia od początku aż do teraz”. Nasza koncentracja na spontanicznie opowiadanej (tj. nieprzerywanej przez osoby realizujące wywiad) historii całego życia wynikała z potrzeby zrozumienia procesów kształtowania się zasobów biograficznych (Lalak, 2015) i strategii życiowych oraz miejsca zajmowanego przez kryzysy, takie jak pandemia COVID-19, w przestrzeni całego życia badanych. W drugiej części wywiadu zadawaliśmy pytania o charakterze narracyjnym, które miały wyjaśnić bądź poszerzyć kwestie poruszone w pierwszej części. W trzeciej części skupialiśmy się na tematach ważnych z perspektywy projektu, o ile nie zostały one omówione w poprzednich częściach, przy założeniu występowania badanych w dwóch rolach: „teoretyków swojego życia” oraz osób posiadających opinie o różnych aspektach życia społecznego (Rokuszevska-Pawełek, 1996).

Szczegółową listę tematów poruszanych w części trzeciej wywiadu zawiera aneks metodologiczny. W części tej pytaliśmy o: przebieg pandemii ze szczególnym uwzględnieniem jej wpływu na charakter pracy i wybrane wymiary jakości miejsc pracy; zaangażowanie społeczne (w tym w związkach zawodowych) i poglądy polityczne rozmówców; społeczne znaczenie wykonywanej pracy w okresie pandemii COVID-19 („niezbędność”); ocenę istniejących w społeczeństwie polskim konfliktów i nierówności; identyfikacje klasowe oraz wizje dobrego życia, dobrej pracy i tego, jak osoba badana wyobraża sobie swoją przyszłość. Co więcej, po wybuchu pełnoskalowej wojny w Ukrainie w lutym 2022 r. oraz w związku z narastającym kryzysem inflacyjnym dodaliśmy w trzeciej części wywiadu pytania o inne niż pandemia kryzysy. Warto podkreślić, że nie w każdym wywiadzie poruszane były wszystkie tematy z części trzeciej, ponieważ wiele z nich pojawiło się spontanicznie na wcześniejszych etapach rozmowy.

archiwizacji (to ostatnie było opcjonalne), co wynikało z regulacji w ramach Uniwersytetu Wrocławskiego i wymagań Komisji Etycznej na Wydziale Nauk Społecznych UW. Staraliśmy się, aby zgoda RODO i zgoda na wywiad nie zepsuły relacji zaufania koniecznych do przeprowadzenia wywiadów. Dla zdecydowanej większości osób, z którymi rozmawialiśmy, nie okazały się one problematyczne. W latach 2020–2021 osoby badane otrzymywały pakiet promocyjny, obejmujący materiały promocyjne Uniwersytetu Wrocławskiego, powerbank oraz pendrive z logiem instytucji, w podziękowaniu za udział w badaniu. Dzięki zmianom o charakterze administracyjnym w latach 2023–2024 rozmówcy i rozmówczynie za udział w badaniu byli symbolicznie wynagradzani. Ponadto upoważnienie do przetwarzania danych osobowych otrzymały osoby odbywające praktyki i wolontariat w projekcie COV-WORK, a także uczestniczące w ćwiczeniach terenowych „Pandemia i praca” w 2021 r.

Wszystkie pytania w części trzeciej starał się zadawać w nawiązaniu do poprzednich części wywiadów i doświadczeń biograficznych osób badanych. Nie wszystkie tematy poruszane w części trzeciej wywiadu zostały ostatecznie poddane analizie w książce (np. temat nierówności społecznych i klas); będą one przedmiotem kolejnych publikacji, a służyły one zachowaniu ciągłości z wcześniejszymi przedsięwzięciami badawczymi zespołu, w tym z projektem NCN PREWORK¹⁴.

Wykorzystanie tak szerokiej gamy tematów w trzeciej części stanowiło pewne odstępstwo od pierwotnej wersji metody (Kaźmierska i Waniek, 2020a). Uznaliśmy jednak, że jest ono niezbędne dla zbudowania powiązań między różnymi metodami w projekcie i wykorzystania informacji z wywiadów narracyjnych do szerokich analiz przemian świata pracy (np. jakości miejsc pracy w branżach), w których biografie były środkiem i narzędziem, a nie tematem samym w sobie (Helling, 1990). Dodatkowo umożliwiło nam ono zestawienie w późniejszych analizach części narracyjnych (przede wszystkim pierwszej i drugiej części wywiadu) z odpowiedziami na pytania o poglądy na rozmaite kwestie społeczne i kulturowe (m.in. znaczenie organizacji społecznych i pracowniczych, skale nierówności społecznych czy poglądy polityczne). Pytanie wprost o pandemię COVID-19 i inne kryzysy makrosocjalne pozwoliło nam wreszcie na uzyskanie – często niezwykle narracyjnych – opowieści o nich od osób, które jedynie pobieżnie odniosły się do nich w początkowych fazach wywiadu, w tym w trakcie spontanicznej narracji o własnym życiu (por. rozdział 15). Inną modyfikacją, której dokonaliśmy już we wcześniejszych badaniach (Mrozowicki, 2020), było wprowadzenie dodatkowego kwestionariusza na koniec wywiadu, w którym pytaliśmy o podstawowe dane społeczno-demograficzne. Kwestionariusz był wypełniany bądź to przez osoby badane online, bądź to przez zespół badawczy w trakcie wywiadu. Umożliwił on usystematyzowanie informacji o badanych, np. dotyczących ich wykształcenia, wykształcenia rodziców i partnerek/partnerów, wieku dzieci.

Wywiady biograficzne, inaczej niż w przypadku fokusowych, zbierał zespół COV-WORK w składzie: Jacek Burski, Aleksandra Drabina-Różewicz, Mateusz Karolak, Adam Mrozowicki, Alicja Pałęcka i Szymon Pilch¹⁵. Od późnej wiosny 2021 do lutego 2024 r. przeprowadziliśmy łącznie 90 wywiadów

¹⁴ Projekt NCN PREWORK, por. przypis 1 w rozdziale 1.

¹⁵ Dodatkowo, jak wspomnieliśmy we wprowadzeniu do książki, trzy wywiady biograficzne zostały zebrane przez studentów i studentki uczestniczące w ćwiczeniach terenowych „Pandemia i praca” w 2021 r., a jeden – wspólny dla projektów NCN ENDURE i COV-WORK – przez wykonawczynię w projekcie ENDURE, Könül Jafarową.

narracyjnych, z czego większość w 2022 i 2023 r. Podstawowym kryterium celowego doboru próby było wykonywanie pracy w interesującej nas branży w czasie pandemii COVID-19, zaś dodatkowym przynależność do jednej z interesujących nas grup zawodowych z branż kluczowych. Zgodnie z przedstawionymi wcześniej założeniami doboru próby odbyliśmy rozmowy z następującymi kategoriami pracowników: (1) nauczyciele i nauczycielki w szkołach podstawowych (29 wywiadów, w tym połowa z nauczycielami mianowanymi i dyplomowanymi); (2) osoby zatrudnione w szpitalach (19 wywiadów), w tym lekarze/lekarki (siedem osób), pielęgniarze/pielęgniarki (dziewięć osób), ratowniczk/ratownicy medyczni (dwie osoby) i salowa (jedna osoba); (3) osoby zatrudnione w DPS (12 wywiadów), w tym pielęgniarki (dwie osoby), opiekunowie/opiekunki (cztery osoby), pokojowa, kucharka, fizjoterapeuta, pracownicy socjalni (dwie osoby), kierowniczk DPS; (4) osoby zatrudnione w logistyce (30 wywiadów), w tym dziewięcioro kurierów/kurierek pracujących przez aplikacje i cztery osoby w usługach dowozu paczek, ośmiu kierowców w transporcie drogowym, dziewięcioro pracowników/pracownic magazynów i centrów logistycznych różnych szczebli (por. tabela 4.2).

Tabela 4.2. Zróżnicowanie próby badawczej w wywiadach biograficznych

	Edukacja (szkoły podstawowe)	Ochrona zdrowia (szpitale)	Pomoc społeczna (DPS)	Logistyka
Wywiadów łącznie*	29	19	12	30
Kobiety*	25	12	9	7
Mężczyźni*	4	7	3	23
Wykształcenie wyższe*	29	16	7	7
Przynależność związkowa*	4	6	4	8
Duże miasto (powyżej 100 tys.)*	15	11	6	21
Średnia wieku (w latach)	44	44	47	35

Źródło: badania własne, zespół COV-WORK.

Uwaga: * podano liczebności.

W procesie realizacji wywiadów dążyliśmy do utrzymania zróżnicowania próby ze względu na wiek, płeć, wielkość miejscowości zamieszkania, przynależność związkową, zakładając w oparciu o nasze wcześniejsze doświadczenia badawcze, że cechy te będą miały znaczenie dla strategii życiowych przyjmowanych przez naszych rozmówców (Mrozowicki i Czarzasty, 2020). Zróżnicowanie takie udało się, zasadniczo rzecz biorąc, uzyskać. Rozkład podstawowych cech

społeczno-demograficznych osób badanych zawiera 4.2. W kolekcji znalazło się również sześć wywiadów z mówiącymi płynnie po polsku obcokrajowcami z Ukrainy i Białorusi, w tym jeden z nauczycielką oraz pięć z pracownikami logistyki, co odpowiadało rosnącemu udziałowi pracowników migrujących w tej ostatniej branży. Niemal wszystkie wywiady przeprowadzono w województwie dolnośląskim i mazowieckim przy zachowaniu zróżnicowania ze względu na wielkość badanych miejscowości, tj. realizacji ich części poza dużymi (liczącymi ponad 100 tys. mieszkańców) miastami¹⁶. Pod względem wieku sytuacja wyglądała analogicznie jak w wywiadach fokusowych. Osoby zatrudnione w logistyce były najmłodsze i stosunkowo gorzej wykształcone. Z uwagi na niski stopień uzwiązkowienia we wszystkich branżach celowo poszukiwaliśmy związkowców i związkowców, co przyniosło dobre rezultaty w logistyce i domach pomocy społecznej, a stosunkowo gorsze paradoksalnie w lepiej uzwiązkowionej edukacji i ochronie zdrowia. Przy interpretacji wyników warto zwrócić uwagę na ograniczenia kolekcji danych o wskazanych przez nas parametrach.

Wywiady trwały od 90 do 400 minut. Zdecydowana większość rozmów odbyła się twarzą w twarz, na żywo, co pozwoliło na zachowanie bardziej intymnej i przyjaznej atmosfery, sprzyjającej dzieleniu się prywatną historią badanych przy zachowaniu stosownych środków bezpieczeństwa sanitarnego¹⁷. Wywiady realizowane były zwykle w mieszkaniach osób badanych lub w miejscach publicznych (np. kawiarni, parku), bardzo rzadko w miejscach pracy czy na uczelni. Do naszych rozmówców i rozmówczyń docieraliśmy na kilka sposobów. Kontaktowaliśmy się z konkretnymi miejscami pracy i związkami zawodowymi, przeprowadziliśmy ograniczone kampanie promocyjne w mediach społecznościowych, skierowane do określonych grup zawodowych, monitorowaliśmy protesty pracownicze i staraliśmy się nawiązać łączność z osobami je organizującymi, wykorzystaliśmy kontakty zebrane w trakcie przeprowadzania wywiadów grupowych, a także kontakty osobiste. Po dotarciu do konkretnej osoby staraliśmy się postępować zgodnie z techniką kuli śnieżnej i rozwijać próbę tak dalece, jak to było możliwe. Docelowa wielkość próby odpowiadała założeniom projektu COV-WORK, a przede wszystkim pozwoliła na formułowanie wniosków na poziomie poszczególnych branż i – w mniejszym stopniu – obserwacji

¹⁶ Zrealizowanie 11 wywiadów poza tym województwami wynikało, po pierwsze, z trudniejszego dostępu do części respondentów/respondentek (np. w przypadku kierowców TIR-ów), po drugie – z wyczerpania kontaktów posiadanych przez zespół we wspomnianych województwach pod koniec badań.

¹⁷ Łącznie zrealizowano osiem wywiadów online, z czego sześć w logistyce, co wiązało się z dostępnością osób badanych i – w pięciu przypadkach – realizacją badań poza województwami mazowieckim i dolnośląskim.

dotyczących warunków i jakości pracy niektórych grup zawodowych. W odniesieniu do całej kolekcji osiągnęliśmy poziom „teoretycznego nasycenia”, tj. powtarzalność wzorów powiązań pomiędzy kluczowymi kategoriami i konfiguracjami kategorii (Glaser i Strauss, 2009). Nasycenie dotyczyło schematu analitycznego IKON (por. część III oraz Mrozowicki, 2023), a także typologii strategii życiowych (por. część IV) (Mrozowicki i Burski, 2024a).

Po zrealizowaniu wywiadów wszystkie zostały przepisane i zanonimizowane: zmieniono imiona i nazwiska wszystkich osób pojawiających się w narracjach, nazwy własne, nazwy miejscowości, firm, organizacji etc.¹⁸ Zanonimizowane wywiady z osobami, które wyraziły zgodę na ich udostępnienie, zostały umieszczone w Repozytorium Uniwersytetu Wrocławskiego¹⁹. Do każdego wywiadu sporządzono notę analityczną, która objęła informacje o kontekście wywiadu, faktograficzne podsumowanie historii życia i sposobu prezentacji biografii, wyniki analizy tematycznej skupionej na wybranych kategoriach oraz uwagi końcowe na temat wywiadu.

Analiza wywiadów została przeprowadzona na dwa sposoby. Pierwszy z nich obejmował kodowanie zebranego materiału. Przeprowadzono kodowanie otwarte (oparte na podziale danych na kategorie analityczne) i kodowanie selektywne (redukujące liczbę kategorii i łączące je ze sobą) przy użyciu procedur metodologii teorii ugruntowanej (Charmaz, 2006; Glaser, 1978), wspieranych przez oprogramowanie do analizy danych jakościowych (Atlas.ti). Kodowanie selektywne miało trzy cele. Po pierwsze, skupiało się ono na pojęciach uwrażliwiających (Blumer, 1954), poddanych dyskusji w rozdziale 1, ich empirycznym ugruntowaniu i powiązaniu ze sobą oraz z wynikami analizy wywiadów fokusowych, co łącznie pozwoliło na skonstruowanie schematu analitycznego IKON i opis sekwencji zbiorowych reakcji na kryzys w branżach (por. część III książki). Po drugie, było to kodowanie skoncentrowane na analizie sposobów opowiadania o doświadczeniach pandemii COVID-19 i jakości miejsc pracy oraz tematach poruszanych w ostatniej części wywiadu. Po trzecie, objęło ono rekonstrukcję głównych właściwości strategii życiowych narratorów i narratorek oraz powiązanie ich z innymi kategoriami analitycznymi, m.in. relacjami społecznymi czy orientacjami biograficznymi (proaktywne *versus* reaktywne), co ostatecznie doprowadziło do skonstruowania typologii strategii

¹⁸ Kody wywiadów biograficznych składają się z następujących elementów: BNI, numer wywiadu w branży, branża (OZ – ochrona zdrowia i pomoc społeczna, E – edukacja, L – logistyka), zanonimizowane imię.

¹⁹ Projekt COV-WORK: Baza biograficznych wywiadów narracyjnych z pracownikami branż niezbędnych (ochrony zdrowia, pomocy społecznej, edukacji, logistyki), <https://doi.org/10.34616/151344>.

życiowych i opisanie sposobów radzenia sobie z wielokryzysem na poziomie indywidualnym (por. część IV książki).

Drugim sposobem pracy z materiałem biograficznym była analiza wybranych wywiadów, oparta o kolejne kroki procedury interpretowania autobiograficznego wywiadu narracyjnego i wykorzystująca jej wybrane pojęcia analityczne. Z kolekcji zostały wyselekcjonowane 24 przypadki, które uznano za kluczowe z punktu widzenia odpowiedzi na interesujące nas pytania badawcze dotyczące strategii życiowych w obliczu wielokryzysu. Szczególnie ważne były dla nas zaprezentowane w wywiadach sposoby radzenia sobie z kryzysami biograficznymi i makrospołecznymi na przestrzeni życia, oparte na podstawowym dla socjologii Schützego rozróżnieniu „planowania” (kontroli nad własnym życiem i aktywnego jego kształtowania) i „znoszenia” (cierpienia, chaosu i przytłoczenia niekontrolowanymi zdarzeniami i procesami) (Schütze i Riemann, 1991; Waniek, 2016b). Wybór wywiadów był również oparty o zasadę maksymalnego i minimalnego kontrastu, charakterystyczną dla teoretycznego doboru próby (Glaser i Strauss, 2009). Ważne było dla nas porównywanie przypadków odmiennych od siebie, jak również tych, które moglibyśmy opisać jako podobne nie tylko ze względu na ich cechy społeczno-demograficzne (np. wiek, płeć, miejsce zamieszkania), ale także na podstawowe informacje o sposobach funkcjonowania i radzenia sobie w sferze pracy (np. aktywizm związkowy, samozatrudnienie) i poza nią (np. poleganie na szerokich więziach społecznych lub, przeciwnie, poleganie przede wszystkim na sobie samym).

Sama analiza przypadków charakteryzowała się określoną sekwencją podejmowanych kroków. Po pierwsze, wykonano formalną analizę tekstu i zrekonstruowano podstawowe schematy komunikacyjne (narracyjne, opisowe i argumentacyjne) (Schütze, 2012a; Kaźmierska i Waniek, 2020a)²⁰ oraz skupiono się na tych pierwszych jako kluczowych dla zrozumienia sekwencji wydarzeń składających się na historię życia. Drugim krokiem była analiza

²⁰ Schematy komunikacyjne najprościej możemy opisać jako sposoby opowiadania historii życia przez badanego. Zawsze są one obecne w wywiadach, choć w różnym stopniu, a w zależności od tego, jakimi cechami charakteryzuje się dana część wypowiedzi, możemy ją przypisać do trzech typów takich schematów: narracyjnego (skupienie się na faktycznym przebiegu działań, wskazanie czasu i miejsca wydarzeń, osób biorących w nich udział etc.), opisowego (m.in. charakterystyka kontekstu podejmowanych działań) bądź argumentacyjnego (m.in. wskazanie na motywację działania, wyjaśnienie jego przyczyn). Ustalenie porządku schematów komunikacyjnych pozwala nam na wypracowanie ogólnej ramy dla dalszych interpretacji. Z zasady oczekuje się dominacji narracyjnego schematu komunikacyjnego, uzupełnionego o argumentację i opis, a także chronologicznego opowiadania historii życia. Odstępstwa od tak przyjętej reguły są przedmiotem interpretacji.

strukturalna tekstu, której głównym elementem było podzielenie wywiadu na autonomiczne jednostki narracji oraz metaczości. Te pierwsze charakteryzują się „specyficzną strukturą wewnętrzną: wprowadzenie, podstawowe/kluczowe zdanie narracyjne, uszczegółowienie” (Kaźmierska i Waniek, 2020a, s. 81); drugie to powiązane ze sobą jednostki narracyjne odnoszące się do szerszych doświadczeń biograficznych, a przez to dające wgląd w dominujące struktury procesowe (tu m.in. szukaliśmy dobrze znanych badaczom biograficznym kategorii: konstrukcji w tle, preambuły, kody, kody rozbitej czy przesłonięcia).

Ostatecznie analiza prowadziła nas do wskazania dominujących zasad organizacji biografii (podstawowych form doświadczenia biograficznego i nastawienia wobec własnego życia), czyli właśnie struktur procesowych, które obejmują: instytucjonalne wzorce oczekiwań, biograficzne plany działania, trajektorie cierpienia oraz biograficzne metamorfozy (Schütze, 2012a). Pierwsza z wymienionych struktur – instytucjonalny wzorec oczekiwań²¹ – może zostać opisana jako zorientowanie jednostki na normatywne oczekiwania instytucjonalne, w oparciu o które badany organizuje swoje życie (Schütze 2012a; Kaźmierska i Waniek, 2020a). W pewnym sensie odwrotnością instytucjonalnego wzorca oczekiwań są biograficzne plany działania, które charakteryzują się intencjonalną zasadą działania w oparciu o wyrażanie własnego „ja”. W tym przypadku to jednostka kreuje i wciela w życie pomysły mające, przynajmniej początkowo, pozytywny wpływ na kierunek rozwoju biografii. Niemożność ich realizacji może prowadzić do kolejnej struktury procesowej, czyli trajektorii cierpienia (Schütze, 2012b). Jest to pozornie chaotyczne doświadczenie bezładu i cierpienia związane z brakiem kontroli nad własnym życiem. Badacze wskazują w tym przypadku na dynamiczną charakterystykę tej struktury procesowej – nie pojawia się ona znikąd, lecz jest zależna od pracy potencjałów trajektoryjnych, które mogą narastać w dłuższych okresach (Schütze i Riemann, 1991). Biograficzna metamorfoza to z kolei nieoczekiwana pozytywna zmiana w życiu narratorów, która prowadzi do twórczego rozwoju ich całościowego spojrzenia na własną biografię oraz do nowych możliwości działania.

Zgodnie z opisywaną procedurą ostatnim krokiem jest faza analitycznej abstrakcji, czyli wskazanie centralnych kategorii pozwalających na całościową interpretację przypadku. Na tym etapie, z racji naszych wcześniej określonych celów badawczych, interesowało nas przede wszystkim to, w jaki sposób indywidualnie i kolektywnie badani radzili sobie z wielokryzysem. W efekcie

²¹ Używamy kategorii instytucjonalnego wzorca oczekiwań zamiennie z pokrewnymi kategoriami instytucjonalnego wzorca przebiegu życia i instytucjonalnego wzorca działania.

kontrastowego porównywania przypadków kluczowych wyłoniona została typologia strategii życiowych (opisana w rozdziale 16), a jej właściwości scharakteryzowane zostały w toku opisywanego wcześniej kodowania selektywnego, prowadzonego w odniesieniu do całej próby badawczej.

4.4. Badanie dialogu społecznego i konfliktów społecznych

Kolejnym komponentem badań była analiza przemian stosunków pracy i mechanizmów dialogu społecznego w warunkach wielokryzysu. Chcieliśmy się dowiedzieć, jakie są skutki wielokryzysu dla przemian zbiorowych stosunków pracy, konfliktów w miejscach pracy i dialogu społecznego w Polsce na poziomie krajowym i w wybranych branżach kluczowych. W celu odpowiedzi na tak postawione pytanie posłużono się zarówno danymi zastanymi (w tym danymi GUS, Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej²² oraz sprawozdania-
mi Rady Dialogu Społecznego), jak i oryginalnymi danymi z częściowo ustrukturyzowanych wywiadów eksperckich. Są one określane jako „wywiady jakościowe oparte na scenariuszu tematycznym (*topical guide*), koncentrujące się na wiedzy eksperta, którą charakteryzuje się jako specyficzną wiedzę w obrębie danego obszaru działania” (Döringer, 2021, s. 265). Wywiady eksperckie posłużyły do uzyskania wiedzy na temat relacji między pracodawcami, związkami zawodowymi, kadrami zarządzającą i administracją państwową w badanych branżach oraz zakładach pracy (opisywanych w części III książki, gdzie zaprezentowano również studia przypadków wybranych zakładów oraz branż), a także w skali ogólnopolskich instytucji dialogu społecznego, takich jak Rada Dialogu Społecznego.

Celowy dobór próby miał na celu dotarcie do rozmówczyń i rozmówców posiadających wiedzę o specyfice funkcjonowania zbiorowych stosunków pracy oraz warunkach pracy w czterech badanych branżach. Zakładaliśmy, że większość wywiadów zrealizowana zostanie w 2021 i 2023 r., przy czym odstęp czasowy miał nam pozwolić na uchwycenie zmian w ocenie sytuacji ze strony ekspertów i ekspertek. Z tego samego powodu postanowiliśmy wrócić do części naszych rozmówców i rozmówczyń ponownie w 2023 r., a jeśli nie było to możliwe z powodu ich niedostępności, powtórzyć wywiady w tych samych organizacjach.

W badaniu wykorzystano scenariusze wywiadów, w których pytano o: ocenę sytuacji gospodarczej; przemiany zbiorowych stosunków pracy oraz

²² Ministerstwo to zmieniało swoją nazwę w ciągu ostatnich lat. Podajemy obowiązującą w chwili pisania książki.

dialogu społecznego; problemy pracowników i pracodawców w okresie pandemii COVID-19; ocenę polityk antykryzysowych państwa po 2020 r.; ocenę wpływu innych kryzysów na sytuację w kraju, w branży i zakładzie pracy. Pytaliśmy również o znaczenie kategorii niezbędności w praktyce badanych organizacji (na ile jest ona wykorzystywana) oraz o ocenę wybranych wymiarów przyszłości pracy. Wywiady poprzedzała kwerenda informacji dostępnych na stronach internetowych organizacji, co pozwoliło na dostosowanie pytań do zakresu ekspertyzy rozmówców i rozmówczyń. Sprawilo to, że w przeciwieństwie do innych narzędzi (wywiadów fokusowych i biograficznych) nie było modelowego scenariusza, a jedynie ogólna, modyfikowana każdorazowo lista tematów (por. aneks metodologiczny). W 2023 r. do listy tej dodano pytania o ocenę znaczenia inflacji i wojny w Ukrainie.

Łącznie zrealizowano 42 wywiady eksperckie, z czego cztery były wywiadami powtórzonymi z tymi samymi osobami, co w 2021 r. Ich listę zawiera aneks, a w tabeli 4.3 przedstawiono zróżnicowanie próby badawczej według branż i typów organizacji.

Tabela 4.3. Zróżnicowanie próby badawczej w wywiadach eksperckich według typów organizacji

	Związki zawodowe i samorząd zawodowy	Organizacje pracodawców i kadra kierownicza	Administracja publiczna	Ogółem
Ogólnopolski	6	6	2	14
Edukacja	3	3	0	6
Ochrona zdrowia	6 (3)	2	1 (1)	9 (4)
Pomoc społeczna	3	2	0	5
Logistyka	5	3	0	8
Ogółem	23	16	3	42

Źródło: badania własne, zespół COV-WORK.

Uwaga: Część rozmówców i rozmówczyń reprezentowała dwie branże równocześnie, ochronę zdrowia i pomoc społeczną, stąd w nawiasie w branży ochrony zdrowia podano liczbę wywiadów obejmujących również pomoc społeczną.

Wywiady zostały przeprowadzone w przeważającej mierze (poza ośmioma) online, co spowodowane było ograniczoną dostępnością rozmówców i rozmówczyń oraz warunkami epidemicznymi w 2021 r. Rozmowy trwały od 60 do 120 minut i odbywały się bez większych zakłóceń. Podobnie jak w przypadku wywiadów biograficznych, zachowane zostały standardy etyczne

i prawne badań, a każdą rozmowę poprzedzała pisemna zgoda na wywiad i zgoda RODO.

Realizacja badań w tym module napotkała na szereg trudności, w tym brak odzewu ze strony części organizacji i instytucji (np. kuratoriów oświaty w województwach dolnośląskim i mazowieckim) oraz odmowę zrealizowania wywiadu z przedstawicielami Ministerstwa Edukacji i Nauki, które odesłało nas do swojej strony internetowej. W przypadku logistyki trudno natomiast było wskazać przedstawiciela rządu, który zajmowałby się problematyką dialogu społecznego. Zdecydowanie łatwiejszy, co znalazło odzwierciedlenie w liczbie wywiadów, okazał się kontakt ze związkami zawodowymi w porównaniu z administracją państwową, kadrami zarządzającą i organizacjami pracodawców. Ekspertki i eksperci reprezentowali władze branżowych i ogólnokrajowych związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz kadre kierownicze szkół, szpitali, DPS i firm w branży logistycznej. Zrealizowano też dwa wywiady w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej oraz jeden w Ministerstwie Zdrowia (dwa z osobami reprezentującymi kierownictwo resortu, jeden z dyrektorem jednego z departamentów). Mniejsza liczba wywiadów z kadrami zarządzającą częściowo była kompensowana przez pojawienie się w próbie badawczej w badaniach biograficznych osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych (ordynatora szpitala, kierowniczkę DPS, zastępczyni dyrektorki szkoły oraz kierownika magazynu logistycznego).

Zdecydowana większość wywiadów (37) została poddana transkrypcji, w przypadku czterech sporządzono obszerną notatkę, w jednym natomiast odpowiedź została udzielona pisemnie. Inaczej niż w sytuacji wywiadów foku-sowych i biograficznych, wywiadów tych nie umieściliśmy w Repozytorium Uniwersytetu Wrocławskiego. Ich transkrypcje są pełne szczegółowych informacji dotyczących konkretnych organizacji, a wywiady udzielane były przez osoby publiczne, które co prawda wyraziły zgodę na wykorzystanie ich zanonimizowanych wypowiedzi w pracach naukowych, ale zanonimizowanie całości wywiadów okazało się niemożliwe ze względu na to, że utraciłyby one wówczas swoją wartość informacyjną dla badań. Z tego powodu w naszej książce i innych publikacjach wykorzystujemy jedynie ich fragmenty bez wskazania na konkretne ekspertki i ekspertów, a w cytowaniu posługiwaliśmy się zapisem kodowym²³.

²³ Zapis ten obejmował: EX_numer wywiadu_branża (E – edukacja, OZ – ochrona zdrowia, PS – pomoc społeczna, L – logistyka, PL – organizacja ogólnopolska), typ organizacji (ZZ – związek zawodowy, OP – organizacja pracodawców, ADM – administracja państwowa, KIER – kadra kierownicza w instytucji/organizacji, S – samorząd zawodowy). (P) oznacza wywiad powtórzony.

Transkrypcje wywiadów eksperckich zostały poddane analizie wspieranej przez programy komputerowe Atlas.ti i MAXQDA w zakresie kodowania tematycznego (Gibbs, 2007). Klucz kodowania obejmował kategorie opisujące tematy zawarte w scenariuszach wywiadów (np. sytuacja branży przed pandemią COVID-19, ocena wpływu pandemii na branżę, ocena dialogu społecznego), a dodatkowo – tam, gdzie okazało się to możliwe – wykorzystano pojęcia uwrażliwiające innowacji, kontroli, oporu i normalizacji, aby uzupełnić analizy zbiorowych strategii pracowników w branżach. Kodowaniu towarzyszyło sporządzanie not teoretycznych, które posłużyły do analizy bardziej szczegółowych problemów badawczych, np. chronicznego kryzysu dialogu społecznego (Czarzasty i Mrozowicki, 2023).

4.5. Badanie dyskursu o kryzysie w świecie pracy

Kolejnym elementem naszych badań była analiza dyskursu publicznego wokół kryzysu oraz pandemii. Wyszliśmy z założenia, że jest to istotny kontekst do zrozumienia reakcji w świecie pracy na (post)pandemiczne kryzysy i ich następstwa. Interesowały nas przede wszystkim medialne, a konkretniej – prasowe, reprezentacje i konstrukcje kryzysów, ich domniemane przyczyny oraz postulowane sposoby radzenia sobie z nimi, zwłaszcza w sferze gospodarki i rynku pracy. Dodatkowo celem analizy było poznanie dyskursu na temat pracy w badanych przez nas branżach, tj. logistyce, edukacji, ochronie zdrowia oraz pomocy społecznej. Chcieliśmy się dowiedzieć nie tylko tego, co i jak pisano o osobach pracujących we wspomnianych branżach, ale także na ile i w jakiej formie wykorzystywano dyskurs pracy niezbędnej.

Pojęcie dyskursu w naukach społecznych jest wieloznaczne, a w jego badaniach można sięgnąć do wielu orientacji metodologicznych (Wodak, 2011; Czyżewski, 2013). Zakładamy, że dyskurs, definiowany jako „działanie społeczne nadawania znaczenia za pomocą języka lub innych systemów symbolicznych w określonej sytuacji lub otoczeniu” (Lemke za Wodak 2011, 18), współkształtuje rzeczywistość społeczną. Poszczególne teksty są z kolei „konkretną i unikatową realizacją dyskursu”, który „zakłada istnienie wzorców i wspólnych cech w ramach wiedzy i struktur” (Wodak, 2011, s. 18). Choć równolegle istnieje – i konkuruje ze sobą – wiele dyskursów, w naszych badaniach skupiliśmy się na mniejszym obszarze, tj. dyskursie medialnym, a jeszcze wężziej – prasowym, który jest częścią dyskursu publicznego. Ten ostatni rozumiemy jako „wszelkie przekazy dostępne publicznie, a więc m.in. dyskursy instytucjonalne [...], dyskursy związane z określonymi światami społecznymi

[...], a także dyskursy środków masowego przekazu (inaczej – dyskursy medialne)” (Czyżewski, 2010, s. 11).

Dyskurs publiczny jest zatem w dużej mierze zapośredniczony przez media i również przez nie przenika do powszechnej świadomości. Jak podsumowuje Marek Czyżewski: „[...] dzięki powszechnej i wielostronnej medializacji komunikowania potężna część znanych nam definicji rzeczywistości należy do obszaru dyskursu publicznego, a treści i formy dyskursów prywatnych są w dużej mierze refleksem medialnej wersji komunikowania publicznego” (Czyżewski, 2013, s. 4). Z szerokiego spektrum mediów wybraliśmy do analizy teksty prasowe i internetowe. Decyzja ta wynikała z wciąż istotnej roli, jaką odgrywa prasa w procesie kształtowania dyskursu publicznego przez elity symboliczne. Pod pojęciem elit symbolicznych rozumiemy:

[...] grupy i osoby, które bezpośrednio wpływają na zasób publicznie dostępnej wiedzy oraz na kształt i treści dyskursu publicznego. Elity symboliczne odgrywają szczególną rolę w ustalaniu hierarchii spraw ważnych i nieważnych, publicznie prawomocnych kanonów wartości moralnych i estetycznych, a nawet wzorów recepcji stanowisk naukowych. (Czyżewski i in., 2014, s. 8)

W naszych badaniach przyjęliśmy, że chociaż alternatywne dyskursy – obecne np. w mediach społecznościowych czy w sekcji komentarzy niektórych portali internetowych – były istotną częścią dyskusji wokół kryzysów i pandemii, to właśnie tradycyjne media odzwierciedlają hegemoniczny obraz świata wraz z jego relacjami władzy, hierarchiami oraz rozbieżnymi interesami. W tej perspektywie dyskurs publiczny w jego medialnej odsłonie wciąż pozostaje istotnym punktem odniesienia, chociaż czasami w negatywnym sensie, jak pokazała np. część zebranych przez nas wywiadów. W wyborze prasy jako analizowanego medium nie bez znaczenia była też bogata tradycja w socjologii badań dyskursu prasowego, a także ułatwiony przez powszechną cyfryzację dostęp do interesujących nas treści. Oprócz cyfrowych form artykułów pochodzących z internetowych archiwów tradycyjnych, tj. papierowych, gazet przyglądaliśmy się również niemającym fizycznego nośnika artykułom z portali internetowych. Jednym z kryteriów doboru tytułów do analizy była nie tyle forma, tj. drukowana lub nie, ale charakterystyczna dla klasycznych mediów jednostronna relacja między zinstytucjonalizowanym nadawcą i odbiorcą²⁴ (Żydek-Bednarczuk, 2019).

²⁴ Ta jednostronność relacji nie jest jednak doświadczeniem elit symbolicznych, które mogą wchodzić ze sobą w bezpośrednią (np. na łamach tej samej gazety lub podczas spotkania) albo zapośredniczoną polemikę.

Medialny komponent dyskursu publicznego nie jest jednak homogeniczny i również w jego obrębie toczą się spory pomiędzy różnymi opcjami politycznymi i światopoglądowymi. Jak pokazują badania, „prasa jest najbardziej spolaryzowanym typem mediów w Polsce” (Sojak i in., 2023, s. 26). Dlatego, aby ukazać jak najszersze spektrum medialnego krajobrazu (post)pandemicznej Polski, zdecydowaliśmy się sięgnąć po różne tytuły powszechnie uznawane za prawicowe, centrowe lub liberalne; albo według innych linii podziału: pro- lub antyrządowe. Uwzględniliśmy również różne typy prasy, tj. zarówno dzienniki opiniotwórcze, jak i tabloidy. Analiza obecności polityków na łamach poszczególnych tytułów (Sojak i in., 2023) wykazała, że na skrajach spektrum światopoglądowego leżą „Gazeta Wyborcza” z orientacją lewicowo-liberalną oraz tygodnik „Gazeta Polska” reprezentujący światopogląd prawicowy. Jako że skupialiśmy się na dziennikach, a nie tygodnikach, to zakładając, że profil „Gazety Polskiej” nie różni się od profilu siostrzanej „Gazety Polskiej Codziennie”, do naszego korpusu tekstów włączyliśmy artykuły z tego drugiego tytułu. Oprócz tego analizowaliśmy również artykuły z pozostałych najlepiej sprzedających się w Polsce dzienników, tj. „Faktu”, „Super Expressu”, „Rzeczpospolitej” oraz „Dziennika Gazety Prawnej” (Erling, 2022). Spośród wybranych przez nas tytułów najbardziej zróżnicowany światopogląd prezentował „Fakt”, a następnie – z tendencją do preferowania głosów z politycznej prawicy – „Super Express” oraz „Dziennik Gazeta Prawna”²⁵.

Portale internetowe są osobną kategorią głównego nurtu dyskursu publicznego. Z jednej strony mają największe zasięgi, odpowiadając za 40% polskiej infosfery, z drugiej „stanowią najbardziej niezrównoważony pod względem światopoglądowo-ideologicznym segment polskiego rynku medialnego”, charakteryzujący się orientacją lewicowo-liberalną i niską reprezentacją rządzących (Sojak i in., 2023, s. 25). Wybrany przez nas portal Onet.pl jest jednym z najpopularniejszych portali w Polsce i podobnie jak większości głównych stron informacyjnych przypisuje mu się orientację lewicowo-liberalną (Sojak i in., 2023). W celu zrównoważenia próby portali w naszych badaniach

²⁵ Według badań Radosława Sojaka i in. (2023) najbardziej zróżnicowaną orientację światopoglądowo-polityczną prezentował „Fakt” z 46% wypowiedzi polityków z opcji lewicowo-liberalnej, 38% prawicowej oraz 15% z centrum. Z kolei 22% polityków wypowiadających się na łamach „Super Expressu” reprezentowało opcję lewicowo-liberalną, 17% centrum, a 61% prawicę. Co ważne, internetowa wersja gazety, tj. se.pl, z której gromadziliśmy teksty, prezentowała zgoła odmienną orientację polityczną: 60% wypowiadających się tam polityków uznawanych jest za liberalno-lewicowych, 17% za przedstawicieli centrum, a 23% prawicy. „Dziennik Gazeta Prawna” faworyzował prawicę z 60% wypowiedzi, podczas gdy centrum i lewica otrzymały po 20%.

sięgnęliśmy do prawicowego serwisu Wpolarity.pl. Choć nie należy on do czołówek najczęściej odwiedzanych stron, prezentuje stanowisko przychylnie Prawu i Sprawiedliwości oraz stanowi cenne źródło informacji dla prawicowo nastawionych czytelników. Źródła tekstów uzupełniliśmy również o portal Money.pl, który w badanym okresie był najbardziej opiniotwórczym internetowym medium ekonomicznym i biznesowym (IMM, 2022).

4.5.1. Gromadzenie danych i tworzenie korpusów

Ostatecznie zebraliśmy ponad 130 tysięcy artykułów wzmiankujących pandemię COVID-19 lub kryzys. Teksty ukazały się na stronach internetowych następujących dzienników: „Gazeta Wyborcza”, „Rzeczpospolita”, „Dziennik Gazeta Prawna”, „Gazeta Polska Codziennie”, „Super Express” oraz „Fakt”. Dodatkowo do analizy włączyliśmy artykuły pochodzące z internetowych portali: Onet.pl, Wpolarity.pl, Money.pl oraz Wyborcza.biz. Dwa ostatnie portale koncentrują się na szeroko rozumianej gospodarce, przy czym Wyborcza.biz publikuje również artykuły z działu gospodarka drukowanej „Gazety Wyborczej”. W momencie prowadzenia przez nas badań nie ukazywał się żaden ogólnopolski dziennik, który uznalibyśmy za lewicowy jednocześnie w sferze gospodarczej oraz kulturowej.

W wyżej wymienionych tytułach interesowały nas artykuły wzmiankujące pandemię lub kryzys, które ukazały się między 1 stycznia 2020 r. a 30 czerwca 2023 r., przy czym z powodu braku dostępu do tekstów w przypadkach niektórych tytułów okres ten mógł być krótszy (por. tabela 4.4).

Tabela 4.4. Korpusy artykułów dotyczących pandemii COVID-19 i świata pracy

Źródło	Liczba tekstów	Okres	Sposób tworzenia korpusu
„Rzeczpospolita” (rp.pl)	14652	1.01.2020 – 30.06.2023	CLARIN / Event Registry
„Dziennik Gazeta Prawna” (gazetaprawna.pl)	7580	1.01.2020 – 30.06.2023	Event Registry
„Gazeta Wyborcza” (wyborcza.pl)	4521	1.01.2020 – 30.06.2023	własny – Python
„Gazeta Polska Codziennie” (gpcodziennie.pl)	6177	1.01.2020 – 30.06.2023	własny – Python
„Fakt” (fakt.pl)	6319	1.01.2020 – 30.06.2023	CLARIN / Event Registry

Tabela 4.4. – cd.

Źródło	Liczba tekstów	Okres	Sposób tworzenia korpusu
„Super Express (se.pl)	17688	1.01.2020 – 30.06.2023	Event Registry
Onet.pl	35798	1.01.2020 – 30.09.2022	CLARIN
Wpolityce.pl	29013	1.01.2020 – 30.09.2022	CLARIN
Money.pl	4849	1.01.2020 – 30.06.2023	Event Registry
Wyborcza.biz	3994	1.01.2020 – 30.06.2023	własny – Python
Łączna liczba artykułów	130591		

Źródło: badania własne.

Tak duże zróżnicowanie źródeł danych okazało się niemałym wyzwaniem przy tworzeniu korpusów interesujących nas treści. Ostatecznie artykuły zostały zgromadzone na cztery różne sposoby. Początkowo podjęliśmy zespołową próbę ręcznego wyszukiwania i kopiowania artykułów z poszczególnych źródeł na podstawie wybranych słów kluczowych wskazujących z jednej strony na pandemię (np. covid, wirus, koronawirus, pandemia), z drugiej na wybrane zawody uznawane w literaturze za niezbędne (np. nauczyciele/nauczycielki, lekarze/lekarzki, pielęgniarze/pielęgniarki, kurierzy/kurierki) (por. Blau i in., 2021). Szybko jednak okazało się, że jest to bardzo czasochłonny i żmudny proces, do tego trudno powtarzalny i podatny na błędy wynikające z subiektywnej oceny poszczególnych badaczy, czy dany tekst jest kwalifikowalny.

W konsekwencji zdecydowaliśmy się zautomatyzować gromadzenie danych w oparciu o listę ściśle wyselekcjonowanych słów kluczowych (zob. aneks metodologiczny). W pierwszym kroku tworzyliśmy wstępny korpus, wyodrębniając wszystkie teksty zawierające przynajmniej jedno ze słów wskazujących na pandemię lub towarzyszące jej kryzysy, m.in. pandemia, epidemia, wirus, koronawirus, COVID-19, lockdown, kryzys, koronakryzys. W dalszych krokach spośród tekstów zgromadzonych w korpusie wstępnym na podstawie kolejnych słów kluczowych wyselekcjonowaliśmy artykuły związane z interesującym nas tematem (np. wszystkie artykuły zawierające słowo „kryzys” lub nazwy zawodów charakterystyczne dla badanych branż, m.in. lekarz/lekarzka, pielęgniarz/pielęgniarka, nauczyciel/nauczycielka) W ten sposób we współpracy z konsorcjum CLARIN²⁶ zgromadziliśmy teksty z lat 2020–2022 pochodzące z portali

²⁶ Na tym etapie nieocenioną pomoc okazali nam Piotr Miłkowski oraz Jan Wieczorek, wrocławscy przedstawiciele konsorcjum CLARIN (*Common Language Resources and Technology Infrastructure*), ogólnoeuropejskiej infrastruktury naukowej,

Onet.pl, Wpollyce.pl oraz internetowych wydań gazet „Fakt” i „Rzeczpospolita”. Do dalszego gromadzenia tekstów wykorzystaliśmy zasoby Event Registry, jednej z wiodących na świecie platform do śledzenia wiadomości pochodzących z różnych źródeł. Platforma ta umożliwiła przeszukanie zasobów pod kątem słów kluczowych i utworzenie wstępnych korpusów artykułów, w których mowa była o pandemii lub kryzysie²⁷. W ten sposób uzupełniliśmy w istniejących korpusach teksty z okresu od 1 października 2022 r. do 30 czerwca 2023 r., a także stworzyliśmy nowe korpusy wstępne artykułów z internetowych wydań „Dziennika Gazety Prawnej” oraz „Super Expressu”.

W celu uzupełnienia brakujących danych dobrej jakości, pochodzących z „Gazety Wyborczej” oraz „Gazety Polskiej Codziennie” – dwóch liczących się w Polsce dzienników o skrajnie odmiennych orientacjach politycznych – zdecydowaliśmy się na samodzielne stworzenie brakujących korpusów za pomocą skryptu w języku Python i bibliotek Selenium oraz BeautifulSoup. Pozwoliło nam to zebrać metadane (data, tytuł, nagłówek, link, dział) artykułów, które zawierały interesujące nas słowa kluczowe, bez konieczności ściągania ich treści. Całe teksty zostały pobrane wyłącznie z działów wskazujących na związki z tematem badań, m.in. z działu kraj, polityka, gospodarka i opinie.

Niezależnie od sposobu gromadzenia materiału każdemu artykułowi w korpusie przypisane zostały metadane, takie jak: źródło, data publikacji, link do oryginału, tytuł, nagłówek oraz słowa kluczowe, po których wyszukano artykuł. Dodatkowo, tam, gdzie było to możliwe, wyodrębniono nazwę działu, do którego tekst został zaklasyfikowany przez redakcję danego medium. Tak zebrane i opisane korpusy zapisano jako pliki csv, osobno dla każdego medium. Pliki te posłużyły następnie jako punkt wyjścia do generowania podzbiorów opatrzonych znacznikiem czasowym i słowami kluczowymi.

W analizie zebranych danych sięgnęliśmy zarówno po metody jakościowe, jak też ilościowe. Pierwotnie planowaliśmy jedynie analizę jakościową, jednak fakt, że udało nam się stworzyć korpusy zawierające ponad 130 tys. tekstów, otworzył możliwości zastosowania metod i narzędzi ilościowych, które pozwalają zidentyfikować ogólne trendy w dużych zbiorach danych, tzw. *Big Data*.

która umożliwia badaczom z dziedziny nauk humanistycznych i społecznych wygodną pracę z bardzo dużymi zbiorami tekstów. Dzięki ich merytorycznemu i technicznemu wsparciu udało się nie tylko stworzyć, ale też dopracować wspomniany korpus tekstów.

²⁷ W przeszukiwaniu interesujących nas źródeł na Event Registry wykorzystano jedynie słowa: covid, koronawirus, kryzys oraz pandemi (celowo jedno „i”), co umożliwiło włączenie do korpusu również słów będących ich formami odmienionymi lub derywatywem, np. pandemiczny, koronawirusa, covidowy, antykryzysowy.

Oprócz statystyk opisowych jako podstawową metodę analizy ilościowej wybraliśmy modelowanie tematyczne (*topic modeling*). Jest to technika analizy danych, która służy do identyfikacji ukrytych wzorców tematycznych w dużych zbiorach dokumentów tekstowych, bez konieczności czytania i kodowania każdego dokumentu. Proces ten polega na przyporządkowaniu poszczególnych słów do konkretnych tematów (topików)²⁸ oraz na określeniu, które tematy i w jakim stopniu są obecne w poszczególnych dokumentach. Powiązanie danego słowa z danym tematem, czyli zbiorem innych słów, odbywa się na podstawie obliczania prawdopodobieństw współwystępowania ze sobą danej grupy słów w poszczególnych tekstach korpusu (Eder, 2016). Okazuje się, że czysto statystyczne rozkłady w dużej mierze pokrywają te same semantyczne obszary, w związku z czym istnieje duża szansa, że słowa zgrupowane w jeden temat będą ze sobą związane również pod względem znaczenia. Np. w temacie, który zinterpretować można jako „pandemiczny”, występują obok siebie słowa takie jak: „epidemia”, „pandemia”, „zdrowie”, „szpital”, „lekarz”, „pacjent”, „zakażenie”; ale też „liczba”, „przypadek”, „minister”, „walka”, „obostrzenie”.

Na potrzeby naszych analiz zastosowaliśmy model LDA, jedną z najpopularniejszych metod modelowania tematycznego, przystosowaną do analizy dłuższych form tekstowych²⁹. Opiera się on na założeniach, że: (1) każdy dokument składa się z kombinacji różnych tematów, przy czym dla każdego dokumentu proporcje te mogą być odmienne; (2) każdy temat jest mieszanką słów, a każde słowo w dokumencie jest przypisane do jednego z tych tematów oraz (3) „słowa powiązane tematycznie będą miały skłonność do współwystępowania w jednym dokumencie i będą bardzo słabo reprezentowane w innych dokumentach” (Eder, 2016, s. 38).

²⁸ W Polsce wciąż nie ma zgody co do jednoznacznego tłumaczenia angielskiego słowa *topic*, określającego rezultat *topic modeling*. Oprócz bezpośredniego i najpopularniejszego tłumaczenia *topic* jako „temat” czy z angielska „topik” Maciej Eder (2016) proponuje nowe określenie „słowoźbiór”. W książce *topic* tłumaczymy jako „temat”.

²⁹ Algorytm LDA opiera się na wielokrotnej iteracji i działa w trzech krokach: (1) na początku każdemu słowu w każdym dokumencie przypisywany jest losowo temat, co prowadzi do wstępnego, losowego przypisania słów do z góry określonej liczby tematów; (2) następnie algorytm iteracyjnie przechodzi przez każde słowo w każdym dokumencie, oceniając zarówno jego przynależność do tematu w kontekście dokumentu, jak i całości zbioru. Na tej podstawie dokonuje korekty przypisania słów do tematów, dążąc do optymalizacji rozkładu tematów w dokumentach i słów w tematach; (3) po wielokrotnym (zazwyczaj kilkusetkrotnym) powtórzeniu poprzednich kroków, gdy algorytm osiągnie stan stabilizacji, otrzymujemy ostateczne przypisanie słów do tematów oraz dokumentów do mieszanek tematów.

Proces modelowania tematycznego wymaga dużych mocy obliczeniowych, dlatego istotne jest odpowiednie wyczyszczenie i przygotowanie tekstów, co prowadzi do zmniejszenia stopnia skomplikowania całego zbioru. W przypadku analiz prezentowanych w tym tomie ze zgromadzonych artykułów usunęliśmy znaki specjalne, znaki interpunkcyjne, cyfry, hiperłącza, a także słowa znajdujące się na tzw. stop-liście, czyli wykazie często używanych słów, które nie niosą znaczącego ładunku semantycznego (np. „i”, „lub”, „w”). Następnie, po określeniu, jaką częścią mowy jest każde słowo (*part-of-speech (POS) tagging*), pozostawiliśmy wyłącznie rzeczowniki sprowadzone do podstawowej formy zwanej lematem³⁰. Ostatnim krokiem w sporządzeniu analizy tematycznej był wybór optymalnej liczby tematów³¹. Przygotowane w ten sposób teksty zostały poddane modelowaniu tematycznemu³², a uzyskane wyniki pozwoliły nie tylko na wyodrębnienie semantycznie spójnych tematów, ale też ukazanie ich zmienności w czasie i poszczególnych mediach. Dodatkowo dzięki przypisaniu do każdego artykułu prawdopodobieństwa przynależności do danego tematu możliwe było wyodrębnienie artykułów charakterystycznych dla danego tematu, co stało się podstawą dalszych analiz jakościowych.

W analizie jakościowej artykułów skupiliśmy się wyłącznie na treści, pomijając szatę graficzną, ilustracje czy umiejscowienie na stronie internetowej. W przypadku interpretacji wyników modelowania tematycznego artykułów zawierających słowo „kryzys” sięgnęliśmy do kodowania otwartego przede wszystkim tytułów artykułów, którym algorytm przypisał największe prawdopodobieństwo przynależności do danego tematu. W ten sposób analizowaliśmy przynajmniej 50 artykułów na temat. Jednak w sytuacji, gdy tytuł tekstu nie był jednoznaczny, zapoznawaliśmy się z treścią artykułu, by określić jego „sens globalny”, czyli znaleźć odpowiedź na pytanie: „o czym są te teksty?” (Szczepaniak, 2012, s. 98). W przypadku analiz prasowego obrazu profesji z poszczególnych branż uznawanych za kluczowe po określeniu ogólnego tematu tekstu (np. „statystyki na temat zakażeń”, „reportaż na temat warunków pracy

³⁰ Powyższych przekształceń tekstu dokonaliśmy za pomocą pythonowej biblioteki spaCy.

³¹ Do oszacowania optymalnej liczby tematów wykorzystaliśmy pakiet *ldatuning* w środowisku R. Pozwala on na zautomatyzowaną analizę i porównanie modeli LDA z różną liczbą tematów, wykorzystując do tego celu wskaźniki takie, jak spójność tematyczna, logarytmiczna, prawdopodobieństwo modelu, a także metryki Aruna, Cao Juana, Griffithsa i Steyversa oraz Deveauda.

³² Wykorzystaliśmy algorytm LDA z biblioteki Gensim lub LDA MALLETT w przypadku, gdy modelowania tematycznego dokonywano za pomocą narzędzi (API) konsorcjum CLARIN.

kurierów”, „horoskop” itd.) wybraliśmy artykuły, które nawet fragmentarycznie odnosiły się do doświadczeń pracy w danym zawodzie. Następnie przeprowadziliśmy kodowanie otwarte, co pozwoliło wyodrębnić główne kategorie związane z medialną reprezentacją poszczególnych profesji. Zastosowaliśmy iteracyjne podejście do analizy, co znaczy, że teksty czytaliśmy wielokrotnie, do tego zestawialiśmy i kontrastowaliśmy wybrane fragmenty w celu ustalenia właściwości kategorii (kodów) wyodrębnionych podczas wcześniejszej lektury oraz szukania alternatywnych przedstawień.

Na koniec należy podkreślić, że pomimo stosunkowo wysokiego stopnia skomplikowania procedur uzyskane wyniki zawsze stanowią przestrzeń do interpretacji i w ostateczności to badacze i badaczki nadają sens uzyskanym po zastosowaniu opisanych procedur „tematom” (w ilościowym modelowaniu tematycznym) czy kodom (w jakościowej analizie treści). Dlatego też m.in. kilkakrotnie dyskutowaliśmy wstępne wyniki analiz podczas seminariów projektu COV-WORK. Z tego samego powodu przywołujemy w książce nie tylko liczne cytaty z analizowanych artykułów, ale reprodukowujemy również wizualizacje chmur słów charakterystycznych dla poszczególnych tematów. Mamy nadzieję, że w ten sposób zostawiamy czytelnikom i czytelniczkom przestrzeń do samodzielnej reinterpretacji i weryfikacji naszych wniosków.

4.6. Etyczne i praktyczne aspekty badań

W trakcie realizacji badań dużo uwagi poświęciliśmy kwestiom takim, jak poufność i wrażliwość uzyskiwanych informacji na temat doświadczeń osób badanych, emocji, stanu zdrowia, przynależności związkowej czy światopoglądu. We wszystkich modułach, gdzie zbierane były dane pierwotne, stosowaliśmy zasady etyczne związane z realizacją badań socjologicznych (m.in. w Kodeksie Etyki Socjologa Polskiego Towarzystwa Socjologicznego), a także wynikające z istniejącego w Polsce porządku prawnego dotyczącego przetwarzania danych osobowych i zaleceń Komisji ds. Etyki Badań Naukowych na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego. Oznaczało to m.in. informowanie badanych o celu i przebiegu badań, zbieranie zgód na udział w badaniu i przetwarzanie danych osobowych, ograniczenie obiegu danych przed poddaniem ich anonimizacji do osób do tego uprawnionych (członków zespołu i wybranej firmy dokonującej transkrypcji danych, z którą podpisana została umowa powierzenia przetwarzania danych), a także zabezpieczenie zebranych danych w postaci sporządzania ich kopii zapasowych na bezpiecznych nośnikach. Dane zostały poddane anonimizacji przed umieszczeniem ich w Repozytorium

Uniwersytetu Wrocławskiego. Niektóre rodzaje danych, w tym wywiady eksperckie, ze względu na uczestnictwo w nich osób publicznych, nie mogły zostać w pełni zanonimizowane (np. w cytatach konieczne było podanie nazw organizacji dla zrozumienia specyfiki analizowanego problemu czy przypadku). W tej sytuacji zanonimizowaliśmy wszystkie pozostałe dane wrażliwe w celu uniemożliwienia identyfikacji rozmówców i rozmówczyń.

Procedury uzyskiwania wersji papierowych lub elektronicznych (w przypadku wywiadów online) świadomych zgód i zgód RODO oznaczały pewną formalizację procesu badawczego, która spotykała się z krytyką części badaczy jakościowych (Kaźmierska i Waniek, 2020a). W szczególności w przypadku wywiadów biograficznych oznaczało to konieczność „pracy emocjonalnej” ze strony członków i członkiń zespołu badawczego i dodatkowego wysiłku na rzecz zbudowania atmosfery zaufania, pomimo „biurokratycznej” nadbudowy wynikającej z zaleceń Komisji Etyki. Z naszych obserwacji wynika, że formalizacja nie powodowała zwykle napięć w relacjach z badanymi, co może wskazywać na swoiste „oswojenie” przepisów ochrony danych osobowych w polskim społeczeństwie.

W zespole COV-WORK nacisk położony został również na wzajemne wsparcie członkiń i członków zespołu w sytuacjach emocjonalnie trudnych, które pojawiały się w trakcie realizacji badań biograficznych i niektórych wywiadów eksperckich³³. Podczas kilku sesji interwizyjnych na bieżąco konsultowaliśmy w zespole tego rodzaju trudności. Interwizję rozumiemy jako spotkania, których celem jest wsparcie koleżeńskie, w przeciwieństwie do superwizji, którą zazwyczaj prowadzi niezależna (tj. nienależąca do zespołu) osoba z przygotowaniem psychoterapeutycznym. Koncentracja na emocjach i relacjach z osobami uczestniczącymi w badaniu wykracza poza tematykę zwykłych warsztatowych spotkań zespołów badawczych. Wyodrębnienie czasu, w którym możliwe jest ich przepracowanie, jest szczególnie ważne podczas prowadzenia badań nad trudną tematyką lub z użyciem wymagających narzędzi, do których z pewnością należy narracyjny wywiad biograficzny. W projekcie COV-WORK interwizja była jednak wykorzystywana doraźnie, w momencie zaistnienia takich trudności. Po kilku sesjach formuła ta się wyczerpała i zrezygnowaliśmy z regularnych spotkań, zgodnie z przekonaniem, że nie powinny one być nadmiernie zinstytucjonalizowane, narzucone i sformalizowane (Golczyńska-Grondas i Waniek, 2022).

³³ Przykładem może być podważanie kompetencji młodszych członków zespołu badawczego w jednym z wywiadów z dyrektorami szkół i kwestionowanie naukowego celu badań.

4.7. W stronę socjologii publicznej wielokryzysu

We wprowadzeniu wskazywaliśmy, że punktem wyjścia dla realizacji naszych badań było doświadczenie pandemii COVID-19, które początkowo narzuciło perspektywę „socjologii gorącej”, studzoną następnie przez panelowość i stopniowe przeorientowanie projektu COV-WORK na badanie wielokryzysu. Na zakończenie warto powiedzieć, że w badaniach zachowaliśmy jednak typowy dla tej perspektywy element interwencyjny. W tym miejscu inspirację czerpaliliśmy z koncepcji socjologii publicznej (Burawoy, 2009) oraz krytycznych studiów nad światem pracy (P. Stewart i Martinez-Lucio, 2011; Mrozowicki i in., 2015; Brook i Darlington, 2013). W tradycji socjologii publicznej socjolożki i socjologowie są nie tylko obserwatorami, ale też uczestnikami życia społecznego, którzy mają za zadanie, w oparciu o realizowane badania, wejść w krytyczny dialog m.in. z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego. Krytyczne badania nad światem pracy (*critical labour studies*) postulują – zbieżne z socjologią publiczną – podejście, które „wymaga bezpośredniej i bardziej interakcyjnej pracy z tymi, których badamy i którzy, inaczej niż kadra zarządzająca i pracodawcy, nie mają zasobów pozwalających na reprezentację ich poglądów i stanowisk” (P. Stewart i Martinez-Lucio, 2011, s. 338).

Publiczny i krytyczny aspekt naszych badań wiązał się z organizacją seminariów akademicko-związkowych, poświęconych dyskusji wyników badań ze związkami zawodowymi. 3 kwietnia 2023 r. w siedzibie OPZZ w Warszawie odbyło się „Seminarium akademicko-związkowe: praca platformowa w logistyce w Polsce”, współorganizowane przez zespół COV-WORK oraz OPZZ Konfederację Pracy. Jego efektem było opracowanie we współpracy z przedstawicielami związku zawodowego i ekspertów z innych projektów i instytucji, w tym Karola Muszyńskiego z zespołu ERC ResPecTMe³⁴ i Dominika Owczarka z Instytutu Spraw Publicznych, dokumentu „Co musimy zmienić w pracy platformowej? Manifest pracowników platformowych zrzeszonych w OPZZ Konfederacja Pracy” (OPZZ Konfederacja Pracy, 2023). Znalazł on swoje odbicie w debacie medialnej o prekaryjnych warunkach pracy za pośrednictwem platform internetowych³⁵.

Innym przejawem dyskusji akademicko-związkowej była współorganizowana przez konsorcjum projektu COV-WORK oraz Region Śląsko-Dąbrowski

³⁴ The ERC Advanced Grant Project ResPecTMe (*Researching precariousness across the paid/unpaid work continuum*), kierowany przez Valerię Pulignano (KU Leuven), grant agreement n° 833577.

³⁵ Manifest był również przedmiotem interpelacji sejmowych, por. <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=CTMD8Z> [dostęp 3.08.2025].

NSZZ „Solidarność” w Katowicach konferencja „Praca w usługach publicznych w czasie kryzysu” (Katowice, 12 lutego 2024 r., w siedzibie Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”). W trakcie trzech paneli konferencyjnych wyniki dotyczące jakości miejsc pracy w szkołach podstawowych, szpitalach i domach pomocy społecznej komentowały przedstawicielki i przedstawiciele NSZZ „Solidarność” oraz pracodawców. Pół roku później podobne wydarzenie miało miejsce w czasie seminarium wielobranżowego COV-WORK z udziałem przedstawicieli NSZZ „Solidarność” i Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza oraz przedstawiciela Urzędu Miasta Wrocław w trakcie konferencji międzynarodowej „Social Boundaries of Work. Critical Labour Studies in the Times of a Polycrisis” (Wrocław, 16 października 2024 r.). Efektem obu wydarzeń było poddanie wspólnej dyskusji zamieszczonych w części III książki rekomendacji dla władz państwowych i samorządowych, organizacji pracodawców i związków zawodowych w badanych branżach³⁶. Wspomniane konferencje i seminaria umożliwiły w ten sposób nie tylko upowszechnienie wyników badań, ale także sprawdzenie, na ile te wyniki rezonują z doświadczeniem ich potencjalnych odbiorców i mogą stanowić punkt wyjścia do dalszych działań naprawczych.

4.8. Podsumowanie

Zaprezentowane w rozdziale metody badawcze oraz techniki zbierania i analizy danych pozwoliły na spojrzenie na wielokryzys z unikalnej perspektywy. Nasze badanie przypominało laboratoryjne „próbkiowanie” przejawów wielokryzysu w świecie pracy nie tylko na przestrzeni kilku lat po wybuchu pandemii COVID-19. Za sprawą wykorzystania danych zastanych, badań biograficznych i pytań retrospektywnych możliwe było również spojrzenie na sytuację przed 2020 r. Przyjęty w badaniach zestaw założeń metodologicznych opisywaliśmy wcześniej jako perspektywę pracowniczą, panelową, krytyczną i opierającą się na wykorzystaniu metod mieszanych (Gardawski i in., 2022).

Co się tyczy perspektywy pracowniczej, chodziło nam o postawienie w centrum naszych badań doświadczeń osób pracujących: przemian świadomości społecznej, procesów nadawania znaczeń i przekształceń strategii życiowych. Panelowość wskazywała na „próbkiowanie kryzysu” na przestrzeni czasu za pomocą różnorodnych metod i technik, a krytyczność – na analizę uwzględniającą

³⁶ Rekomendacje te opublikowane są w Repozytorium Uniwersytetu Wrocławskiego: <https://doi.org/10.34616/151425> [dostęp 3.08.2025].

uwikłanie zarówno osób badanych, jak nas samych jako zespołu badawczego w relacje władzy i ideologie późnego kapitalizmu. Uwikłanie to staraliśmy się poddawać krytycznej analizie poprzez wykorzystanie w pracy zespołowej metod warsztatowych, m.in. w procesie pracy nad materiałem biograficznym czy w interpretacji wyników analizy dyskursu medialnego. Do tego zestawu założeń metodologicznych trzeba dodać również ujęcie właściwe socjologii publicznej, o którym pisaliśmy pod koniec rozdziału.

W badaniach zastosowano metody mieszane, ponieważ poszczególne pytania badawcze – przedstawione we wstępie – wymagały odmiennego typu danych. W efekcie wyniki analiz zostały zaprezentowane w trzech częściach, z których każda odpowiada na inne pytania i opiera się na wiodących dla niej źródłach danych, a do innych odwołuje się kontekstowo: w części II książki, poświęconej dyskursowi medialnemu i świadomości społecznej, są to dane z sondażu CATI i korpusy danych medialnych, w części III, skupiającej się na społecznych odpowiedziach na kryzys w branżach kluczowych, są to wywiady fokusowe, biograficzne i eksperckie, natomiast w części IV, dotyczącej biograficznych doświadczeń wielokryzysu, są to wywiady biograficzne. Syntezę zaprezentowanych w tych częściach wyników badań, a zarazem propozycję triangulacji analiz prowadzonych na różnych rodzajach danych zawierają wnioski końcowe.

Prezentację wniosków z badań empirycznych rozpoczynamy w części II, która postawiła sobie za cel uchwycenie dyskursywnych i świadomościowych korelatów nakładających się na siebie kryzysów po wybuchu pandemii COVID-19 w 2020 r.

Część II

**WIELOKRYZYS
W DYSKURSIE MEDIALNYM
I ŚWIADOMOŚCI
SPOŁECZNO-EKONOMICZNEJ**

W części II książki zajmujemy się obrazem wielokryzysu, ukazanym na dwóch płaszczyznach: po pierwsze, jest to wizerunek wielokryzysu, jaki tworzyły i nadal tworzą media; po drugie, są to wybrane aspekty świadomości społeczno-ekonomicznej w warunkach nakładających się na siebie kryzysów. Pisząc o świadomości społecznej, odwołujemy się do ujęcia Marka Ziółkowskiego (2000, s. 76), który pojęcie to wiąże z przekonaniami wspólnymi dla określonej zbiorowości, które stanowią „przesłanki czy korelaty tych samych działań indywidualnych występujących na skalę masową, a zwłaszcza wspólnych działań zbiorowych”. Ekonomiczny wymiar świadomości społecznej wiąże się zaś, w odwołaniu do Maxa Webera, z tymi jej aspektami, które nawiązują do wymiarów życia społecznego „*stricte* ekonomicznych”, „ekonomicznie uwarunkowanych” i „ekonomicznie relewantnych” (Gardawski, 2021, s. 14).

W kolejnych rozdziałach analizujemy, co właściwie społeczeństwo rozumie pod pojęciem kryzysu, jakie rodzaje kryzysów dostrzega, jaka jest hierarchia ważności kryzysów w świadomości pod względem ich wpływu na rzeczywistość *sensu largo*, ale też poczucie zagrożenia nimi na poziomie osobistym. Poszukujemy odpowiedzi na dwa główne pytania badawcze: (1) Jaki był medialny dyskurs wokół kryzysów oraz pracy w wybranych branżach kluczowych w Polsce po 2020 r.? (2) W jakim stopniu doświadczenia pandemii COVID-19 i wielokryzysu znajdują odzwierciedlenie w ocenach dolegliwości poszczególnych kryzysów dokonywanych przez osoby pracujące w Polsce, poczuciu ich osobistego dobrostanu, przemianach świadomości ekonomicznej oraz ocenach organizacyjnych warunków pracy i jakości miejsc pracy?

Nasze analizy, których celem jest udzielenie odpowiedzi na te pytania, prowadzimy w oparciu o dane z dwóch kategorii. W rozdziale 5 są to analizy treści publikowanych w krajowych środkach masowego przekazu: w wybranych portalach internetowych i tytułach prasowych. W rozdziałach 6–9 z kolei zajmujemy się analizą danych ilościowych pochodzących z dwóch fal badań sondażowych (panelowych), zrealizowanych w technice CATI, której wybór jest poniekąd symboliczny dla badań społecznych w czasie kryzysu pandemicznego. W warunkach lockdownów tradycyjne, bazujące na interakcjach bezpośrednich badania sondażowe (przede wszystkim PAPI i CAPI) zostały

niemal całkowicie wyparte przez sondaże realizowane zdalnie, głównie CATI, a także CAWI¹.

Część II otwiera rozdział 5. Zdecydowaliśmy o umieszczeniu go na początku tej części przy założeniu, że subiektywny wymiar kryzysu jest współwarunkowany przez istniejący dyskurs publiczny, na który składa się m.in. szczególnie nas interesujący dyskurs medialny (Hay, 1996; Strolovitch, 2023). Dyskurs ten analizujemy z dwóch perspektyw, z wykorzystaniem zebranego w latach 2020–2023 korpusu przekazów medialnych o kryzysach i pracy w zróżnicowanych politycznie tytułach prasowych i portalach internetowych. Patrząc z szerokiej perspektywy, staramy się ustalić, co właściwie w polskich mediach uznawane jest za kryzysy oraz jakie rodzaje kryzysów i na jakich podstawach są wyróżniane. Przyjmując perspektywę wąską, badamy dyskurs medialny wokół pracy w branżach, którym poświęcony jest cały projekt, tj. ochronie zdrowia, pomocy społecznej, edukacji i logistyce, oraz wpływ poszczególnych kryzysów na charakter tego dyskursu.

Rozdział 6 jest poświęcony analizie obaw, jakie w Polkach i Polakach budzą kryzysy splatające się w wielokryzysie, i ocenie ich dolegliwości. Wyróżnionych jest siedem specyficznych kryzysów, związanych odpowiednio z: (1) pandemią; (2) wojną w Ukrainie; (3) wzmożoną imigracją i napływem uchodźców; (4) inflacją; (5) rosnącymi kosztami kredytów, w tym hipotecznych; (6) zmianami klimatu; (7) zmianami dotyczącymi tradycyjnych instytucji i wartości. Analiza wykorzystuje dane z II fali badania CATI i osadzona jest w ujęciu teoretycznym, które syntetyzuje główne typologie kryzysu, zaproponowanym przez Albenę Björck (2016).

Rozdział 7 ma za przedmiot dobrostan. Do analizy użyto danych z obu fal badania CATI. W rozdziale tym stawiane są dwa główne problemy badawcze: pierwszy to analiza i interpretacja rozkładu zmiennych wchodzących w skład wskaźników dobrostanu, drugi problem odnosi się do związku dobrostanu z odczuwaniem kryzysów. W badaniach dobrostanu wykorzystaliśmy cztery wskaźniki: jednozmiennowy wskaźnik zadowolenia z życia oraz trzy wskaźniki wielozmiennowe: wskaźnik wsparcia, wskaźnik zagrożeń oraz wskaźnik satysfakcji z wybranych aspektów życia w Polsce. Główna hipoteza zakładała, że w związku z nową falą wielokryzysu poziom zadowolenia z życia ulegnie obniżeniu.

¹ Osobisty wywiad ankietarski z kwestionariuszem papierowym (*pen-and-paper personal interview*, PAPI); wspomagany komputerowo wywiad osobisty (*computer-aided personal interview*, CAPI); wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny (*computer-aided telephone interview*, CATI); wspomagany komputerowo wywiad internetowy (*computer-aided web interview*, CAWI).

W rozdziale 8 omówione są zmiany świadomości ekonomicznej Polek i Polaków w czasach wielokryzysu na podstawie dwóch fal badań CATI. Analiza ta wpisuje się w wieloletni, zapoczątkowany w latach osiemdziesiątych XX w., nurt badań nad obrazem gospodarki w świadomości społecznej, realizowany przez zespół socjoekonomistów w SGH (wcześniej SGPiS). Kluczowe pytanie stawiane w rozdziale dotyczy wpływu obecnego wielokryzysu na trójdzielną wizję „gospodarki dobrze urządzonej”, która ukształtowała się w Polsce jeszcze na początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku. Składały się na nią trzy postawy wobec gospodarki, które określane są jako „liberalizm”, „umiarkowana modernizacja” i „tradycjonalizm”. Wizja trójdzielna wykazywała przez 30 lat, pomimo pewnych przeobrażeń, niezwykłą trwałość, co potwierdzały nasze poprzednie wielkie badania sondażowe z 2016 r. (Gardawski, 2021).

W rozdziale 9 zajmujemy się analizą przemian w obszarze jakości pracy na podstawie danych z obu fal badania CATI. Jakość pracy w Polsce, jeszcze na początku tego wieku należąca – w świetle międzynarodowych badań porównawczych – do najniższych w UE, systematycznie się poprawiała i tendencji tej nie zaburzył nawet poprzedni wielki kryzys 2007–2009. W rozdziale zadajemy pytanie, czy i na ile wielokryzys wpłynął na oceny jakości pracy, jej społecznych i organizacyjnych warunków oraz na postawy Polek i Polaków wobec pracy zdalnej. Przyjmując perspektywę makro, rozdział ten stanowi zarazem wprowadzenie do zaprezentowanych w części III badań jakościowych nad doświadczeniami pracy i pracowniczymi sposobami radzenia sobie z kryzysami organizacyjnymi wywołanymi pandemią COVID-19 i wielokryzysem w wybranych branżach kluczowych.

Dyskurs medialny wokół (post)pandemicznych kryzysów oraz pracy niezbędnej

Mateusz Karolak

Wprowadzenie

Badacze i badaczki wydają się zgodni co do tego, że kryzysy jako momenty przełomowe mogą okazać się również szansą czy to na realizację niepopularnych społecznie, ale służących kapitałowi reform (Hay, 1996), czy – wprost przeciwnie – progresywnych zmian odwracających dotychczasowe tendencje i wzmacniających pozycję świata pracy. Kryzys jest zatem wyjątkowym momentem w „bitwie idei” (Hyman, 2007), momentem, kiedy oczywiste może zacząć wydawać się nieoczywiste, a nieoczywiste i utopijne bardziej realne. Jednak kryzys jest również – a może przede wszystkim – zjawiskiem dyskursywnym, pewną ramą patrzenia na rzeczywistość i mówienia o niej. Perspektywą, która – chociaż arbitralna i nieuniwersalna – ową rzeczywistość kształtuje. Jak podkreśla Paul t’Hart: „Najważniejszym narzędziem zarządzania kryzysem jest język. Osoby, które są w stanie zdefiniować, czym jest kryzys, mają również klucz do określenia odpowiednich strategii jego rozwiązania” (za: Hay, 1996, s. 255). Jednym z elementów władzy jest zatem władza nad dyskursem, w tym dyskursem wokół kryzysu. Wiąże się ona ze zdolnością do zdefiniowania, a następnie narzucenia innym definicji tego, co kryzysem jest, a co jeszcze nie, a w konsekwencji zaproponowania środków zaradczych prezentowanych jako adekwatne do skali i wagi problemu. Podobnie brytyjski badacz Colin Hay

(1996, s. 255) stwierdza, że władza państwa „polega nie tylko na zdolności do reagowania na kryzysy, ale przede wszystkim na ich identyfikowaniu, definiowaniu i konstytuowaniu”. Biorąc pod uwagę mnogość aktorów życia społecznego i często ich sprzeczne interesy, należy jednak podkreślić, że w sferze publicznej obecne są różne, często antagonistyczne dyskursy na dany temat, a istotną rolę w ich rozpowszechnianiu odgrywają media.

Dla świata pracy ważne jest, że przedstawianie danego zjawiska jako kryzysu wiąże się z oceną adekwatności podejmowanych wobec niego działań, w tym stosowanych polityk. W związku z tym podczas kryzysu poszerza się struktura możliwości innych narracji, a w konsekwencji nowych polityk (Rodrik, 2014). Aby zmiana mogła rzeczywiście nastąpić, warunkiem wstępnym jest wcześniejsze istnienie alternatywnych idei i opowieści, które choć zdominowane przez dyskurs hegemoniczny, są stosunkowo łatwo dostępne. Dobrym przykładem tego zjawiska był kryzys gospodarczy w latach siedemdziesiątych XX w., który najpierw w świecie anglosaskim, a potem globalnie otworzył szeroko drzwi neoliberalnym rozwiązaniom, dotychczas rozważanym jedynie w sferze akademickiej (Hay, 1996; McLaughlin i Wright, 2018). Jednak nie zawsze kwestionowany jest cały paradygmat ekonomiczny. Czasami dyskusja sprowadza się do alternatywnych rozwiązań w ramach dominującego sposobu myślenia o gospodarce.

Wychodząc z powyższych założeń, w tym rozdziale odpowiadamy na szereg pytań szczegółowych dotyczących dyskursów medialnych wokół różnorodnych kryzysów w Polsce w latach 2020–2023. Po pierwsze, począwszy od ilościowej analizy treści, interesowało nas, kiedy, w jakim kontekście i w jakich tytułach pisano o rozmaitych kryzysach. Po drugie, dzięki modelowaniu tematycznemu (*topic modeling*) artykułów z wybranych gazet o odmiennej orientacji światopoglądowo-politycznej (tj. „Gazety Wyborczej” oraz „Gazety Polskiej Codziennie”) szukaliśmy odpowiedzi na pytanie, jakie zjawiska uznawano za kryzysy i co o nich pisano. Pierwsze dwa interesujące nas zagadnienia miały charakter eksploracyjny i jak się okazało, wyniki wykraczały poza świat pracy oraz pandemię, ponieważ w analizowanym okresie pisano również sporo na temat m.in. „kryzysu energetycznego”, „kryzysu na granicy polsko-białoruskiej” czy „kryzysu klimatycznego”, co dawało możliwość analizy sposobów definiowania wielokryzysu w mediach. Po trzecie, interesował nas także dyskurs prasowy wokół pracy w branżach, których badaniu poświęcony jest cały projekt, tj. opiece zdrowotnej, logistyce i edukacji. W szczególności staraliśmy się znaleźć odpowiedzi na pytania: Jaki obraz pracy wyłania się z tekstów wzmiankujących poszczególne profesje? W jaki sposób pisano o osobach pracujących w danej branży? Jakie metody radzenia sobie z kryzysami opisywano w kontekście danych zawodów?

Środki masowego przekazu nadal pozostają jednym z głównych źródeł tworzenia i podtrzymywania publicznego dyskursu, dlatego w analizie zjawiska wielokryzysu ważne jest uwzględnienie ich roli, zajmowanych przez nie stanowisk, a także materialnych i symbolicznych interesów, które za nimi stoją. Biorąc pod uwagę obecny w Polsce medialny pluralizm zarówno treści, jak i formy, do celów naszych badań zdecydowaliśmy się sięgnąć do różnych tytułów, które dobrze ilustrują spektrum orientacji ideologiczno-politycznych¹ (zob. rozdział 4). W kolejnych częściach rozdziału prezentujemy wyniki ilościowej analizy treści tekstów zawierających słowo „kryzys”, a następnie rezultaty modelowania tematycznego tekstów z „Gazety Wyborczej” oraz „Gazety Polskiej Codziennie”. Rozdział kończy obszerna analiza jakościowa dyskursu prasowego wokół personelu medycznego, pracowników DPS, kurierów oraz nauczycieli.

5.1. Kryzysy w czasie i przestrzeni – analiza ilościowa

Nie było zaskoczeniem, że przez cały analizowany przez nas okres (styczeń 2020 – czerwiec 2023) w polskiej prasie i serwisach internetowych nieustannie pisano o różnych kryzysach. Analiza empiryczna potwierdza dawną już tezę o postępującej inflacji dyskursu o kryzysie (Holton, 1987) i o tym, że media chętnie sięgają do kryzysowej retoryki. W tym kontekście warto więc zadać pytanie nie o to, czy dyskurs o kryzysie jest obecny, ale o stopień jego intensywności oraz źródła, rozumiane jako konkretne tytuły prasowe. Najwyraźniejszy (ponad sześciokrotny) wzrost liczby tekstów wspominających kryzys związany był z wybuchem i pierwszymi miesiącami pandemii (zob. aneks metodologiczny, wykres A.1). Podczas gdy w lutym 2020 r. odnotowaliśmy 447 artykułów, w marcu było ich już 2618, a miesiąc później rekordowe 2796 tekstów. Kolejny szczyt z 1690 tekstami przypada dopiero na listopad 2021 r. i wiąże się z intensyfikacją kryzysu humanitarnego, określanego również jako „kryzys migracyjny”, na granicy polsko-białoruskiej. Wzmożenie kryzysowej retoryki mierzone liczbą artykułów jest zatem stosunkowo krótkie, typowe dla początkowych etapów problematycznych zdarzeń. W przypadku pandemii bardzo mocny wzrost liczby tekstów dotyczących kryzysu nie pokrywa się

¹ Orientację ideologiczno-polityczną poszczególnych tytułów szczegółowo opisujemy w rozdziale metodologicznym. W tym miejscu należy jedynie zaznaczyć, że na skrajach spektrum światopoglądowego analizowanych przez nas tytułów leżą „Gazeta Wyborcza” z orientacją liberalno-lewicową oraz „Gazeta Polska Codziennie”, traktowana jako dziennik konserwatywno-prawicowy (por. Sojak i in., 2023).

z falami zachorowań, mierzonymi liczbą infekcji czy śmierci. Może to świadczyć o zmianie języka w pisaniu o pandemii, a także o stopniowym oswojaniu (bądź „normalizacji”) w przestrzeni medialnej obecności koronawirusa i jego konsekwencji.

Znaczenie ma również kontekst, w jakim wspomina się o kryzysach, dlatego w kolejnym kroku przeanalizowaliśmy działy gazet i portali internetowych, w których znalazły się badane teksty². Ze względu na odmienne sposoby klasyfikowania artykułów w poszczególnych mediach trudno w tym wypadku o systematyczne porównanie, jednak można wychwycić pewne trendy i zależności (zob. aneks metodologiczny, tabela A.1). Z punktu widzenia naszych badań istotne jest rozróżnienie na kryzysy w artykułach z działów krajowych oraz zagranicznych. Inną perspektywę daje również podział na artykuły z działów gospodarczych oraz pozostałe. Przy czym analizowane media nie rozróżniały tekstów dotyczących gospodarki krajowej i zagranicznej, dlatego niemożliwe było automatyczne określenie geograficznego kontekstu tekstów gospodarczych.

Analiza działów, w których publikowane były artykuły wzmiankujące „kryzys”, pokazała, że wśród analizowanych tytułów nie ma jednego wyraźnego trendu. Część mediów pojęcie kryzysu ograniczała przede wszystkim do opisu kwestii ekonomicznych. Np. w przypadku „Gazety Polskiej Codziennie”, która i tak stosunkowo rzadko pisała o kryzysie, prawie połowa (49%) tekstów dotyczących kryzysu pojawiła się w dziale Gospodarka. W przypadku „Gazety Wyborczej” była to jedna trzecia artykułów (34%), a na portalu Wpolityce.pl już tylko 7%³.

Kolejną kwestią jest częstotliwość pisania o kryzysie krajowym lub zagranicznym, co postanowiliśmy zmierzyć stosunkiem artykułów dotyczących kryzysu z działu krajowego danego tytułu do tych z działu zagranicznego (K/Z). Również w tym przypadku uzyskaliśmy bardzo różne wyniki. Stosunkowo częściej – i to aż dwukrotnie – o kryzysach za granicą niż o tych w Polsce pisały dwie tradycyjne w formie gazety, publikujące swoje teksty w internecie, tj. „Gazeta Wyborcza” (K/Z = 0,47) oraz „Gazeta Polska Codziennie” (K/Z = 0,58). Co istotne, w „Gazecie Polskiej Codziennie” stosunek wszystkich publikacji z działu Polska do tych z działu Świat był inny i wyniósł aż 1,15. Oznacza to,

² Przez „dział” rozumiemy tutaj metakategorię (np. wiadomości, Polska, świat, gospodarka, kultura), do której redakcja przypisała dany artykuł.

³ Wyniki dotyczące działów z portalu Wpolityce.pl należy traktować z ostrożnością, ponieważ uzyskanie informacji o dziale możliwe było wyłącznie w przypadku 42% artykułów z tego źródła. Weryfikacja dla okresu z pełnymi danymi (11.11.2021–20.09.2022) potwierdza jednak opisane obserwacje, ponieważ w tym czasie jedynie 11% artykułów wspominających kryzys zostało umieszczonych w dziale Gospodarka.

że chociaż w analizowanym okresie w GPC częściej pisano o sprawach krajowych, to w relacjach z zagranicy dwukrotnie częściej wspomniano o kryzysie. Działanie takie może służyć wzmocnieniu wizji Polski bezpiecznej i dobrze zarządzanej w czasach licznych kryzysów poza jej granicami. Dodatkowo światło na tę kwestię rzuca odsetek tekstów z innych działów odwołujących się do kryzysu. W GPC wynosił 19,9% w dziale Gospodarka i 13,5% w dziale Społeczeństwo, ale tylko 6% w dziale Polska. Z kolei czytelnicy portalu Onet.pl mniej więcej tak samo często dowiadywali się o kryzysach w kraju i za granicą (K/Z = 0,91). Zgoła odmienny obraz wyłaniał się czytelnikom „Super Expressu” (K/Z = 3,11) oraz Wpolityce.pl (K/Z = 2,47), którzy ponad dwu- i trzykrotnie częściej mogli zobaczyć tekst wzmiankujący o kryzysie w dziale Polityka niż Świat. Kwestią otwartą pozostaje wytłumaczenie tego zjawiska. Z jednej strony można rozumieć to analogicznie do sytuacji z „Gazety Polskiej Codziennie”, jako wzmocnienie obrazu krajowego kryzysu, przynajmniej w polityce. Z drugiej, biorąc pod uwagę tabloidowy profil obu mediów, można to też wiązać z zabieganiem o uwagę i kliknięcia czytelników poprzez sięganie w tytułach do silnie nacechowanych słów, właśnie takich jak „kryzys”. Dalsza analiza tytułów tekstów pokazała, że choć rzeczywiście osoby piszące do „Super Expressu” stosunkowo najczęściej sięgały w tytułach po słowo „kryzys” (8,3% tekstów wzmiankujących „kryzys”), to zaraz po nich plasowali się autorzy i autorki z Wyborcza.biz (7,4%) oraz Onet.pl (6,3%), natomiast najrzadziej do „kryzysu” w tytułach odwoływano się na portalu Wpolityce.pl (4,3%)⁴.

Już prosta analiza ilościowa pokazuje zatem, jak zróżnicowany jest medialny krajobraz dyskursu, i choć nie sposób kryzysów nie zauważyć w ogóle, to w zależności od profilu polityczno-ideologicznego danego tytułu są one mniej lub bardziej widoczne oraz lokowane wewnątrz lub poza granicami kraju. W kolejnym kroku, sięgając do podobnych metod, sprawdziliśmy, gdzie i jak często pisano o kryzysie bezpośrednio w kontekście pandemii. W tym celu zestawiliśmy liczbę tekstów zawierających przynajmniej jedno z pandemicznych słów kluczowych (tj. koronawirus, pandemia, covid) lub jego pochodnych z liczbą tekstów spośród nich, które wspominały kryzys. Podobnie jak w poprzednich przypadkach, również tutaj znaczący okazał się dział, z którego pochodziły artykuły (zob. aneks metodologiczny, tabela A.2).

⁴ Aby w pełni zrozumieć wskazane dysproporcje, należałoby przeanalizować je na tle liczby wszystkich tekstów z interesujących nas działów, tj. również tych, które nie wspominają o kryzysie. Pozwoliłoby to lepiej ocenić, na ile stosunek liczb tekstów dotyczących kryzysu w poszczególnych działach odpowiada analogicznemu stosunkowi wszystkich tekstów z tych działów. Niestety takie dane udało nam się pozyskać jedynie dla „Gazety Polskiej Codziennie”.

Relatywnie najczęściej o pandemii i kryzysie pisał poświęcony gospodarce i biznesowi portal Wyborcza.biz. Prawie 37% wszystkich tekstów wspominających koronawirusa nawiązywało do kryzysu. Szczególnie widoczne było to w dziale Aktualności, w którym odsetek ten wzrósł do 45%. Podobnie często (39,3%), również w dziale Gospodarka, pandemię z kryzysem łączyła „Gazeta Polska Codziennie”. W tej samej gazecie oba pojęcia dużo rzadziej współwystępowały jednak w działach Polska (11%) oraz Opinie (16,2%). Z kolei w „Gazecie Wyborczej” (wyborcza.pl) to właśnie w Opiniach, które z założenia należą do najbardziej subiektywnych działów, publicyści najczęściej, bo aż w 41,3% przypadków, wiązali pandemię z kryzysami. Zaskakujący jest stosunkowo niski udział kryzysowej retoryki w publikacjach „Super Expressu”. Tylko 8,5% tekstów z działu Polska oraz 8,9% z działu Świat zawierało jednocześnie słowo „kryzys” oraz wskazywało na pandemię; jedynie w dziale Polityka odsetek ten wzrósł do 16%.

Powyższe analizy pokazują, że pomimo dużej liczby artykułów dotyczących pandemii – pomijając teksty na temat gospodarki – stosunkowo rzadko sięgano do retoryki kryzysu⁵. Codzienne relacje z walki z koronawirusem rzadko prezentowały sytuację *explicite* jako krytyczną. Jest to o tyle istotne, że w sytuacji chronicznego kryzysu badanych przez nas usług publicznych pierwszym krokiem do ich reform i naprawy jest dyskursywne uznanie ich złej kondycji jako granicznej – podkreślenie momentu przełomowego, w którym konieczne są systemowe reformy. W kategoriach kryzysu przedstawiano przede wszystkim konsekwencje koronawirusa, zwłaszcza w gospodarce. Potwierdza to analiza występujących w korpusie tekstów z „Gazety Wyborczej” oraz „Gazety Polskiej Codziennie” najpopularniejszych modyfikatorów⁶ słowa „kryzys” (zob. aneks metodologiczny, tabela A.3). Najczęściej pojawiają się frazy takie, jak „kryzys gospodarczy”, „kryzys finansowy” oraz „kryzys energetyczny”. Bliższe przyjrzenie się konkordancjom⁷ ogólnego stwierdzenia „kryzys wywołany” pokazuje, że choć dotyczy

⁵ Biorąc pod uwagę fakt, że analizowaliśmy artykuły zawierające słowo „kryzys” i jego pochodne, należy również wspomnieć o podzbiorze artykułów wzmiankujących „antykryzys”, kojarzony najczęściej z tzw. tarczą antykryzysową. Oczywiście termin ten najczęściej był stosowany w kontekście gospodarki: w serwisie Wyborcza.biz działo się tak w przypadku aż 28% tekstów wzmiankujących kryzys. W „Gazecie Polskiej Codziennie” o tarczy wspominało 18% analogicznych artykułów z działu Gospodarka oraz 8,9% z działu Polska. Podobny odsetek tekstów (8,8%) znalazł się w dziale Kraj na stronie wyborcza.pl oraz w dziale Polityka (7,8%) w „Super Expressie”. W przypadku serwisu Wpolityce.pl było to 10%, a Onet.pl 12,5% wszystkich tekstów.

⁶ Modyfikator to słowo lub fraza, które zmieniają znaczenie innego słowa, dodając do niego informacje lub precyzując je.

⁷ Konkordancja to zestawienie wszystkich wystąpień danego słowa w tekście, które pokazuje jego kontekst i umożliwia analizę jego użycia.

ono „kryzysu wywołanego pandemią/epidemią/koronawirusem/COVID-19”, to używa się go przede wszystkim w kontekście konsekwencji ekonomicznych, a frazy te funkcjonują jako synonimy „kryzysu gospodarczego”, który prezentowany jest w kategoriach poważnego ryzyka. Przykładowo w GPC: „[...] analitycy Ministerstwa Finansów uważają, że w Polsce przebieg kryzysu wywołanego pandemią będzie dość łagodny”; „Finansowe kłopoty Norwegów związane są nie tylko z kryzysem wywołanym pandemią, lecz także z rekordowymi spadkami cen ropy”; „Przy okazji kryzysu wywołanego epidemią koronawirusa wiele państw ruszyło na pomoc swoim przedsiębiorcom”. Natomiast w Wyborczej.biz: „Z powodu kryzysu wywołanego koronawirusem w wielu firmach już rozpoczęły się zwolnienia”; „[...] w jaki sposób rozruszać gospodarkę po gigantycznym kryzysie wywołanym przez pandemię koronawirusa”; „[...] w związku z kryzysem wywołanym koronawirusem Polskę czeka wzrost bezrobocia”.

5.2. Modelowanie tematyczne, czyli o jakich kryzysach pisano

Statystyki opisowe pozwoliły wychwycić pewne trendy i zmiany w czasie, wciąż jednak niewiele wiemy, w jakim dokładnie kontekście pisano o kryzysach. W analizie tak dużych zbiorów tekstów pomocne okazuje się modelowanie tematyczne, które pozwala zidentyfikować ukryte w dokumentach wzorce i tematy (topiki). Dzięki temu możemy lepiej zrozumieć, jak różne aspekty kryzysu były przedstawiane i jakie narracje dominowały w dyskursie publicznym i poszczególnych tytułach. Modelowanie tematyczne umożliwiło również bardziej precyzyjną analizę zmian w czasie oraz identyfikację powiązań między różnymi tematami i kontekstami, co pozwoliło na pełniejsze zrozumienie dynamiki dyskursów wokół kryzysów. Szczegółowej analizie poddaliśmy teksty z „Gazety Wyborczej” oraz „Gazety Polskiej Codziennie”, dwóch dzienników charakteryzujących się skrajnie odmiennymi profilami ideologiczno-politycznymi. Podczas gdy „Gazeta Wyborcza” uznawana jest za medium liberalno-lewicowe, wspierające przede wszystkim Koalicję Obywatelską, opozycyjną wobec Prawa i Sprawiedliwości, „Gazeta Polska Codziennie” to tytuł prawicowy, popierający PiS, który rządził w trakcie pandemii (Piechocka, 2023; Sojak i in., 2023). Technikę zbierania i analizowania danych opisaliśmy szczegółowo w rozdziale 4, warto jednak dodać, że do korpusu będącego podstawą modelowania tematycznego włączyliśmy artykuły z wybranych działów gazet⁸, które zawierały

⁸ Artykuły pochodziły z działów Kraj oraz Opinie „Gazety Wyborczej”, Aktualności, Praca, Firma, Opinie, Technologie, Motoryzacja i transport z Wyborczej.biz,

w sobie słowo „kryzys” lub wyraz pochodny. Cytaty, które ilustrują opisywane tematy, to zazwyczaj tytuły artykułów, które zostały zakwalifikowane przez algorytm jako typowe⁹ dla danego tematu.

5.2.1. „Gazeta Wyborcza”

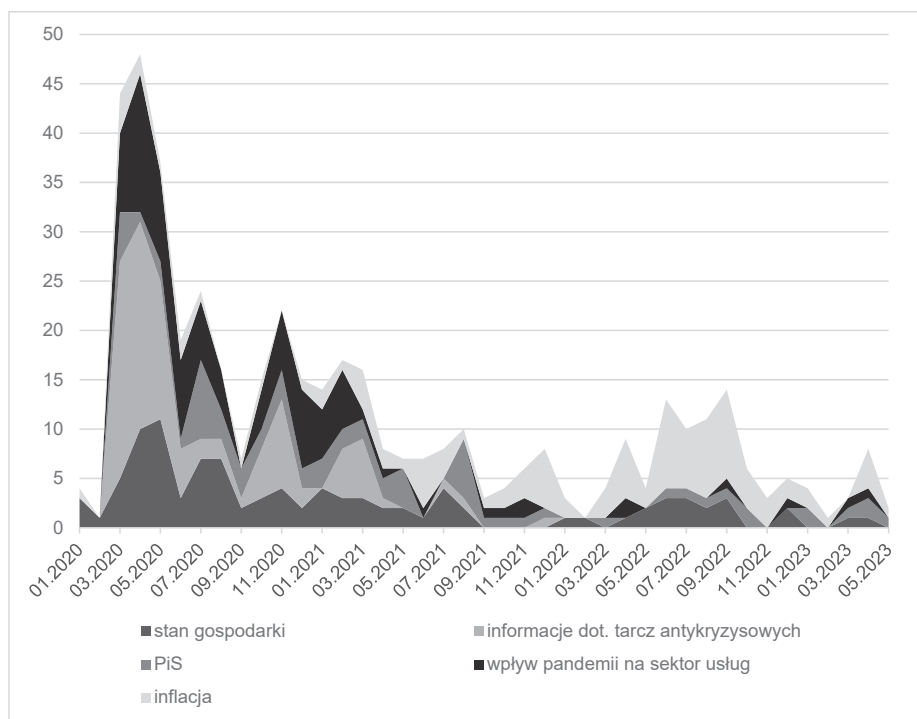
Przedstawiając wyniki modelowania tematycznego tekstów z „Gazety Wyborczej”, należy zaznaczyć, że analizy przeprowadzono osobno dla serwisu Wyborcza.pl oraz skupiającego się na wiadomościach gospodarczych i finansowych Wyborcza.biz. Nie zaskakuje zatem, że w przypadku tego drugiego wyodrębnione tematy dużo rzadziej niż w Wyborczej.pl nawiązywały do polityki, a częściej do pandemii i jej ekonomicznych konsekwencji. Żeby jednak ukazać szeroki kontekst pisania o kryzysie w Polsce, prezentujemy wyniki z obu serwisów. W przypadku Wyborczej.biz wyodrębniliśmy za pomocą modelowania tematycznego 36 tematów (w odniesieniu do poszczególnych tematów będziemy używali skrótu „t” oraz przypisanego mu numeru). Wybrane tematy prezentuje rysunek 5.1 oraz rysunek 5.2.

W kontekście kryzysu najwięcej pisano o stanie polskiej i światowej gospodarki (t5, t27) oraz o inflacji (t18), a tematy te ewoluowały w czasie (wykres 5.1). Początkowo artykuły koncentrowały się na przewidywaniach rozmaitych agencji, instytucji oraz ekspertów, dotyczących rozmiaru kryzysu gospodarczego wywołanego koronawirusem, np. „kryzys [związany z pandemią koronawirusa – przyp. M.K.] przyniesie znacząco negatywne skutki dla gospodarek regionu Europy Środkowo-Wschodniej” (28.05.2020). Podkreślano uniwersalność i powszechność kryzysu, np. „Będzie to kryzys, który bardziej równomiernie dotknie większość gospodarek [...], recesja będzie zjawiskiem ogólnoświatowym” (15.04.2020). W następnym okresie weryfikowano te przewidywania na podstawie spływających wskaźników, przede wszystkim informacji o polskim PKB, np. „Dane o PKB potwierdzają, że wchodzimy w recesję. Może nawet dwucyfrową” (29.05.2020). Dość szybko zauważono jednak oznaki ożywienia gospodarczego, o czym świadczą przykładowe tytuły: „Kryzys? Jaki kryzys? Nastroje wśród konsumentów są coraz lepsze” (22.07.2020); „Polski przemysł pokazuje zęby. Zaskakująco dobre wyniki” (18.12.2020). Narracja

a także Gospodarka, Publicystyka, Polska, Opinie, Temat dnia, Patriotyzm gospodarczy, Społeczeństwo, ANTYCOVID-19 w „Gazecie Polskiej Codziennie”.

⁹ „Typowość” oznacza tu wyższy niż w przypadku pozostałych tematów stopień prawdopodobieństwa przynależności do danego tematu.

globalnych współzależności. Od lutego 2021 r. wzmożło się zainteresowanie kryzysem inflacyjnym w Polsce (t18). Wcześniej, w całym 2020 r., koncentrowano się na dyscyplinie fiskalnej i zagrożeniach mających wynikać z rosnącego deficytu budżetu państwa (t20). Z inflacją pośrednio związane są też teksty dotyczące mieszkalnictwa i rynku nieruchomości (t7). Chociaż temat ten był obecny w całym analizowanym okresie, zwłaszcza na początku pandemii, to fraza „kryzys mieszkaniowy”, wskazująca na problemy z dostępem do mieszkań – czy to ze względu na ceny wynajmu, czy kupna – zaczęła się pojawiać dopiero w pierwszej połowie 2023 r.



Wykres 5.1. Przebieg wybranych tematów w czasie – Wyborcza.biz

Źródło: badania własne COV-WORK.

Dużo pisano również o negatywnym wpływie pandemii na sektor usług (t14), w tym turystykę i handel, a także na poszczególne branże, zwłaszcza samochodową (t4, t21) oraz lotniczą (t16). Podczas gdy w marcu i kwietniu 2020 r. opisywano obostrzenia i diagnozowano problemy, w czerwcu i lipcu, w kontekście rozmrażania gospodarki, koncentrowano się na remediach oraz przyszłości tych branż, przede wszystkim lotniczej. Osobnym tematem okazały

się kryzysy związane ze spółkami Skarbu Państwa (t0), w tym Poczty Polskiej (t34), o której pisano zwłaszcza w związku z tzw. wyborami kopertowymi¹⁰.

Istotną kategorią okazały się tematy obejmujące teksty, które dotyczyły kryzysu energetycznego. Na ten metatemat składa się szereg konkretnych tematów odwołujących się do poszczególnych paliw kopalnych, tj. gazu (t2), ropy (t3) i węgla (t13). Artykuły te zazwyczaj były osadzone w kontekście globalnej gospodarki i polityki. O ile o kryzysie na rynku ropy pisano przede wszystkim w początkowych miesiącach pandemii w związku z rekordowo niskimi cenami, to temat kryzysu gazowego dominował jesienią 2021 r., kiedy jednocześnie gaz osiągnął rekordowe ceny, dochodziło do przerw w dostawie z Rosji, a także dyskutowano międzynarodowe sankcje na gazociąg Nord Stream 2. Po pełnoskalowej inwazji Rosji na Ukrainę temat gazu wciąż był obecny, ale już rzadziej pisano o nim w kontekście kryzysu, co można interpretować jako znak przejścia nad trudną sytuacją do porządku dziennego i poszukiwania alternatyw. Co więcej, słowo „kryzys” zostało zastąpione przez „wojna”. O ile o ropie i gazie pisano wrywkowo w kontekście międzynarodowych kryzysów ekonomiczno-politycznych, to temat węgla pojawiał się bardziej regularnie, przede wszystkim w kontekście kryzysu klimatycznego i związanych z nim transformacji energetycznej, handlu emisjami oraz odnawialnych źródeł energii. W odniesieniu do wojny w Ukrainie w kwietniu 2023 r. osobno pojawił się również temat handlu z Polską oraz kryzysów zbożowego i żywnościowego (t30).

W związku z pandemią stosunkowo dużo miejsca poświęcono informacji na temat wprowadzanych i aktualizowanych przepisów oraz obostrzeń, a także ich wpływowi na działalność gospodarczą (t28).

Oddzielnymi tematami były informacje dotyczące skierowanych do przedsiębiorców tarcz antykryzysowych oraz antyinflacyjnych (t8), za którymi podążały porady, jak skutecznie z tych instrumentów pomocowych skorzystać (t6, t17, t31). Na spływające do redakcji pytania odpowiadali eksperci z kilkunastu kancelarii prawnych. Artykuły tego typu znajdowały się zazwyczaj w dziale Firma i przybierały formę pytania w pierwszej osobie. Innym tematem były kwestie związane z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (t9). O ZUS pisano przede wszystkim w kontekście niejasności przepisów, błędów i niskich emerytur, ale też protestów słabo wynagradzanych pracowników.

¹⁰ Wybory kopertowe w Polsce to potoczne określenie planowanych wyborów prezydenckich, które miały się odbyć w maju 2020 r. w trybie korespondencyjnym z powodu pandemii COVID-19. Premier Mateusz Morawiecki powierzył organizację wyborów Poczcie Polskiej. Decyzja ta została podważona przez Naczelny Sąd Administracyjny, a wybory przeniesiono ostatecznie na 28 czerwca 2020 r. (I tura) i odbyły się w trybie stacjonarnym.

Wśród tematów wyodrębnionych z zebranego korpusu tekstów pojawiły się także te dotyczące pracowników i szerzej, stosunku pracy. Pisano o prawnych aspektach zwolnień związanych z lockdownami, w tym o niezrealizowanych planach „antypracowniczych zapisów” w Tarczy 3.0 (t29). Omawiany był także temat wynagrodzeń (t23), zwłaszcza w kontekście wzrostu płacy minimalnej. W dyskusjach tych poruszano, opisaną szerzej w dalszej części rozdziału, kwestię tego, kto powinien ponosić koszty kryzysu gospodarczego. Ważny okazał się również temat dotyczący demografii i społecznych kontekstów pracy w kryzysie (t32). Przypisane do niego artykuły traktowały m.in. o praktyce pracy zdalnej i wpływie lockdownów na dobrostan pracowników i ich dzieci. Uwaga zwracana była na nieproporcjonalnie trudną sytuację kobiet pracujących zdalnie oraz feminizację zawodów niezbędnych, co ilustrują tytuły takie, jak: „Minimalny dochód gwarantowany nosi imię kobiety. To na nie spadają «druzgocące» skutki społeczne i gospodarcze kryzysu” (7.06.2020); „Rynek nie ceni pracy kobiet, choć w kryzysie to one ratują gospodarke” (8.03.2021) – ten ostatni artykuł ukazał się przy okazji Dnia Kobiet. Choć problem ten został zasygnalizowany jedynie w kilku spośród tysięcy artykułów, to pojawienie się kwestii upłciowionych nierówności, wzmacnianych przez egzogenne kryzysy, dowodzi powolnego przebijania się tematu roli i praktyki reprodukcji społecznej do mainstreamowych, a konkretniej: liberalno-lewicowych mediów.

Pozostałe tematy zidentyfikowane w korpusie artykułów z Wyborczej. biz traktujących o kryzysie obejmowały m.in. krajowe i zagraniczne programy wsparcia obywateli, w tym bon turystyczny (t24), wyniki przedsiębiorstw w trakcie pandemii (t33) oraz sytuację finansową spółek giełdowych (t25).

Inną optykę kryzysu przyjmowano w artykułach z krajowych działów portalu Wyborcza.pl, które dotyczyły przede wszystkim rozmaitych kwestii natury politycznej. W dyskursie „Gazety Wyborczej” rządu Prawa i Sprawiedliwości, traktowane jako przejaw nieliberalnej demokracji (o której pisaliśmy szerzej w rozdziale 3), prezentowane były jako nieustający splot rozmaitych kryzysów. Jednym z istotniejszych wydarzeń opisywanych w kontekście pandemii i kryzysu były przełożone z maja na lipiec 2020 r. wybory prezydenckie. Skupiano się zarówno na aspektach prawnych tej zmiany (t0), jak i na przebiegu kampanii wyborczej (t6) oraz roli, jaką odgrywała w niej telewizja publiczna (t24). Jako znajdujące się w kryzysie opisywano też relacje Polski z USA (t2) oraz Unią Europejską (t8), czego wyrazem była blokada środków z Krajowego Planu Odbudowy (t10). W rozmaitych kryzysach znajdował się również rządzący w trakcie pandemii PiS. Do najpoważniejszych należały: związane z wyborami kopertowymi wyjście z rządzącej koalicji partii Jarosława Gowina Polska Razem (t13) oraz wyciek maili ze skrzynki pocztowej szefa Kancelarii Prezesa

Rady Ministrów, Michała Dworczyka (t12). Jako znajdujące się w kryzysie opisywano również sądownictwo, Trybunał Konstytucyjny (t22) i ogólnie cały wymiar sprawiedliwości (t31). Z zebranych artykułów wyłaniał się obraz trudnego położenia także mediów publicznych, zwłaszcza TVP (t14) oraz Programu Trzeciego Polskiego Radia (t33). Najistotniejszym kryzysem międzynarodowym, który wpływał na sytuację w Polsce, okazała się rosyjska inwazja na Ukrainę (t1), co bezpośrednio przekładało się na kryzys energetyczny (t9) oraz kryzys bezpieczeństwa (t34).



Rysunek 5.2. Chmury słów wybranych tematów związanych z kryzysem z serwisu Wyborcza.pl. Tematy: pandemia COVID-19, kryzys bezpieczeństwa, kryzys na granicy polsko-białoruskiej, kryzys wymiaru sprawiedliwości

Źródło: badania własne COV-WORK.

Wśród pozostałych tematów wyodrębnionych ze zgromadzonego korpusu znalazły się również kryzysy: Kościoła (t7), szkolnictwa wyższego (t30) i systemu edukacji (t4). Co znamienne, temat kryzysów w oświacie okazał się trzecim najpopularniejszym tematem wśród wszystkich wyodrębnionych i jako jeden z nielicznych przedstawiany był jako kryzys chroniczny. W jego ramach koncentrowano się nie tylko na praktyce i konsekwencjach zdalnego nauczania, ale także na ogólnych warunkach pracy nauczycieli, o czym piszemy szczegółowo w dalszej części rozdziału. Kolejnym kryzysem opisywanym na łamach *Wyborczej.pl* był kryzys humanitarny na polsko-białoruskiej granicy (t34), określany także jako „kryzys graniczny”, „kryzys uchodźczy”, „kryzys migracyjny” czy „kryzys polityczny”.

Podsumowując, na tle wszystkich wymienionych kryzysów zaskakująco mało tematów dotyczyło rozmaicie określanej sytuacji pandemicznej. Nie znaczy to, że o pandemii nie pisano, wręcz przeciwnie, jednak poza pierwszymi kilkoma miesiącami 2020 r. pandemia nie była ramowana jako kryzys. Stanowiła ona albo tło, na którym uwypuklały się kryzysy w innych sferach (np. ochrony zdrowia czy niekompetencji rządu), albo pośrednią przyczynę nowych kryzysów, np. ekonomicznych i psychicznych, wynikających z lockdownów. Zatem również w dyskursie pandemia stała się soczewką skupiającą różne oblicza wielokryzysu.

Same kryzysy opisywane były jednak przede wszystkim jako następujące po sobie zjawiska endo- lub egzogenne. Można wiązać to ze specyfiką mediów, które mają ograniczoną przestrzeń prezentacji wiadomości, zawsze dokonują selekcji, a następnie hierarchizacji treści – nie można opublikować wszystkiego. Poza tym jest tylko jeden główny news. Czasami – jak w przypadku wojny – wskazywano na wzajemne powiązanie kryzysów, jednak pomijając nieliczne wyjątki w opisie zjawisk określanych przez nas jako kryzysy chroniczne, nie sięgano do retoryki kryzysowej.

5.2.2. „Gazeta Polska Codziennie”

W przypadku konserwatywno-prawicowej „Gazety Polskiej Codziennie” tematy, w kontekście których pojawiało się słowo „kryzys”, różnią się częściowo od tych prezentowanych przez liberalno-lewicową „Gazetę Wyborczą”. Podstawową różnicą jest większa koncentracja na działaniach antykryzysowych. Jednocześnie opisywany jest szereg kryzysów, które często lokowane są w innych obszarach, niż wynika to z narracji „Gazety Wyborczej”, i w nieco odmiennych ramach czasowych. Temat, który pojawiał się najczęściej, można określić jako

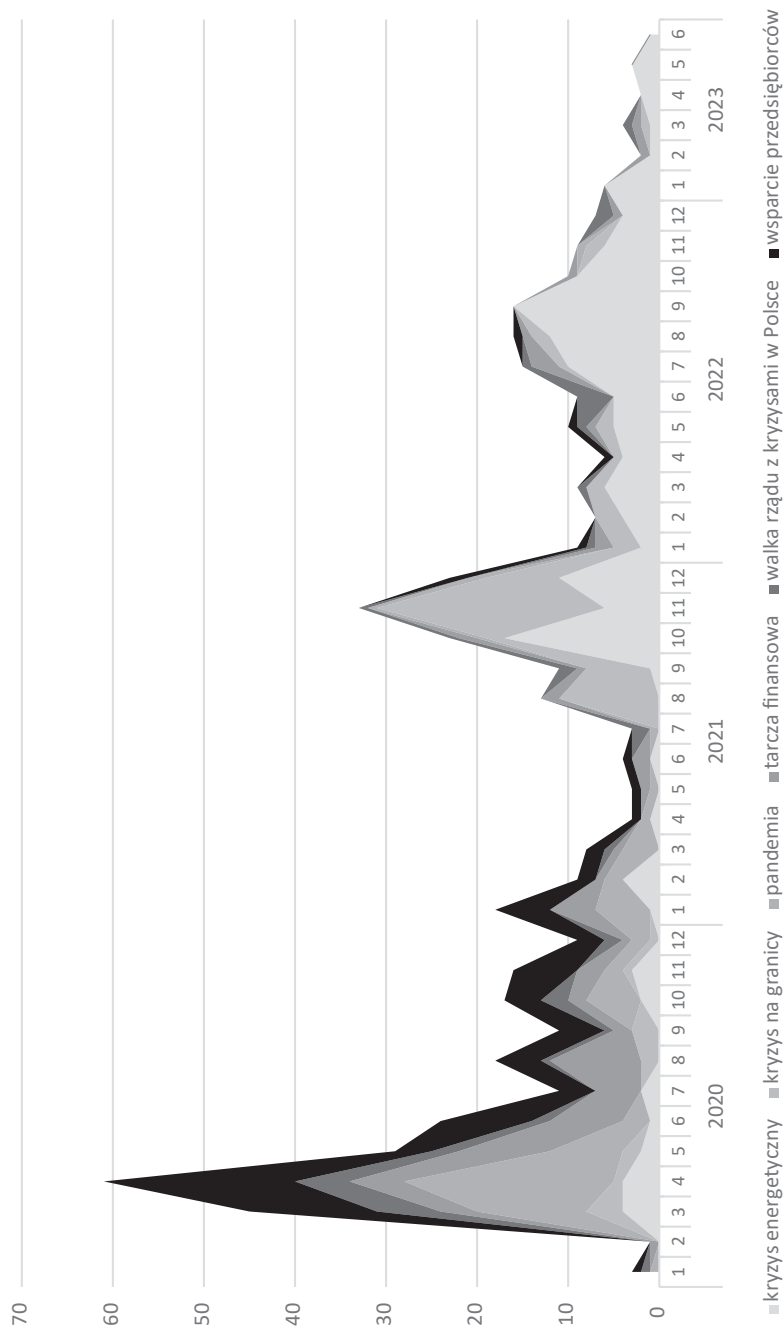
„kryzys w opozycji, opozycja wobec kryzysów” (t20). Artykuły reprezentatywne dla tego tematu traktują o wewnętrznych sporach i negocjacjach adwersarzy PiS oraz wskazują na słabość poszczególnych partii opozycyjnych m.in. poprzez stwierdzenia takie, jak: „kryzys w przywództwie w Platformie Obywatelskiej” (5.10.2021); „Kryzys przywództwa na lewicy” (20.07.2021); „poważny kryzys wizerunkowy – finanse Polski 2050 zostały zakwestionowane przez PKW” (30.03.2023). Do tematu tego zostały przyporządkowane również artykuły dotyczące opozycji wewnątrz obozu Zjednoczonej Prawicy.

Kolejny, najczęściej pojawiający się temat to kryzys energetyczny (t25), wiązany z rosnącymi cenami energii. Autorzy „Gazety Polskiej Codziennie” podkreślają jednak aktywności rządu mające złagodzić skutki podwyżek. W tym kontekście jako utrudnienie często wskazuje się na unijny system handlu emisjami CO₂, który ogranicza konwencjonalne – przede wszystkim oparte na węglu – wytwarzanie energii. Następne pod względem popularności tematy związane są z sytuacją gospodarczą Polski i dotyczą finansów państwa (t5), przede wszystkim w kontekście finansowania działań antykryzysowych i współpracy rządu z NBP, a także danych na temat wzrostu gospodarczego (t15) i statystyk rynku pracy (t29). W ostatnim przypadku podkreślana jest długofalowa stabilność polskiego rynku pracy pomimo szeregu kryzysów, w tym pandemicznego, np. „Udało się uchronić rynek pracy przed kryzysem” (11.02.2021). Stabilność ta wynika przede wszystkim z działań rządu i tarcz antykryzysowych: „Tarcze osłoniły rynek pracy” (9.01.2021); „Rządowe tarcze ochroniły miliony miejsc pracy” (8.11.2021). Podkreśla się również to, że Polska gospodarka radziła sobie z pandemią lepiej niż systemy gospodarcze w innych krajach Europy, np. „Polska bardziej odporna na pandemię niż inne kraje UE” (9.03.2021); „Polska liderem na europejskim rynku pracy” (27.07.2021).

Dużą uwagę poświęca się bezpośrednio bezrobociu. Po początkowych obawach wyrażanych w tytułach, takich jak: „Bezrobocie może drastycznie wzrosnąć” (26.03.2020), kolejne tytuły zaczęły nabierać optymistycznego wydźwięku: „Bezrobocie Polakom nie grozi” (11.05.2021). W nielicznych artykułach zauważano jednak, że może zmienić się forma zatrudnienia i jakość miejsc pracy: „Praca na etat stanie się dla niektórych luksusem” (10.02.2021).

Do nielicznych wyjątków w ramowaniu konsekwencji kryzysu należy opis sytuacji w rolnictwie: „Zapaść w rolnictwie” (25.03.2022) oraz wskazanie na trudniejszą sytuację osób młodych: „Kryzys najbardziej dotknął młodych pracowników” (12.11.2021), znaczące jest jednak to, że artykuł traktuje o sytuacji młodych w Europie, a nie w Polsce.

W narracji prezentowanej przez „Gazetę Polską Codziennie” stosunkowo istotny był też temat dotyczący krajowych inwestycji (t0) jako sposobu radzenia



Wykres 5.2. Rozkład w czasie pogrupowanych tematycznie artykułów w „Gazecie Polskiej Codziennie” odwołujących się do kryzysu (2020–06.2023)

Źródło: badania własne COV-WORK.

sobie z kryzysem, np. „Inwestycje najlepszą receptą na kryzys” (28.07.2022); „Budowa dróg lekarstwem na kryzys” (22.06.2022).

Licznie pojawiają się też relacje z różnorodnych forów i kongresów ekonomicznych (t1), w trakcie których potwierdzano solidną sytuację gospodarczą kraju. Znamienny jest fakt, że w porównaniu z „Gazetą Wyborczą” w „Gazecie Polskiej Codziennie” dużo częściej słowo „kryzys” wiąże się z przyimkami „mimo” i „pomimo”. Podczas gdy w przypadku obu serwisów „Gazety Wyborczej” odnotowano łącznie 23 wystąpienia różnych form frazy „(po)mimo kryzysu”, w „Gazecie Polskiej Codziennie” było ich aż 94. Kryzys wykorzystywany jest zatem retorycznie jako sytuacja, która ukazuje dużą sprawczość i skuteczność rządu, który według tekstów radzi sobie nawet w niesprzyjających okolicznościach. W analizowanych artykułach kryzys gospodarczy, zwłaszcza w swoim globalnym wymiarze, nie jest negowany, ale stanowi punkt odniesienia, wobec którego ekonomiczna sytuacja w Polsce jawi się jako relatywnie stabilna, co ponownie ramowane jest jako sukces rządu. Kryzysy przedstawiane są jako coś zewnętrznego, co przydarza się Polsce i na co rządzący nie mają bezpośredniego wpływu. Ich sprawczość ujawnia się z jednej strony w tworzeniu „silnej Polski”, która jest przez to bardziej odporna na potencjalne kryzysy, z drugiej w podejmowanych działaniach wobec kryzysów, które już nastąpiły. W tym kontekście istotnym tematem na łamach „Gazety Polskiej Codziennie” było też wsparcie dla przedsiębiorców poszkodowanych przez pandemię i związane z nią obostrzenia (t6). Artykuły te, podobnie jak te z Wyborczej.biz, mają zazwyczaj charakter informacyjny – powiadamiają o zasadach ubiegania się o pomoc.

W pozytywnym świetle przedstawiany jest też Zakład Ubezpieczeń Społecznych: „ZUS wspiera firmy w kryzysie” (12.11.2020); „Doradcy ZUS pomagają przedsiębiorcom” (8.01.2021); „ZUS lepszy niż bank” (30.05.2022). Temat tarcz antykryzysowych dominował do początku 2021 r., a wpływu pandemii na przedsiębiorców i różne branże (t9) był obecny do końca analizowanego okresu. Tak jak podkreślano relatywnie dobrą ogólną sytuację gospodarki, tak mniej optymistycznie wyglądały oceny sytuacji małych firm oraz konkretnych branż, np. „Koronakryzys wpłynął na finanse małych firm” (19.02.2021); „Na pandemię najbardziej narzeka transport” (8.09.2020); „Rośnie zadłużenie hoteli i restauracji” (13.10.2020). Temat turystyki był na tyle istotny, że został wyodrębniony jako osobny zbiór tekstów (t32), w którym narracja o trudnościach, np. „Rosną długi firm turystycznych” (6.07.2020), przeplata się z doniesieniami o remedium w postaci „bonu turystycznego”: „Bon turystyczny wsparciem dla rodzin i gospodarki” (1.08.2020); „Bon turystyczny działa” (5.09.2020).

W dyskursie „Gazety Polskiej Codziennie” na wielokryzys, któremu czoła stawiają Polacy, składa się również „kryzys wartości i ideowy pluralizm” (t8).

Artykuły, takie jak: „Kryzys męskości” (5.02.2021); „Cywilizacja bezwstydu” (14.02.2022); „Szczyt cywilizacji śmierci” (22.05.2023); „No gender – no problems” (28.10.2021), wskazują na obecny dogłębny kryzys tradycyjnych ról społecznych. Podkreślane są zwłaszcza „kryzys męskości” i „kryzys ojcostwa”, które można szerzej rozumieć jako „kryzys dorosłości”, przekładający się na „kryzys rodziny” i „kryzys dzietności”. Pandemia ujawniła również mniej widoczny aspekt „kryzysu rodziny”, jakim jest coraz powszechniejsze ignorowanie potrzeb osób starszych: „To nie jest świat dla starych ludzi” (6.05.2020). Zauważono także rosnący problem kryzysów psychicznych dzieci i młodzieży: „Ratujmy zdrowie psychiczne dzieci” (16.02.2023).

Ostatnim szeroko opisywanym na łamach „Gazety Polskiej Codziennie” kryzysem była sytuacja na granicy polsko-białoruskiej, nazywana najczęściej „kryzysem migracyjnym”. W tekstach praktycznie nie przebijają się proponowane przez aktywistów określenie sytuacji na granicy jako „kryzysu humanitarnego”, które pojawia się bardzo rzadko: albo ironicznie, albo w cytowanych wypowiedziach. Kryzys na granicy polsko-białoruskiej jest przedstawiany głównie z perspektywy legalistycznej i bezpieczeństwa.

Podsumowanie konotacji wybranych kryzysów w analizowanym medium przedstawia rysunek 5.3.

Podsumowując, tematyka kryzysu była obecna z różnym natężeniem zarówno w „Gazecie Polskiej Codziennie”, jak i „Gazecie Wyborczej” przez cały analizowany okres (por. wykres 5.1 i 5.2). Widoczna jest jednak wyraźna różnica w narracjach obu gazet. W „Gazecie Polskiej Codziennie” zauważalny jest nacisk na działania antykryzysowe rządu, szczególnie w kontekście egzogenych kryzysów energetycznych i gospodarczych. Często przywoływane są inicjatywy rządowe, które mają łagodzić skutki kryzysów, przede wszystkim tarcze antykryzysowe, co ma na celu podkreślenie efektywności i sprawczości władz. Generalnie narracja gazety jest silnie prorządowa, z akcentem na sukcesy rządu w radzeniu sobie z kryzysami i na stosunkowo stabilną sytuację gospodarczą Polski w porównaniu do innych krajów europejskich. W przypadku „Gazety Wyborczej” egzo- i endogenne kryzysy ujawniać mają przeszłą i obecną niekompetencję rządu, który nie był w stanie przygotować kraju na trudności, a kiedy te już nastąpiły, nie działa w ogóle lub charakteryzuje się nieskutecznością. Zatem w polskim dyskursie prasowym „kryzys” przyjmuje również formę „pustego znaczącego”, zyskującego konkretne znaczenie w zależności od obozu politycznego, któremu sprzyja dany tytuł, dlatego w próbach zrozumienia (nie)obecności kryzysów w dyskursie nie sposób ignorować faktu silnej polaryzacji polskiego społeczeństwa.

5.3. Obraz pracowników niezbędnych w dyskursie prasowym

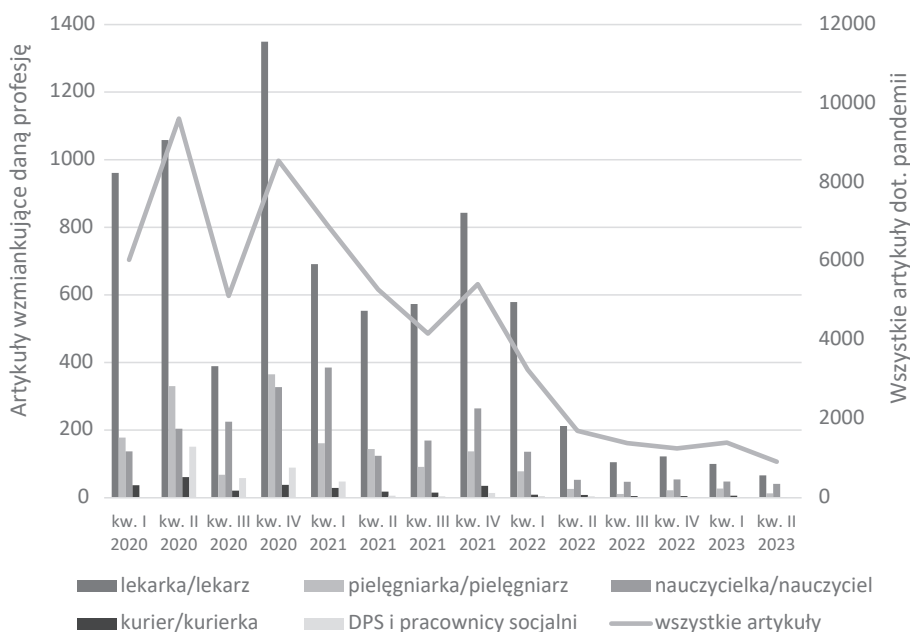
W naszych badaniach interesował nas również dyskurs o pracy w trakcie pandemii w branżach uznawanych za kluczowe. W tym celu spośród wszystkich zebranych przez nas artykułów prasowych wzmiankujących pandemię¹¹ (n = 60 989) wyselekcjonowaliśmy te, które zawierały w sobie nazwy profesji wskazujące na przynależność do danej branży, tj. lekarz/lekarka (n = 7601), pielęgniarz/pielęgniarka (n = 1651), nauczyciel/nauczycielka (n = 2214), kurier/kurierka (n = 288), pracownik socjalny/pracownica socjalna (n = 19)¹². Następnie wybrane artykuły przeanalizowaliśmy jakościowo pod kątem treści¹³. Interesowało nas przede wszystkim, jakie kwestie poruszane są w kontekście pracy w danej branży, na ile obecny jest i jaką rolę odgrywa dyskurs niezbędności i bohaterstwa oraz kto wypowiada się w imieniu pracowników. Zanim przejdziemy do prezentacji wyników jakościowej analizy treści, warto przedstawić dynamikę (wykres 5.3) oraz rozkład (wykres 5.4) zainteresowania poszczególnymi grupami zawodowymi w edukacji, ochronie zdrowia, pomocy społecznej i logistyce.

Najczęściej wzmiankowaną grupą zawodową w kontekście pandemii COVID-19 byli lekarze i lekarki, co nie jest zaskakujące, jeśli weźmie się pod uwagę ich kluczową rolę w walce z koronawirusem. O lekarzach pisano najczęściej przy okazji kolejnych fal pandemii, z czasem jednak zainteresowanie tą profesją zaczęło spadać. Drugą najczęściej opisywaną grupą byli nauczyciele i nauczycielki, zwłaszcza w I kwartale 2021 r. (385 artykułów), co wiąże się z adaptacją do zdalnego nauczania i z wyzwaniem edukacyjnymi wynikającymi z pandemii. Pielęgniarki i pielęgniarze znaleźli się na trzecim miejscu wzmiankowanych zawodów, przede wszystkim na początku pandemii, kiedy pisano o nich więcej niż o nauczycielach. Najmniej uwagi prasa poświęcała

¹¹ Artykuły pochodziły z internetowych wydań następujących gazet: „Dziennik Gazeta Prawna”, „Gazeta Wyborcza”, „Rzeczpospolita”, „Gazeta Polska Codziennie”, „Fakt” oraz „Super Express”.

¹² Artykuły dobierane były w sposób, który uwzględniał również odmiany nazwy wyszukiwanych zawodów, np. lekarzy, lekarzom, lekarzowi. W przypadku pracowników socjalnych uzyskaliśmy jedynie 19 wyników, w związku z czym dołączyliśmy także artykuły, które zawierały skrót DPS oznaczający dom pomocy społecznej (n = 366).

¹³ W przypadku tekstów dotyczących kurierów i kurierek oraz pracownic DPS analizie poddaliśmy wszystkie artykuły. Natomiast w przypadku publikacji o lekarkach, pielęgniarkach i nauczycielkach ze względu na dużą liczbę tekstów analizy jakościowe poprzedziliśmy modelowaniem tematycznym, które pozwoliło na zarysowanie mapy tematów pojawiających się w korpusie. Następnie poddaliśmy analizie jakościowej artykuły, które w procesie modelowania tematycznego zostały uznane za typowe dla tematów związanych z doświadczeniem pracy w danej branży.

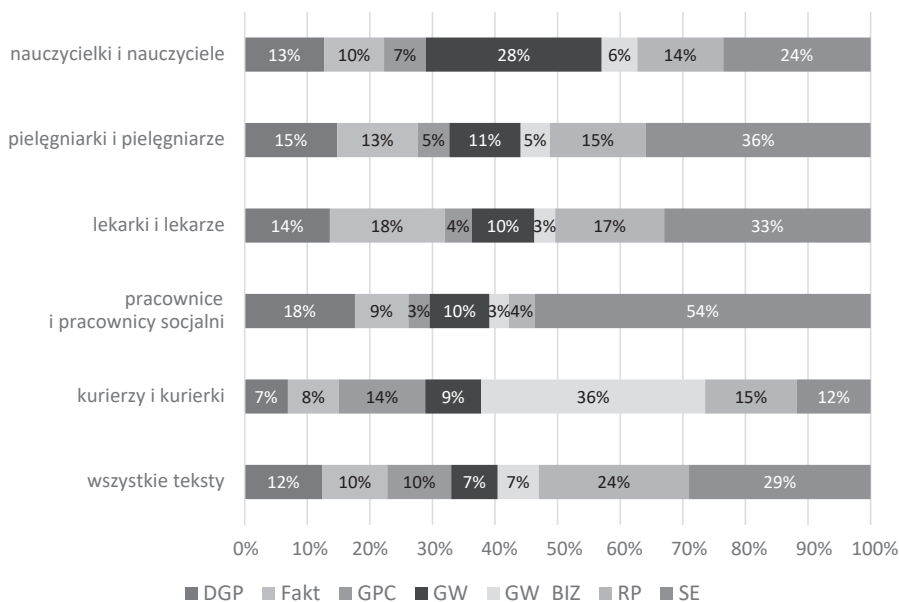


Wykres 5.3. Liczba artykułów w czasie wzmiankujących wybrane zawody w branżach kluczowych (2020–2023)

Źródło: badania własne COV-WORK

kurierom i kurierkom oraz pracownikom i pracownicom socjalnym i personelowi DPS. W przypadku pierwszej grupy ponad połowa artykułów (157) powstała w 2020 r. i z czasem zainteresowanie nią zaczęło spadać. Podobnie teksty dotyczące personelu DPS były typowe dla początków pandemii. Wiąże się to jednak nie tyle z troską o warunki pracy tych pracowników, co występującymi licznie w DPS ogniskami zakażeń COVID-19.

Na wykresie 5.4 widać z kolei wyraźne różnice w zainteresowaniu poszczególnych gazet danymi grupami zawodowymi. Podczas gdy udział tekstów wzmiankujących lekarki/lekarzy oraz pielęgniarki/pielęgniarzy z niewielkimi odstępstwami odpowiadał strukturze całego korpusu, w przypadku pozostałych grup zawodowych rysował się odmienny obraz. O nauczycielkach i nauczycielach stosunkowo najczęściej (28% artykułów) i czterokrotnie częściej, niż wynikałoby to z rozkładu wszystkich tekstów, pisała „Gazeta Wyborcza”. W przypadku pracowników socjalnych i personelu DPS prym wiodł „Super Express”, który odpowiadał aż za 54% tekstów poruszających ten temat. Jeśli dodamy do tego artykuły z „Dziennika Gazety Prawnej” (18%), to okaże



Wykres 5.4. Udział publikacji wzmiankujących daną grupę zawodową w kontekście pandemii ze względu na gazetę publikacji

Źródło: badania własne COV-WORK.

DGP – „Dziennik Gazeta Prawna”, GPC – „Gazeta Polska Codziennie”, GW – „Gazeta Wyborcza”, GW_BIZ – Wyborcza.biz, RP – „Rzeczpospolita”, SE – „Super Express”.

się, że tylko w tych dwóch tytułach opublikowano prawie $\frac{3}{4}$ artykułów w tym temacie¹⁴. Z kolei na temat kurierów i kurierek, jedynej grupy zawodowej, która w zdecydowanej większości pracuje w sektorze prywatnym, najwięcej, bo aż 36% tekstów, opublikowała Wyborcza.biz. Widać zatem wyraźnie, że różne grupy zawodowe cieszyły się różnym zainteresowaniem poszczególnych tytułów. Tłumaczyć to można przede wszystkim odmiennymi grupami docelowymi konkretnych gazet¹⁵, ale też tym, że miały one potencjalny interes polityczny we wskazywaniu na złą sytuację pracowników usług publicznych. Najlepiej widać to w przypadku „Gazety Wyborczej” oraz „Gazety Polskiej Codziennie”. Podczas gdy pierwsza gazeta, w porównaniu do udziału jej

¹⁴ Należy jednak zaznaczyć, że jeśli chodzi wyłącznie o teksty wzmiankujące pracowników socjalnych, to ponad połowa tekstów (10) pochodziła z „Gazety Wyborczej”, a tylko po trzy z „Dziennika Gazety Prawnej” i „Super Expressu”, dwa z „Rzeczpospolitej” i jeden z „Faktu”.

¹⁵ Np. „Super Express” jako tabloid publikuje więcej treści o DPS, potencjalnie interesujących dla osób starszych.

tekstów w całym korpusie, ponadprzeciętnie często i krytycznie pisała o zawodach kluczowych (zwłaszcza nauczycielach), drugi tytuł pisał dużo rzadziej i bardziej optymistycznie. Może to świadczyć o skłonności do unikania tematów, które mogą okazać się niewygodne z punktu widzenia rządzących. Warto jednak przypomnieć, że w Polsce sama kategoria zawodów kluczowych/niezbędnych nie pojawiała się w dyskursie medialnym (Gardawski i in., 2022). Przyjrzyjmy się zatem bliżej, co i w jaki sposób pisano o konkretnych grupach zawodowych.

5.3.1. Osoby pracujące w ochronie zdrowia: lekarze/lekarzki oraz pielęgniarze/pielęgniarki

O warunkach pracy medyków pisano stosunkowo dużo przez cały analizowany okres. Na początku pandemii koncentrowano się na brakach w dostępnym wyposażeniu. Również od samego początku prasa przedstawiała pielęgniarki i lekarzy jako bohaterów, którzy z poświęceniem walczą z koronawirusem, np. „To oni są na pierwszej linii ognia. To absolutni bohaterowie naszych czasów” (Fakt, 7.04.2020). Media inicjowały akcje symbolicznych podziękowań, o których więcej pisaliśmy w poprzednim tomie (Gardawski i in., 2022). Powodami do wyrażania medykom uznania miały być zarówno ciężkie warunki pracy, jak i wysokie ryzyko zarażenia koronawirusem. Koncentracja całego społeczeństwa na ochronie zdrowia spowodowała również zainteresowanie się realiami pracy medyków. Pojawiło się sporo artykułów dokładnie opisujących ich codzienność oraz fizyczne, psychiczne i materialne wyzwania, z którymi muszą się mierzyć. Sięgano do relacji z pierwszej ręki osób pracujących w szpitalach, ich wpisów w mediach społecznościowych oraz reporterskich eksperymentów. Tak było np. w przypadku dziennikarzy „Faktu”, którzy swoje doświadczenia z pracy w szpitalu opisali w artykule pod wymownym tytułem *Praca w kombinezonie to prawdziwe piekło!* (Fakt, 14.11.2020). Zauważono też coraz większe psychiczne koszty ponoszone przez pracowników i pracownice ochrony zdrowia. Obciążenia takie mogą prowadzić nawet do samobójstw, np. „Poruszające słowa lekarza. Mówi o załamaniach psychicznych wśród medyków” (Fakt, 25.03.2021); „Koronawirus nie przenika przez parawan. Pielęgniarki wymiotują, załamują się, śnią o zgonach” (GW_BIZ, 20.11.2020).

Ostatni tekst jest wywiadem z przewodniczącą Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych (OZZPiP), Krystyną Ptok, która tak opisuje sytuację:

Objawy nerwicy są teraz wśród personelu medycznego częste. [...] Od początku pandemii przemęczenie fizyczne i psychiczne się zwielokrotniło. Pielęgniarki opowiadają nam, jak wychodzą do pracy z uczuciem lęku przed tym, co się dzisiaj wydarzy. W nocy śnią się im koszmary, we śnie odtwarzają trudne sytuacje z pacjentami, budzą się ze strachem, że nie zdążyły czegoś zrobić, notorycznie mają przed oczami zgony. (GW_BIZ, 20.11.2020)

Co się tyczy warunków pracy, w zebranych tekstach zwracano również uwagę na dwa związane ze sobą zjawiska, tj. braki personelu oraz przepracowanie. Braki kadrowe wśród pracowników ochrony zdrowia były jednym z głównych tematów, poruszanych przez wszystkie tytuły. W artykułach często podkreślano, że system zdrowia jest przeciążony, a braki kadrowe, choć występujące jeszcze przed pandemią, zostały pogłębione przez kwarantannę i śmierć personelu, co znacząco pogarszało sytuację, np. „Brakuje lekarzy do walki z epidemią” (GPC, 17.10.2020); „WSTRZAŚAJĄCY apel pielęgniarsza ws. koronawirusa. «Niebawem zabraknie personelu medycznego!»” (SE, 23.10.2020). Twierdzenia te zazwyczaj podparte były licznymi statystykami i porównaniami sytuacji w Polsce do tej za granicą, np. „Polska najgorsza! Ujawniono szokujące wyniki raportu” (SE, 14.12.2021). Artykuły wskazywały również na wynikający z braków kadrowych problem przepracowania zarówno lekarzy: „Dramat lekarzy. Pracują ponad 100 godzin i umierają” (SE, 26.08.2021), jak i pielęgniarek: „Podczas epidemii koronawirusa zmarło ponad 160 pielęgniarek i położnych. Pracujemy po 300 godzin [...]. Brakuje chętnych do pracy” (GW, 25.05.2021).

Temat śmierci personelu medycznego często był również poruszany w formie osobistych historii: „Nie żyje 48-letnia pielęgniarka. «Na wynik koronawirusa się doczekała, ale na pomoc już nie»” (SE, 13.11.2020), a także poprzez odhumanizowane statystyki, np. „Ilu medyków straciło życie przez COVID-19? Ponure dane” (Fakt, 27.04.2021).

Bardzo trudne warunki pracy w połączeniu z nieadekwatnymi zarobkami podawane były jako przyczyny pogłębiania się kryzysu oraz deklarowanych i rzeczywistych rezygnacji z pracy w ochronie zdrowia lub – zwłaszcza w przypadku lekarzy – emigracji, co z kolei miało zwiększać presję na pozostały personel, np. „Rekordowa liczba lekarzy chce wyjechać za granicę” (DGP, 20.04.2021); „Lekarze wypaleni COVID-19. Masowo chcą odchodzić z zawodu lub emigrować” (GW_BIZ, 13.12.2021). W jednym z nielicznych artykułów na ten temat, pochodzących z „Gazety Polskiej Codziennie”, pt. *Kraj wydrenowany z lekarzy* czytamy:

Trwa drenaż mózgow rodzimej medycyny. Polscy podatnicy płacą za kształcenie lekarzy, ale z ich usług nie korzystają, bo wielu medyków pracuje potem za granicą. Niekorzystne zjawisko należy zatrzymać. Według danych OECD Polska należy do czołówki państw, w których następuje drenaż mózgow wśród lekarzy. W 2021 r. z naszego kraju wyjechało ponad 11,5 tys. (8,1 proc.) medyków. W Polsce lekarze, zwłaszcza w dobie COVID-19, zaczęli zarabiać bardzo dobrze, choć nie tak dobrze, aby można było ich zatrzymać w kraju. Exodus medyków trwa i nasz kraj należy do światowej czołówki w tym zakresie. (GPC, 27.04.2023)

W powyższym fragmencie decyzje podejmowane przez migrujących medyków przedstawiane są wyłącznie z perspektywy ekonomicznej, z pominięciem szerszego kontekstu trudnych warunków pracy, o których pisały pozostałe gazety. Poprzez kontrastowanie wykształcenia lekarzy „za pieniądze podatników” z „bardzo dobrymi, jednak wciąż niewystarczającymi” zarobkami sugeruje się ich egoizm i niewdzięczność. Wpisuje się to w zaostrzoną polaryzację polskiej sceny politycznej i upartyjnienie kwestii ochrony zdrowia. Jak sugeruje tytuł z „Gazety Wyborczej”, „PiS, rządząc nagonkę na lekarzy, chce utwardzić swój elektorat. Doprowadzi tym system ochrony zdrowia do stanu «suwerenie, lecz się sam»” (GW_BIZ, 13.12.2022). W odpowiedzi na braki kadrowe prasa rozważa też dotychczas nieudaną próbę zastąpienia polskich lekarzy obcokrajowcami: „Zarabiają wielokrotnie mniej. Dlaczego lekarze ze Wschodu nie przyjeżdżają do Polski” (GW, 10.09.2021).

Nie wszyscy chcą jednak odchodzić lub emigrować, a perspektywa emigracji, którą określić można jako hirschmanowską strategię rozstania (*exit*), kontrastowana bywała z doniesieniami o protestach środowisk medycznych (*voice*) (Hirschman, 1995). Gazety szczegółowo relacjonowały podejmowane zarówno przez personel medyczny, jak i niemedyczny akcje protestacyjne: „Protest medyków. «Chcemy leczyć w Polsce»” (SE, 8.08.2020); „RATOWNICY medyczni mają DOŚĆ. Wyjdą na ulicę, aby protestować? «Staliśmy się kozłami ofiarnymi»” (SE, 5.11.2020). We wszystkich tytułach oprócz „Gazety Polskiej Codziennie” zdawano sprawę z protestów pielęgniarek, np. „Pielęgniarki rozpoczynają protest. Weszły w spory zbiorowe ze szpitalami” (GW_BIZ, 11.12.2020); „Pielęgniarki wyjdą na ulicę? Szykuje się wielki strajk? Niepokojące wieści dla pacjentów” (SE, 17.11.2020); „«Przechodzimy od słów do czynów». Pielęgniarki protestują pod Sejmem” (DGP, 15.06.2021).

Istotnym, ale też budzącym kontrowersje tematem była kwestia zarobków pracowników ochrony zdrowia. Pisano zazwyczaj o zawodach innych niż lekarze, podając kwoty zarobków m.in. opiekunek medycznych: „Anioł za 17 zł na

godzinę” (GW, 7.01.2021) czy ratowników: „Tyle naprawdę zarabia ratownik medyczny. Pensja szokuje...” (SE, 5.08.2021) (chodzi o 25–35 zł brutto za godzinę przy samozatrudnieniu). W przypadku pielęgniarek początkowo donoszono: „Zarobki w pielęgniarstwie zależą od poziomu szpitala. W powiatowych wynagrodzenia wahają się między 2,1 a 2,7 tys. zł na rękę. W specjalistycznych przekraczają 3 tys. zł, z premiami i dodatkami można zarobić 4 tys. Ale to górny pułap” (GW_BIZ, 7.12.2020) (por. tabela 11.2 w rozdziale 11).

Ważną zmianą było wprowadzenie tzw. dodatków covidowych (por. rozdział 1.5 oraz 11.3.3). O ile sama idea spotkała się z powszechną aprobatą, to kontrowersje wzbudziło pominięcie w prawie do dodatków pomocniczego personelu medycznego (tzw. pracowników niemedyycznych). Oprócz relacjonowania oczekiwań samych zainteresowanych, np. „Sanitariusze i salowe apelują: «Ministrze, też chcemy dodatków za walkę z COVID!»” (Fakt, 26.01.2021), gazety – w tym przypadku „Fakt” – jawnie orędownyły za nimi w artykule o znamienym tytule *Cicha krzywdą szpitalnych bohaterów*:

Każdy, kto był w szpitalu, to wie. Oprócz lekarzy i pielęgniarek, których zasług nie sposób przecenić, ciężko pracuje tam armia cichych, marnie opłacanych ludzi. To salowe, opiekunki, sanitariusze... Ich praca jest ciężka, pełna poświęceń. W czasie pandemii stała się – tak jak zresztą i w całej służbie zdrowia – bardzo niebezpieczna. Wielu z nich zaraziło się śmiertelnie niebezpiecznym wirusem. Ciężko pojąć, co kierowało ministrem zdrowia, że w jakże słusznym rozporządzeniu o dodatku COVID-owym dla pracowników służby zdrowia pominął właśnie pomocniczy personel medyczny. To jest wielka niesprawiedliwość i wielka krzywda. (Fakt, 26.01.2021)

Warto przyjrzeć się temu fragmentowi bliżej, ponieważ już w tytule artykuł nawiązuje do dyskursu bohaterstwa z początku pandemii. Tekst rozpoczyna retoryczne stwierdzenie, które wskazuje na oczywistość przedstawionych obserwacji, a następnie opisane jest olbrzymie poświęcenie, ponoszone ryzyko oraz koszty (choroba) liczego pomocniczego personelu medycznego („armia ludzi”). Na tym tle podkreślane są – na zasadzie kontrastu – jego niskie zarobki, co stanowić ma jawną niesprawiedliwość. Już w tytule pada jednak stwierdzenie, że jest to „cicha krzywda” pracowników, którzy dalej również są opisani jako „cisi”. W domyśle, w przeciwieństwie do innego, „głośnego” personelu, pracownicy ci godzą się na swoją krzywdę w postaci niskich zarobków i nie protestują, domagając się swoich praw. Dlatego też w ich imieniu głos zabiera autor artykułu, który pośrednio apeluje do ministra zdrowia o naprawienie tego niezrozumiałego błędu. Jest to jeden z nielicznych przykładów próby bezpośredniego

zastosowania dyskursu o bohaterstwie jako symbolicznego zasobu i przekucia go na poprawę warunków pracy.

Z drugiej strony, w związku z protestami pielęgniarek oczekujących podwyżek, pojawiają się również głosy krytykujące te postulaty jako zbyt daleko idące. Płyną one nie tylko ze strony rządowej: „Wiceminister zdrowia przekonuje, że pracownicy ochrony zdrowia dostali duże podwyżki” (RP, 14.09.2021), ale także z sympatyzującej z ówczesną opozycją „Gazety Wyborczej”. W artykule *Pielęgniarki będą protestować, bo chcą wyższych zarobków. Mamy dane, pensje nie są już niskie* można przeczytać m.in.:

Kiedy pytam o protest dyrektorów szpitali, denerwują się. – Ja wiem, że jak pielęgniarka porówna się z lekarzem, to będzie miała zawsze mało. Ale tak naprawdę mało to dziś zarabiają w szpitalach księgowo, kadrowe, diagności. To ludzie po studiach, a po tych wszystkich podwyżkach płacy minimalnej mają dziś pensje niewiele wyższe od sprzątaczek – tłumaczy dyrektor dużego szpitala na Śląsku. (GW, 25.05.2021)

W artykule pojawiają się również postulaty i argumenty pielęgniarek (cytowana jest m.in. przewodnicząca i rzeczniczka OZZPiP). Jednak w przeciwieństwie do wcześniejszych tekstów ich narracje są kontrastowane z przywołanymi głosami krytyków, a wydźwięk artykułu to sensacyjne ujawnienie prawdziwych zarobków pielęgniarek.

Ostatnim dużym tematem, w kontekście którego pojawia się personel medyczny, były szczepienia przeciwko COVID-19. Oprócz informacji praktycznych dla pacjentów pojawiały się też artykuły o pozytywnym wydźwięku: pisano o priorytecie szczepień personelu medycznego, czyli tzw. grupy zero. Medialnego rozgłosu nabrała pierwsza w Polsce dawka szczepionki, przyjęta – podobnie jak np. w USA czy Meksyku – przez pielęgniarkę Alicję Jakubowską, naczelną pielęgniarkę szpitala MSWiA w Warszawie.

Jednak niektóre pielęgniarki i położne znalazły się również w centrum negatywnych wydarzeń związanych z fałszowaniem certyfikatów szczepień, np. „Skandaliczny proceder pielęgniarek z Kalisza. Sprzedawały fałszywe certyfikaty covidowe” (Fakt, 4.11.2021); „Miastko: Położna sprzedawała paszporty covidowe. Iwona S. działała w gangu!” (SE, 25.11.2021).

Pomimo tego w prasie dominował pozytywny obraz osób pracujących w ochronie zdrowia. Analiza dyskursu na temat ich warunków pracy w czasie pandemii COVID-19 ujawniała spore zainteresowanie tą kwestią w kontekście kryzysu zdrowotnego. Warunki pracy przedstawiane były jako wyjątkowo trudne, a pracownicy medyczni jako bohaterowie walczący z pandemią

w niesprzyjających okolicznościach. Dyskusje te prowadzono głównie w tonie krytycznym wobec rządowych działań, wskazując na potrzebę zarówno natychmiastowych interwencji, jak i długofalowych reform wymagających większych inwestycji w sektor ochrony zdrowia. Media apelowały o solidarność społeczną, wsparcie dla personelu medycznego oraz docenienie ich poświęcenia. Wiele tekstów miało na celu zwrócenie uwagi opinii publicznej i decydentów na wyzwania i trudności, z jakimi borykają się pracownicy medyczni, oraz wywołanie empatii i zapewnienie wsparcia społecznego. W przypadku tych grup zawodowych możemy mówić jedynie o częściowym wykorzystaniu w walce o lepsze warunki pracy dyskursu bohaterstwa, który pobudził kryzys pandemiczny. Co znamienne, do dyskursu tego sięgały przede wszystkim media i nie był on tak widoczny w wypowiedziach samych pracowników oraz przedstawicieli reprezentujących ich związków zawodowych (por. rozdział 11).

5.3.2. Personel domów pomocy społecznej: opiekunki, pracownice socjalne i pielęgniarki

Personel domów pomocy społecznej (DPS) rzadko stanowił osobny temat artykułów prasowych. Pracownicy socjalni, którzy w całym korpusie pojawili się jedynie w 19 tekstach, zazwyczaj wymieniani byli jako jedna z niedocenianych grup pracowników świadczących usługi publiczne, zaraz obok nauczycieli i pielęgniarek. Na sytuację ogółu pracowników sfery budżetowej, łącząc kwestie ekonomiczne z godnościowymi, uwagę zwracali m.in. przedstawiciele Związku Zawodowego Pracownicza Alternatywa, np. „[...] PiS od początku swoich rządów dezawuuje usługi publiczne, obniża ich jakość, demonstracyjnie lekceważy nauczycieli, pracowników socjalnych czy pracowników służby zdrowia” (GW, 1.08.2020).

Wraz z rozprzestrzenianiem się pandemii szczególną uwagę przykuwały DPS, w których pojawiały się ogniska koronawirusa. Sytuację w nich określano jako „bardzo trudną”, „dramatyczną”, a nawet jako „horror”. Obok sytuacji mieszkańców DPS zwracano uwagę również na trudną sytuację pracowników. Z jednej strony pojawiały się liczne informacje o ich przemęczeniu oraz brakach kadrowych, spowodowanych m.in. zakażeniami i kwarantanną, np. „DPS-y to są takie miejsca, gdzie każda para rąk jest potrzebna, ponieważ ci ludzie naprawdę sami sobie z tym nie poradzą, a personel jest też zmęczony” (SE, 9.04.2020); „[...] pracownica ostatniej placówki krzyczała z balkonu: – Pracujemy od 48 godzin. My już naprawdę nie mamy siły. Proszę, bardzo proszę, zróbcie coś z tym!” (GW, 9.04.2020). Z drugiej strony cytowane były

wypowiedzi przedstawicieli MRPiPS wskazujące na pracę w wielu placówkach jako jeden z powodów rozprzestrzeniania się koronawirusa, np. „Wiceminister zwróciła uwagę, że pracujące w jednym domu pomocy społecznej pielęgniarki lub opiekunowie często pracują także w innym lub w szpitalu. «To jest największy problem, żeby tego przenoszenia nie było» – dodała” (SE, 9.04.2020). W artykułach tych nie wnukano jednak w powody, dla których osoby te decydowały się na pracę w kilku miejscach naraz, czyli niskie zarobki i braki kadrowe (por. rozdział 12). W odpowiedzi na kryzys w DPS pojawiły się cytowane apele o pomoc, kierowane m.in. do „harczerzy” (SE, 9.04.2020). Padały też propozycje, by ze wsparciem przyszli uziemieni lockdownem fizjoterapeuci: „Fizjoterapeuci potrzebują pracy, DPS-y – pomocy” (GW, 11.04.2020) oraz studenci medycyny, którzy „siedzą w domach, a mieliby świetną szkołę, pomagając personelowi” (GW, 11.04.2020). Chociaż obie propozycje padają w tym samym artykule, aspekt ekonomiczny podnoszony jest wyłącznie w przypadku fizjoterapeutów. Dla studentów medycyny wystarczającą motywacją powinno być nowe doświadczenie.

Kiedy wciąż brakowało personelu, zaczęto opisywać historie osób skierowanych do obowiązkowej pracy w DPS, np. w „Super Expressie” pojawił się tytuł *MANDAT 5 tys. zł dla pielęgniarek! Dostały skierowania do DPS, ale NIE POSZŁY do pracy!*, który sugeruje karygodne niewywiązywanie się z obowiązków. Dopiero z treści artykułu można dowiedzieć się, że:

Szybko okazało się, że wśród skierowanych, a potem ukaranych osób znajdują się m.in. matki samotnie wychowujące dzieci, kobieta na urlopie macierzyńskim, a także osoby przewlekle chore. Czyli takie, które w ogóle nie powinny być brane pod uwagę w momencie wystawiania skierowań! (SE, 16.04.2020)

Opisywane były również sytuacje, w których pracownicy DPS zdecydowali się kontynuować pracę. Zwłaszcza w tym kontekście, podobnie jak w przypadku pracowników medycznych, cytowani politycy sięgali do dyskursu bohaterstwa i heroizmu (por. Gardawski i in., 2022), np.

Od kiedy sanepid zamknął DPS w Psarach 7 kwietnia z powodu koronawirusa, została w nim 43-osobowa załoga [...]. – Nikt nie odszedł od łóżek podopiecznych, nikt nie porzucił pracy, chociaż w kraju różnie to wyglądało. Robią wszystko, aby zapewnić opiekę także zakażonym pensjonariuszom – mówi starosta Rajski. Teraz do personelu chcą dołączyć kolejni zdrowi opiekunowie, którzy do tej pory byli na kwarantannie. Chociaż mają swoje rodziny i boją się o swoje zdrowie, nie zawahali się i chcą pracować i pomagać innym. – Macie

Państwo wątpliwości, kto jest w tej sytuacji bohaterem? Bo ja nie mam żadnych! (SE, 15.04.2020)

Dyskursywne uznanie indywidualnego bohaterstwa pracowników nie przekładało się jednak na poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia. Wprost przeciwnie, pojawiały się głosy osób, które obawiały się negatywnego wpływu pandemii. W artykule *Koronawirus ściąga kryzys na budżetówkę. Urzędnicy obawiają się cięć* wypowiedział się na ten temat m.in. Paweł Maczyński, przewodniczący Polskiej Federacji Związkowej Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej:

Podlegamy pod samorządy i z wielu miejsc w Polsce dostajemy sygnały o ograniczaniu zatrudnienia [...]. Prezydenci i burmistrzowie wysyłają kierownictwu ośrodków pomocy społecznej polecenia, żeby nie przedłużać umów czasowych albo przynajmniej pytać, czy taka umowa może być przedłużona. Jeżeli chodzi o pensje, to ciężko u nas cokolwiek obciąć, bo średnia wynagrodzeń pracowników socjalnych w Polsce jest zaledwie o 200 zł wyższa w stosunku do płacy minimalnej. Natomiast redukcji etatów spodziewamy się zarówno wśród pracowników na umowach czasowych, jak i tych, którzy osiągnęli wiek emerytalny. (GW, 28.04.2020)

Związkowiec podsumowuje: „[...] obrywamy zarówno ze strony samorządu, jak i rządu”. Jedynie nieliczne artykuły wiązały kwestie kluczowości pracowników z koniecznością systemowych zmian prowadzących do poprawy warunków pracy, np. w tekście *Brawa na balkonie dla niosących pomoc to za mało* czytamy:

[...] spójrzmy na ostatnie dwa miesiące funkcjonowania w epidemii, na obrazy i informacje płynące ze szpitali oraz Domów Pomocy Społecznej, gdzie doświadczenia graniczne mają miejsce 24h/dobę. Nagle praca, traktowana jeszcze wczoraj jak każda inna, a w wielu miejscach lokowana nisko w rankingu społecznego szacunku, urasta dzisiaj do rangi heroicznej służby. [...] to ciężkie dla wszystkich doświadczenie kryzysu, stawiającego na głowie nasze dotychczasowe priorytety, należy ze wszystkich sił przekuć w załączek powrotu do tego, co stanowi istotę trwania wspólnoty – elementarnej solidarności. Dziś już nie wystarczy tylko bić brawa na balkonie. Musimy utworzyć program wzorowany na systemowych rozwiązaniach stosowanych np. wobec weteranów wojennych. [...] Taki system stworzony może być tylko przez instytucje państwa jako dowód konstruktywnej pamięci wobec najdzielniejszych. (RP, 28.05.2020)

We fragmencie tym zwraca uwagę postulat ramowany jako „powrót” do wspólnotowej solidarności, która została utracona z powodu instrumentalnego traktowania pracy „wyłącznie w kategoriach ekonomicznych”. W tej romantycznej wizji wspólnoty i pracy ignoruje się jednak obecne także w przeszłości strukturalne nierówności petryfikujące upłciowione hierarchie. Owa „służba” społeczności często okazuje się ambiwalentna, a także wiąże się ze swoistym przymusem, który zazwyczaj spada na kobiety z klas ludowych. Niemniej jest to jeden z pierwszych – i nielicznych – głosów postulujących konieczność konkretnych systemowych reform wykraczających poza podwyżki.

Zarobki pracowników usług publicznych, w tym pracowników socjalnych, ściśle wiązane były z polityką partyjną. Tutaj prym wiodła „Gazeta Wyborcza”, w której obok tytułów takich, jak „Program społeczno-gospodarczy? Opozycja woli wspierać politykę PiS” (GW, 1.08.2020), „Obłuda. Budżetówka zyskała nasze zainteresowanie zarobkami tylko dlatego, że nie chcemy dać podwyżek PiS-owi” (GW, 5.08.2021), skrajny przypadek stanowił artykuł Wojciecha Maziarskiego „Kaczyński jak Orbán, chce kupić sobie władzę za pożyczone pieniądze z naszych podatków” (GW, 15.11.2022). Sięgając do porównań z Węgrami i tego, że przed węgierskimi wyborami Wiktor Orbán m.in. „[...] o 10–20 proc. podniósł płace pielęgniarkom, pracownikom socjalnym, nauczycielom”, autor najpierw diagnozuje „zafundowany Polsce przez PiS” endogenny „kryzys i chaos gospodarczy”, który rodzi niezadowolenie wyborców. W tym kontekście proponowane wydatki – również w domyśle: podwyżki w sferze budżetowej – opisywane są nie z perspektywy potrzeb pracowników, ale jako jedyny „sposób dający mu [Jarosławowi Kaczyńskiemu – przyp. M.K.] nadzieję na utrzymanie władzy: rozrzucenie worków pieniędzy wśród wyborców”. Rządowe wydatki określane są wprost jako „rozdawanie pieniędzy” i „kupowanie władzy na kolejne lata”, które jeszcze bardziej „pogłębi chaos gospodarczy”, podniesie inflację i doprowadzi do „ucieczki inwestorów”. W tekście nie pada wprost, co należy w związku z tym zrobić, ale naturalną konsekwencją takiego toku myślenia jest polityka zaciskania pasa.

Podsumowując, kwestie związane z personelem DPS pojawiały się w prasie przede wszystkim pobocznie, przy okazji kryzysów zdrowotnych w konkretnych ośrodkach, a także w ramach ogólnych diagnoz złej sytuacji zawodowej pracowników sfery budżetowej. Inaczej niż w przypadku personelu medycznego i nauczycieli w prasie nie wybrzmiewał tu głos reprezentantów związkowych. Nie sposób jednak w pełni ocenić, czy wynikało to z braku zainteresowania mediów, czy mniejszej proaktywności związkowców, a także mniejszej siły związków zawodowych w rozpatrywanej branży.

5.3.3. Kurierzy i kurierki

Praca kurierów i kurierek w trakcie pandemii również nie cieszyła się dużym zainteresowaniem medialnym. Po usunięciu tekstów, w których słowo „kurier” występowało w nazwie gazety, np. „Kurier Szczeciński”, otrzymaliśmy jedynie 246 artykułów. Początkowo teksty zawierały informacje dla klientów i dotyczyły kwestii bezpieczeństwa ich oraz dostawców. Artykuły wyjaśniały zasady „dostawy bezkontaktowej” i głosem przedstawicieli firm kurierskich uspokajały potencjalnych klientów. To właśnie zapewnienie klientom najwyższego poziomu bezpieczeństwa postrzegano jako próbę uzyskania przewagi konkurencyjnej:

Niektórzy, jak np. Stava, już szukają przewagi, stawiając na wyższe standardy higieny. Zatrudniła mikrobiologa, ekspertkę ds. bezpieczeństwa żywności i wprowadziła dużo bardziej rygorystyczne procedury na czas izolacji. Natomiast Uber Eats czy Wolt nie zaopatrują swoich dostawców w środki do dezynfekcji ani nie kontrolują ich stanu zdrowia. – Bezkontaktowa dostawa nie załatwia sprawy. Ważna jest codzienna kontrola stanu zdrowia kurierów i codzienna dezynfekcja wyposażenia. Do tego kurierzy nie powinni wchodzić do budynków klientów. Dostawca, który kilkadziesiąt razy dziennie przejdzie się klatką schodową albo przejedzie windą, ponosi ogromne ryzyko zakażenia. Dlatego wdrożyliśmy odbiory zamówień na zewnątrz budynków – mówi prezes Stavy. (GW, 18.03.2020)

Kurierzy są tu traktowani instrumentalnie i przedstawiani jako potencjalni nosiciele wirusa, a troska o ich zdrowie jest pochodną troski o zdrowie klientów. W zebranych materiale pojawiło się również kilka artykułów – zazwyczaj w formie reportaży – koncentrujących się na zdrowiu i warunkach pracy samych kurierów, np.

Dostawcy Uber Eats dowożący posiłki w największych polskich miastach wciąż jeżdżą po ulicach. Motywuje ich Arkadiusz: „Teraz będziecie najważniejsi w kraju! Przygotujcie się. Łatwo zmywalne kurtki, spray do dezynfekcji. Higiena. Higiena. Higiena. Klient na odległość. Wszystko bezkontaktowo!”. Niskopłatni pracownicy platform takich jak Uber Eats mają codziennie kontakt z dużą liczbą osób (restauracje i klienci) i są potencjalnie dużo bardziej narażeni na chorobę niż tzw. białe kołnierzyki, którzy przeszli w tryb pracy zdalnej. Jednocześnie nie przysługuje im płatne zwolnienie chorobowe, ale „absolutne minimum” w postaci 14-dniowej rekompensaty. Do tego przez niskie zarobki są zmuszeni pracować po wiele godzin, co oznacza, że mogą

następnie zarażać kolejne osoby. Epidemia koronawirusa odsłania, jak trudna jest ich sytuacja. (GW, 17.03.2020)

W powyższym fragmencie artykułu z samych początków pandemii uwagę zwraca wyraźne kontrastowanie bezpiecznych pracowników, którzy mogą świadczyć pracę zdalnie, z narażonymi na wyższe ryzyko zakażenia dostawcami (opisywaliśmy je również w rozdziale 1 w oparciu o istniejące badania). Podkreśla się też unaocznione przez pandemię ich prekaryjne pod wieloma względami warunki pracy. Cytowana w artykule wypowiedź: „Teraz będziecie najważniejsi w kraju” pokazuje również świadomość nagłej zmiany strukturalnej pozycji kurierów. Wzmocniła się nie tylko ich siła negocjacyjna w stosunkach pracy, ale także pozytywny wizerunek jako pracowników, którzy „w tych trudnych dniach potraktowali swoją pracę jako misję” (GW, 18.03.2020). Grupa ta została zaważona również przez prezydenta Polski, o czym donosiła „Gazeta Wyborcza” (23.03.2020). Praca jako dostawca oprócz tymczasowego społecznego uznania miała też inną zaletę – była jedną z nielicznych dostępnych opcji zatrudnienia. W jednym z artykułów pisano wprost: „Choć koronawirus zakaził wiele branż, są takie, które prężnie działają i potrzebują rąk do pracy. Pojawia się większe zapotrzebowanie na kurierów, osoby do rozwożenia leków, opieki nad osobami starszymi, pielęgniarki, diagnostów laboratoryjnych, pracowników magazynów” (GW, 30.03.2020). Jednak z czasem, kiedy zaczęto znosić pandemiczne restrykcje, przebranżowienie okazało się problemem dla odmrażanych branż: „Brakuje pracowników, choćby kelnerów, którzy podczas lockdownu zostali bez środków do życia i musieli się przebranżowić i np. zostali kurierami” (GW, 4.08.2020).

Po ustaniu początkowego szoku związanego z pandemią utrzymujący się wzrost zapotrzebowania na pracę dostawców zwrócił uwagę części prasy na rosnące znaczenie i negatywne aspekty pracy platformowej. We wprowadzeniu tego tematu do publicznej debaty ważną rolę odgrywali zaangażowani eksperci akademicki. Udzielali oni obszernych wypowiedzi, również w formie wywiadów, których już same tytuły sugerują propracowniczą perspektywę: „Wyzyskują i kurierów, i restauratorów. W pandemii pieniądze płyną do Ubera, Wolta czy Pyszne.pl, nie do polskiej gastronomii” (GW, 23.11.2020); „Ucywilizować pracę platformową. Pracownicy Ubera czy Bolta tkwią w luce: niby niezależni przedsiębiorcy, ale kontrolowani przez aplikację – wywiad z Dominikiem Owczarkiem” (GW, 1.06.2020); „Dostawcy Glovo też się boją, a na plecach wożą zakupy z Biedronki. Ale to ratunek dla zwolnionych w pandemii. Wywiad z Dominiką Polkowską” (GW, 12.12.2020). W artykułach tych dominują tematy dotyczące braku regulacji pracy platformowej i wynikającej z tego niestabilności zatrudnienia kurierów. Jako główni zwycięzcy całej

sytuacji przedstawiane były platformy: „I tak: w lockdownie, kiedy restauratorzy walczą o przetrwanie, a kurierzy zarabiają grosze, platformy nie tylko nie tracą – wręcz zarabiają więcej. Bo przecież przez koronawirusa częściej zamawiamy jedzenie online” (GW, 23.11.2020). Stwierdzenia takie konfrontowane są z perspektywą pracodawców, których głosem był m.in. Arkadiusz Krupicz, założyciel platformy Pyszne.pl:

- Umie pan, mimo profesji, spojrzeć na platformy krytycznie? I na tę nową filozofię pracy?
- [...] kurierzy nigdy nie powinni na tym cierpieć. Krytycznie patrzę na płacenie pracownikom tylko za zrealizowane zamówienia, czyli zrzucanie na nich odpowiedzialności za ich liczbę, za błędy restauracji czy cokolwiek innego. [...] Patrzmy na legislację w innych krajach Unii Europejskiej i sądzimy, że już niedługo pewne formy zatrudnienia i tak będą po prostu niedozwolone. Inne firmy będą musiały się dostosować. Wtedy, jako od dawna gotowi na te zmiany, będziemy mieli przewagę. (GW, 28.02.2021)

Platforma Pyszne.pl rzeczywiście charakteryzuje się bardziej stabilnymi w porównaniu do innych platform warunkami pracy (por. rozdział 13), co przez jej założyciela ramowane jest jako działanie, które w dłuższym rozrachunku ma jej dać przewagę. Ukazujące się w kolejnych latach artykuły donosiły jednak o rosnącym niezadowoleniu dostawców, co doprowadziło do założenia pierwszego w Polsce związku zawodowego kurierów w ramach OPZZ Konfederacja Pracy oraz do protestów relacjonowanych przede wszystkim przez „Gazetę Wyborczą”: „«W nagrodę za dobrą pracę masz więcej pracy». Kurierzy dowożący jedzenie zakładają związek zawodowy” (GW, 3.10.2022); „Strajk kurierów Pyszne.pl w całej Polsce. W poniedziałek przestaną dowozić jedzenie” (GW, 16.12.2022); „Kurierzy Pyszne.pl nie wyjadą w piątek na ulice. «To ostatnie ostrzeżenie przed masowym strajkiem»” (GW, 2.02.2023) (por. rozdział 13 ukazujący kulisy strajków kurierów).

Należy jednak zaznaczyć, że w tych celowo dobranych artykułach nie było żadnych odwołań do pandemii COVID-19, w związku z czym nie znalazły się one w pierwotnym korpusie tekstów. W kontekście pandemii, inaczej niż w przypadku innych grup zawodowych, nie pojawiają się żadne głosy kolektywnych reprezentantów kurierów. Wyjątek stanowiły teksty o listonoszach i Poczcie Polskiej (m.in. wypowiedzi przedstawiciela Wolnego Związku Zawodowego Pracowników Poczty). Związkowczynie wypowiadały się również w imieniu pracowników Amazona, ale koncentrowały się bardziej na pracownikach magazynów, a nie na będących podwykonawcami kurierach.

Brak głosów reprezentantów kurierów może wynikać z relatywnie słabej na początku pandemii organizacji tej grupy zawodowej. Jednak spowodowany pandemicznym kryzysem wzrost siły strukturalnej i związany z nim medialny rozgłos oraz pozytywny obraz kuriera jako jednego z pandemicznych bohaterów z pewnością ułatwiły późniejszą – już oderwaną od pandemii – kolektywną mobilizację.

5.3.4. Nauczyciele i nauczycielki

W prasowych dyskusjach na temat sytuacji nauczycieli i nauczycielek ważnym tłem był szerszy kryzys szkolnictwa, którego początki wiązano z reformą systemu oświaty, wprowadzoną w 2017 r. przez Prawo i Sprawiedliwość. Kolejne kryzysy, takie jak pandemia COVID-19 czy konsekwencje pełnoskalowego ataku Rosji na Ukrainę, jedynie pogarszają złą sytuację. Jak czytamy: „A oni [nauczyciele – przyp. M.K.] są w permanentnym kryzysie od 2017 r., czyli od wprowadzenia reformy edukacji. I nie mogą wziąć na siebie więcej – podkreśla [prezeska Fundacji Szkoły z Klasą – przyp. M.K.]” (GW, 19.09.2022).

Podobnie jak w przypadku opisywanych wcześniej grup zawodowych, również w przypadku nauczycieli i nauczycielek jednym z dominujących w dyskursie tematów była kwestia adekwatności ich zarobków oraz ewentualnych podwyżek. Finansowa sytuacja uczących była często opisywana w osobnych artykułach, np. „Rząd zamrozi płace w budżetówce. Wkrótce ogłosi też cięcie pensji i zwolnienia. Co z nauczycielami?” (GW_BIZ, 30.07.2020), lub wspomniana jako jeden z przykładów, m.in. obok pielęgniarek, niedofinansowania pracowników sfery budżetowej, np. „Rząd chwali się nadwyżką w budżecie, a swoim pracownikom zamraża pensje. «Mało kto ma trzy trzysta»” (GW_BIZ, 5.08.202). W tekstach pojawiają się konkretne kwoty zarobków z jednoczesnym wskazaniem na ich nieadekwatność do czasu i wysiłku niezbędnego do uzyskania uprawnień nauczycielskich, społecznej funkcji, jaką pełnią pedagodzy, a także kosztów życia, np.

Z pensji, które oferuje się w szkołach, w dużym mieście nie da się utrzymać. [...] Nauczyciele chcieliby, aby powiązać ich płace ze średnim wynagrodzeniem w gospodarce, bo mimo podwyżek, które wykreowały medialne wrażenie, że wciąż coś dostają i że żyje im się lepiej, luka pomiędzy przeciętnymi zarobkami a ich poborami rośnie. (GW_BIZ, 5.08.2021)

Pensje nauczycieli porównywane są również z wyższymi, jednak wciąż uznawanymi za niskie, pensjami pracowników handlu, np. „Lidl daje podwyżki.

Na papierze wygląda to pięknie, gorzej, jak porównać je z inflacją” (GW_BIZ, 10.11.2022). W przypadku zarobków, ale też innych aspektów jakości pracy negatywną rolę w dyskursie odegrała pandemia. Z jednej strony przedstawiana była jako powód szukania przez samorządy oszczędności i ograniczenia wypłat różnego rodzaju dodatków do nauczycielskich pensji; z drugiej przysporzyła nauczycielom i nauczycielkom dużo dodatkowej, stresującej i nieodpłatnej pracy związanej z organizacją i prowadzeniem zdalnego nauczania. Jak podsumowuje artykuł *Samorządy tną dodatki do pensji nauczycieli, spotyka to dwie trzecie z nich. Jak odzyskać pieniądze?*:

Nauczyciele nie dostali żadnych wytycznych, jak prowadzić zdalne zajęcia. Ponadto niemal wszyscy musieli wykorzystywać do pracy prywatny sprzęt [...]. Zamiast wsparcia, nauczyciele doczekali się obniżek pensji. Szukające oszczędności samorządy, których budżety zostały nadwyżone w czasie pandemii, zaczęły obcinać im dodatki [...]. (GW_BIZ, 7.10.2020)

Pisano również o tym, że pod pretekstem pandemii może nie dojść do sześcioprocentowych podwyżek, będących rezultatem strajku nauczycieli w 2019 r., np. „Podwyżki dla nauczycieli zagrożone?! Ważny głos ministra edukacji” (SE, 3.06.2020). Pomimo stopniowych podwyżek pensje nauczycieli i nauczycielek nie nadążały za inflacją i oddalały się od średniej krajowej, z którą związkowcy proponowali na stałe powiązać wynagrodzenia. Postulaty kolejnych podwyżek spotykały się z krytycznymi głosami ze strony rządu, które na łamach sprzyjającej opozycji prasy odpierali przedstawiciele Związku Nauczycielstwa Polskiego.

Oprócz niskich zarobków w analizowanych artykułach pojawiły się również wątki coraz mniejszego prestiżu społecznego, jakim cieszy się praca nauczycieli i nauczycielek (por. rozdział 10). Inaczej niż w przypadku pozostałych opisywanych przez nas grup zawodowych w dyskursie prasowym nie były obecne głosy wskazujące na poświęcenie i bohaterstwo pedagogów. Może to wynikać z faktu, że w szczycie pandemii wykonywali oni swoją pracę zdalnie. Dyskurs bohaterskości wiązany jest przede wszystkim z narażaniem zdrowia i życia, nie zaś ze społeczną istotnością danego zajęcia – w tym przypadku kształcenia. Brak społecznego uznania w połączeniu z niskimi zarobkami – „[...] chcę odejść, bo nie chcę być ciągle pariasem społecznym” (GW, 22.06.2022) – prowadzi do jednej z dwóch odpowiedzi nauczycieli i nauczycielek, tj. rozstania lub krytyki. Zauważyła to pisząca zazwyczaj zgodnie z linią rządową „Gazeta Polska Codziennie”:

Faktem jest, że w nie najlepszej kondycji kończą ten rok nauczyciele, spośród których coraz więcej albo odchodzi, albo na razie po cichu myśli o odejściu z zawodu. Powody? Niskie zarobki, niski prestiż zawodu, pandemia, negatywny odbiór społeczny tej profesji, coraz bardziej roszczeniowi rodzice, którzy ingerują w pracę nauczyciela. MEiN musi jak najszybciej zadziałać, żeby za kilka lat nie okazało się, że nauczycielem zostaje tylko ten, komu nie powiodło się w życiu. (GPC, 23.06.2022)

Opisywane jako „masowe” odchodzenie z zawodu pogłębia „ogromny problem z deficytem nauczycieli” (RP, 2.01.2023) nie tylko wśród szeregowych pracowników, ale też wśród kadry zarządczej: „W całej Polsce brakuje dyrektorów szkół. Czarnek ma rozwiązanie” (GW, 30.05.2022). Rezygnacja z pracy w szkole, tak jak jest ona opisywana w mediach, przyjmuje różnorodną formę. Po pierwsze może oznaczać „ucieczkę na emeryturę”. Po drugie, istnieje możliwość przebranżowienia się. Zmianie zawodu poświęcano więcej miejsca, często w ogólnych artykułach na temat pracy w sektorze IT, np.

Agnieszka ma 29 lat i przez ostatnie 5 lat była nauczycielką w podstawówce na Grochowie. Teraz, w trakcie urlopu macierzyńskiego, uczy się programować, bo nie chce wracać do zawodu. – Nie ukrywam, że chodzi o pieniądze – odpowiada pytana o motywację. (GW_BIZ, 21.02.2022)

Po trzecie wreszcie, wciąż obecną formą rozstania ze szkołą jest emigracja:

Jestem gotowy w każdej chwili rzucić pracę, o ile coś fajnego się trafi. Szukam cały czas na różnych portalach, ale nie w szkole. Wierzę, że da się coś znaleźć, choć czasy są ciężkie. W najlepszym wypadku zostaje mi zagranica, czyli Niemcy, bo znam niemiecki, którego uczę. (GW, 22.06.2022)

Ostatni fragment to cytowany w artykule wpis z grupy w mediach społecznościowych „Nauczyciel zmienia zawód”. Jest to znamienne o tyle, że w porównaniu z pozostałymi grupami zawodowymi w analizowanym materiale silniej wybrzmiewają indywidualne i kolektywne głosy samych nauczycieli, którzy opisują warunki swojej pracy. Najbardziej widoczne są opinie związkowych reprezentantów, przede wszystkim ze Związku Nauczycielstwa Polskiego, o którym pisano w 156 artykułach, głównie w Gazecie Wyborczej (115 artykułów) Nazwisko wieloletniego prezesa ZNP Sławomira Broniarza pada w 71 artykułach (w tym 53 razy w GW), chociaż nie zawsze w pozytywnym kontekście, np. „Broniarz znowu chce paraliżować szkoły” (GPC, 19.08.2020). Prasowe łamy często oddawane są również przedstawicielom

innych kolektywnych ciał reprezentujących nauczycieli, zarówno związków zawodowych: Krajowej Sekcji Oświaty i Wychowania NSZZ Solidarność oraz NZZ Oświata Polska, jak i fundacji, stowarzyszeń czy ruchów społecznych, takich jak „NIE dla chaosu w szkole”, „Protest z wykrzyknikiem” czy „Wolna szkoła”. Dużą widoczność w wybranych mediach można wiązać ze stosunkowo wysokim kapitałem kulturowym oraz społecznym nauczycieli, co przekłada się na znajomość dziennikarzy oraz umiejętność i chęć publicznego wypowiedzania się. Nie bez znaczenia we współpracy z mediami jest także udostępnianie przez organizacje nauczycieli raportów, oświadczeń oraz wyników badań, które stają się łatwym punktem wyjścia do tworzenia tekstów prasowych.

Fakt względnej widoczności perspektywy nauczycieli w wybranych mediach wynika jednak nie tylko z aktywnych zabiegów samych pedagogów, lecz także z politycznego kontekstu i dyskursywnego wpisania się w spolaryzowaną scenę polityczną między rządzącym w latach 2015–2023 Prawem i Sprawiedliwością a partiami opozycyjnymi z Koalicją Obywatelską na czele. Krytyka sytuacji nauczycieli stawała się zatem krytyką całej formacji rządzącej, a jedną z figur uosabiających politykę PiS oraz upolitycznienie szkół stał się Przemysław Czarnek, urzędujący w latach 2020–2023 minister edukacji i nauki¹⁶. Mocno krytykowane były zmiany proponowane przez ministra Czarnka, w tym potocznie nazywane jego nazwiskiem „lex Czarnek” oraz „godziny czarnkowe”. Szerokim medialnym echem odbijały się również kontrowersyjne wypowiedzi ministra m.in. na temat zarabiania przez nauczycieli „milionów złotych” na korepetycjach: „Nauczyciele wściekli na Czarnka za słowa o korepetycjach. «Chce skłócić nas z rodzicami»” (GW, 11.01.2022). Medialne poruszenie wywołały także nagrody przyznane pracownikom MEiN, kontrastowane z niskimi zarobkami nauczycielek: „Wielkie nagrody w Ministerstwie Edukacji. Czarnek NIE SKĄPI grosza, 700 tysięcy na premie” (SE, 25.01.2021).

Pojawiające się w prasie wypowiedzi nauczycieli i nauczycielek wskazują na dużą świadomość roli, jaką w walce o lepsze warunki pracy odgrywa dyskurs. Pomimo szeregu dodatkowych wyzwań, którym pedagodzy własnymi siłami stawiali czoła w związku z koniecznością zdalnego nauczania, a także przyjazdem nowych uczniów z Ukrainy w konsekwencji wojny, w mediach nie był powszechny obraz bohaterskich nauczycieli wykonujących pracę niezbędną dla społeczeństwa. Wprost przeciwnie, wciąż obecna była narracja o leniwych nauczycielach, podtrzymywana przez polityków i wzmocniona w trakcie strajku

¹⁶ Nazwisko ministra Czarnka pojawiło się w 382 artykułach, w tym aż w 211 w „Gazecie Wyborczej” (55% wszystkich artykułów), 47 w „Fakcie” (12%), 38 w „Rzeczpospolitej” (10%) i 37 w „Super Expressie” (10%).

w 2019 r. (por. rozdział 10). Na potrzebę zmiany tej narracji i uświadomienia społeczeństwu ich realnych warunków pracy oraz wagi ich funkcji społecznej wskazywali pedagodzy, co dobrze podsumowuje poniższy fragment:

[...] przyczyna kryzysu kadrowego jest nie tylko finansowa. [...] – Ludziom nie chce się kopać z koniem. Próby wprowadzenia „lex Czarnek” wywołały w środowisku atmosferę strachu i niepewności. [...] To, co również dobiega i nauczycieli, i dyrektorów, to brak szacunku. – Nauczyciele w 2019 roku podczas strajku usłyszeli, żeby znaleźli sobie inną pracę. I właśnie to robią – mówiła Iga Kazimierczyk. Od tamtej pory Ministerstwo Edukacji nie postarało się o znaczną zmianę narracji. Minister Czarnek podczas czwartkowej konferencji pogardliwym tonem wypowiadał się o szefie największego związku zawodowego Sławomirze Broniarzu. I nie tylko o nim. [...] – Taki tworzą nasz wizerunek: rozkapryszone środowisko, czego oni jeszcze chcą, skoro tyle zarabiają. Uparci, roszczeniowi nauczyciele, którzy nie chcą współpracować. Taka narracja nie zmieniła się od czasu strajku i minister Czarnek gra na tej nucie do dziś. (GW, 15.08.2022)

Oprócz indywidualnych strategii rozstania kolektywną odpowiedzią na permanentny kryzys w szkolnictwie są kolejne próby protestów, które przybierają rozmaite formy. Ze względu na strukturalną pozycję nauczycieli i sprawowaną przez nich opiekę nad dziećmi w zwyczajowych godzinach pracy już same zapowiedzi protestów spotykają się z medialnym odzewem, który może być bardziej lub mniej neutralny, np. „Protest nauczycieli. ZNP: 1 września rozpocznie się normalnie. Co dalej – to zależy od premiera” (GW, 25.08.2022); „Uczniowie zakładnikami związków nauczycielskich” (GPC, 5.08.2022). Jak widać, już w tytułach odzwierciedlona jest aktywna rola związków zawodowych, które na łamach „Gazety Polskiej Codziennie” opisywane są przez rządowych polityków jako „stawiające wyłącznie żądania finansowe, które są nierealistyczne” (GPC, 5.08.2022).

Podsumowując, prasowy dyskurs na temat sytuacji nauczycieli i nauczycielek w Polsce odzwierciedla szereg skomplikowanych i wzajemnie powiązanych problemów, które dotyczą zarówno warunków pracy, jak i szerszego systemu edukacji. Reforma systemu oświaty wprowadzona w 2017 r., pandemia COVID-19, inflacja, a także skutki wojny w Ukrainie znacząco wpłynęły na pogorszenie zawodowej sytuacji nauczycieli. Liczne wypowiedzi pedagogów oraz reprezentujących ich związków zawodowych, zwłaszcza Związku Nauczycielstwa Polskiego, wskazują na rosnącą frustrację i zmęczenie, wynikające z ciągłych kryzysów. Odchodzenie na emeryturę, przebranżowienie czy emigracja to z perspektywy prasy coraz częściej wybierane przez nauczycieli

rozwiązania, co z kolei pogłębia problem braków kadrowych w szkołach. Krytyka polityki edukacyjnej rządu oraz działania ministra Przemysława Czarnka, uważanego za symbol upolitycznienia szkół, były stałym elementem medialnych relacji. Choć nauczyciele podejmowali kolejne próby protestów, ich głosy często zderzały się z krytyką i niezrozumieniem ze strony części mediów oraz polityków. W obliczu powyższych wyzwań pedagodzy starają się zmieniać negatywną narrację na temat swojej pracy i podkreślać jej społeczną ważność, a także niesprawiedliwość, z jaką się spotykają, co może być kluczowe dla poprawy warunków ich pracy i przyszłości edukacji w Polsce.

5.4. Podsumowanie

Przeprowadzona przez nas analiza dyskursu wokół kryzysów i pracy w kontekście pandemii COVID-19 ujawniła dużą różnorodność ich medialnych reprezentacji, która wynika przede wszystkim z politycznej orientacji poszczególnych tytułów, a także różnych czytelniczych grup docelowych. Kryzysy opisywane były przede wszystkim jako następujące po sobie zjawiska endo- lub egzogenne. Można wiązać to ze specyfiką mediów, które mają ograniczoną przestrzeń prezentacji wiadomości, zawsze dokonują selekcji, a następnie hierarchizacji treści. Pomimo obecności dyskursu kryzysowego przez cały analizowany okres na początku pandemii widać jego wyraźną intensyfikację związaną z COVID-19. Z czasem następowało stopniowe normalizowanie sytuacji i sięganie do kategorii kryzysu w kontekście nowych wydarzeń (np. wojny). W niektórych przypadkach fraza z kryzysem stała się powszechną nazwą danego zjawiska, np. „kryzys klimatyczny”, „kryzys mieszkaniowy” czy „kryzys na granicy”. Czasami – jak w przypadku wojny, kryzysu energetycznego oraz inflacji – wskazywano na wzajemne powiązanie kryzysów. Jednak pomijając nieliczne wyjątki, np. system edukacji, zjawiska określane przez nas jako kryzysy chroniczne (np. systemowy kryzys usług publicznych) nie były w ten sposób ramowane przez media. Można interpretować to jako oznakę bagatelizacji tych tematów i traktowanie ich jako niewymagających pilnej interwencji niekryzysów (Strolovitch, 2023).

Sytuację pomaga zrozumieć uwzględnienie odzwierciedlonej w mediach silnej polaryzacji polskiej sceny politycznej. Dla prasy odwoływanie się do „kryzysu” nie miało na celu bezpośredniej zmiany stanu rzeczy, a raczej służyło jako rama diagnostyczna ukazująca niekompetencję lub przeciwnie, sprawczość i skuteczność rządu Prawa i Sprawiedliwości. Ostatecznym więc celem miała być zmiana lub utrzymanie rządzących, co dopiero pośrednio miało skutkować adekwatnymi działaniami w obliczu kryzysu. Podczas gdy tytuły

sprzyjające opozycji (przede wszystkim „Gazeta Wyborcza”) ramowały kryzys jako endogenne zjawisko, które jest dowodem na słabość i niekompetencję PiS, dla prorządowej „Gazety Polskiej Codziennie” sposób, w jaki PiS radzi sobie z różnymi egzogennymi kryzysami, potwierdzał skuteczność i stabilność władzy oraz konieczność jej utrzymania. Nie jest to zjawisko nowe. Istniejące podziały polityczne są wyraźnie i trwale odzwierciedlane w medialnym dyskursie, co miało już miejsce np. w 2015 r. podczas kampanii wyborczej, kiedy starły się wykluczające narracje „Polska w ruinie” vs. „Polska w budowie” (Zawistowska i Skowrońska, 2017). Dyskurs o kryzysie jest zatem traktowany w mediach instrumentalnie i pobieżnie, nie uwzględnia też głębszych zjawisk społecznych, takich jak opisywany przez nas kryzys reprodukcji społecznej czy wielokryzys jako splot różnych kryzysów, które stają się czymś więcej niż ich suma.

Prasowy dyskurs na temat pracy w zawodach uznawanych za niezbędne również nie jest jednorodny. W tym przypadku linie podziału idą zarówno między poszczególnymi profesjami, jak i polityczną orientacją danej gazety. Instytucjonalna polityka była istotna o tyle, że podobnie jak w przypadku narracji o kryzysach stawała się punktem odniesienia w gorszej lub lepszej ocenie sytuacji poszczególnych grup zawodowych, a przez to działań rządu. Dotyczyło to przede wszystkim pracowników sfery budżetowej, tj. personelu medycznego, pracowników DPS oraz nauczycieli. Sytuacja pracujących w sektorze prywatnym kurierów nie była oceniana w ten sposób, chociaż to wciąż instytucje państwa są odpowiedzialne za brak odpowiednich regulacji możliwych form zatrudnienia i ich skutecznej egzekucji.

Osobną kwestią okazuje się (nie)obecność dyskursu niezbędności i bohaterstwa oraz wykorzystanie go jako narzędzia definiowania problemów w celu poprawy szeroko rozumianych warunków pracy. Nawiązujemy w tym miejscu do pojęcia „siły dyskursywnej” w rozumieniu teorii zasobów władzy (*power resources approach*), która opiera się na zdolności związków zawodowych (i innych organizacji pracowniczych) do „oferowania wiarygodnych wzorów interpretacji lub «ram» i rozwiązań problemów” (Schmalz i in., 2018, s. 123). Pomijając bardzo nieliczne artykuły nawiązujące do zagranicznych debat oraz prac akademickich, w Polsce nie było dyskursu o pracach niezbędnych. Zastąpiła go zindywidualizowana narracja o bohaterstwie i heroicznosci wybranych grup pracowników. Dotyczyła ona jednak tylko tych, którzy na początku pandemii pracowali w bezpośrednim kontakcie z innymi osobami (lekarze, pielęgniarki, personel DPS, kurierzy) i nie uwzględniała pracowników szkół. Odwoływano się w niej przede wszystkim do kategorii poświęcenia i podejmowania ryzyka, które były rozumiane jedynie w wąskim, biologicznym sensie zagrożenia życia. Ponadwymiarowa praca, konieczność wykorzystania

prywatnych zasobów, a także duży stres i obciążenie psychiczne, chociaż zauważane, nie były dyskursywnie traktowane jako dowody bohaterstwa.

Zwiększone zainteresowanie poszczególnymi profesjami otworzyło dyskursywną strukturę możliwości, którą związki zawodowe mogły wykorzystać, aby przekształcić pandemiczne narracje i – tymczasową – społeczną sympatię w siłę przetargową w walce o poprawę warunków pracy. Widoczność i skuteczność takich działań zależała jednak od kilku istotnych czynników: siły instytucjonalnej, tj. pozycji związków zawodowych i roli dialogu społecznego w danej branży, siły stowarzyszeniowej, tj. m.in. stopnia uzwiązkowienia branży¹⁷, zainteresowania mediów, które było pochodną interesów politycznych oraz tego, czy dana kwestia dotyczy docelowej grupy czytelników i jak dany zawód był odbierany społecznie w przeszłości. O dwóch pierwszych czynnikach piszemy w analizach prowadzonych w części III książki, natomiast w tym miejscu na komentarz zasługuje zróżnicowane zainteresowanie mediów poszczególnymi branżami i grupami zawodowymi.

Największym zainteresowaniem, idącym w poprzek podziałów politycznych, cieszyły się zawody medyczne, których różni reprezentanci byli szeroko cytowani w mediach, a warunki ich pracy stały się tematem licznych relacji i reportaży. Jednak pomimo sięgnięcia do pozytywnych zasobów dyskursywnych wzbudzonych przez pandemię za swoje poświęcenie medycy otrzymali jedynie tymczasową nagrodę w postaci dodatków covidowych, nie było zaś strukturalnych zmian, które zwiększyłyby finansowanie całego systemu opieki zdrowotnej. W przypadku personelu DPS zainteresowanie było jedynie chwilowe i utrzymywane w tonie sensacji. Pomimo opisywania „dramaturgii” sytuacji w placówkach uwaga skierowana była przede wszystkim na pensjonariuszy. Głosy reprezentantów związków zawodowych były nieliczne, a jeśli już pisano o tej branży, to raczej w kontekście niedofinansowania całego sektora usług publicznych. Sytuacja kurierów wzbudzała podobny poziom zainteresowania, przy czym był to zawód bliższy ogółowi społeczeństwa ze względu na niespodziewaną rolę pośredników między osobami niewychodzącymi z domów podczas lockdownów a światem zewnętrznym. Chociaż w trakcie pandemii kurierzy nie posiadali zinstytucjonalizowanej reprezentacji i o swoich doświadczeniach wypowiadali się jedynie indywidualnie lub głosem badaczy akademickich, to wygląda na to, że zainicjowane w pandemii zainteresowanie sprzyjało początkującemu dopiero uzwiązkowieniu tej grupy. Nauczyciele, mając solidną i widoczną reprezentację związkową, a także długą historię walki o prawa

¹⁷ Pojęcia siły instytucjonalnej i stowarzyszeniowej również pochodzą z teorii zasobów władzy (por. m.in. Schmalz i in., 2018; Silver, 2009; Wright, 2000).

pracownicze, mieli większe trudności w przekuciu swojej narracji w realne zmiany. Wynikało to z silnej polityzacji dyskusji wokół polskiej szkoły, a także wciąż obecnego echa nieudanych protestów z 2019 r. Dyskurs o roszczeniowych nauczycielach był powielany w mediach pośrednio poprzez cytowanie wypowiedzi polityków. Pedagogom nie pomogło też dyskursywne wykluczenie ich z grupy bohaterów czasu pandemii.

Ze względu na założenie, że sposoby prezentowania różnorodnych kryzysów przez media są istotnym wymiarem społecznej konstrukcji wielokryzysu, przeprowadzona w rozdziale analiza dyskursu medialnego posłużyła nam jako istotny kontekst dla zaprezentowanych dalej badań empirycznych świadomości społeczno-ekonomicznej oraz doświadczeń pracowników i pracownic. Prezentację wniosków z tych badań rozpoczynamy od diagnozy obaw przed nakładającymi się na siebie kryzysami, które znalazły odzwierciedlenie w świadomości społecznej Polaków i Polek pracujących w czasie pandemii COVID-19.

Rozdział 6

Obawy Polaków przed wybranymi rodzajami kryzysów w czasie wielokryzysu

Juliusz Gardawski

Niniejszy rozdział otwiera omówienie wyników reprezentatywnych, ogólnopolskich, panelowych badań opinii, których pierwsza fala była przeprowadzona w 2021 r., a druga w 2023 r. metodą wywiadu telefonicznego (CATI). Przedmiotem badań było postrzeganie kryzysów społecznych, które analizowano jedynie w drugiej turze panelu, oraz dobrostan Polaków w warunkach wielokryzysu i normatywnych wizji gospodarki („gospodarki dobrze urządzonej”).

W rozdziale zostaną przedstawione wyniki badań ilościowych dotyczących dolegliwości związanych z kryzysami, przeprowadzonych w ramach drugiej fali badań panelowych COV-WORK (marzec–kwiecień 2023). Analizowany wskaźnik dolegliwości kryzysowych był wykorzystany jedynie podczas tej fali, nie mamy więc możliwości porównań ewentualnych zmian postaw w trakcie wielokryzysu.

6.1. Wielokryzys w kontekście koncepcji zarządzania

Pierwsze ze szczegółowych pytań badawczych odnoszących się do sposobów postrzegania wielokryzysu dotyczy odczuwania dolegliwości siedmiu kryzysów, które uznaliśmy za kluczowe w okresie prowadzenia naszych badań. Koniec zbierania danych metodą CATI zbiegł się z momentem oficjalnego zakończenia pandemii COVID-19 (maj 2023). Interesowały nas różnice siły oddziaływania poszczególnych kryzysów, ale także ewentualne grupowanie się kryzysów w skupiska, które byłyby odbierane przez respondentów jako współdokuczliwe.

Odpowiedź na pytanie o dolegliwości może stanowić podstawę do weryfikacji hipotezy o istnieniu wielokryzysu w świadomości społecznej. Następne pytanie dotyczy socjologicznych przesłanek powodujących, że pewni respondenci dolegliwości jednych kryzysów odczuwają bardziej, a innych mniej, a także mają tendencję do łącznego wybierania niektórych kryzysów, podczas gdy pozostali wskazują na inne rodzaje kryzysów. Przyjęliśmy, że zbiegają się tu dwa aspekty: subiektywny w postaci demograficzno-społecznych, ekonomiczno-zawodowych i polityczno-ideologicznych wyznaczników wyborów i obiektywny w postaci pokrewieństwa kryzysów różnego rodzaju. Obydwa aspekty łączą się, jednak można je analitycznie rozdzielać.

Problematyka kryzysów i wielokryzysu stanowi jeden z głównych przedmiotów programu badań, którym poświęcona jest niniejsza książka. W rozdziale 1 omówiono m.in. problematykę typologii kryzysów. Przedstawione tam czułe narzędzia klasyfikacji kryzysów mają zastosowanie głównie do badań jakościowych (biograficznych, fokusowych, branżowych), stanowiących zasadniczy przedmiot książki. W niniejszym rozdziale przyjmujemy perspektywę zarządzania kryzysowego, która ma nam służyć do klasyfikacji siedmiu kryzysów składających się na wskaźnik dolegliwości kryzysowych, a także koncepcję kapitalizmu patchworkowego, wspomagającą interpretację uzyskanych wyników. W proponowanym ujęciu zarządzania kryzysowego kwestią kluczową jest wpływanie na kryzysy i przewyciężanie ich (Chmielewski, 2016, s. 48; Skąpska, 2016, s. 10).

Specjalistka w zakresie zarządzania, Albena Björck, opracowała ważną dla nas syntezę głównych typologii kryzysu w perspektywie zarządzania kryzysowego (Björck, 2016, s. 26–30). Wyróżnione są m.in. typologie jednowymiarowe i wielowymiarowe. Björck wymienia jako najstarszą i najprostszą jednowymiarową typologię Uriela Rosenthala i Alexandra Kouzmina z 1993 r. (kryzysy zamierzone – spowodowane przez człowieka i kryzysy naturalne – wywołane przyczynami zewnętrznymi) (Rosenthal i Kouzmin, 1993) oraz jednowymiarową typologię Erica Jamesa i Lynn Perry Wooten z 2005 r. (kryzysy nagłe, które są nieoczekiwane, i kryzysy tłące się, rozwijające się powoli, które są z reguły wywołane przez błędy w zarządzaniu) (James i Wooten, 2005). Podobnym tropem szedł Charles Perrow (1984), który wprowadził jednowymiarowy podział kryzysów na normalne i nienormalne. Te drugie są wynikiem skomplikowania systemów technologicznych, pociągającego za sobą nieusuwalne ryzyko awarii. Podkreślał on w tym kontekście ryzyko związane z naprawczymi interwencjami, które w intencji zarządzających miały kryzysowi zapobiec, podczas gdy w praktyce spotęgowały go (awaria w Czarnobyli). Ramy pojęciowe, stosowane przez Perrowa do ryzyka związanego z nowoczesnymi technologiami, mogą być także

odniesione do interwencji w przypadku zjawisk społeczno-ekonomicznych w okresie globalizacji.

Typologie jednowymiarowe nie są wystarczająco przydatne do zarządzania kryzysowego, tym celom lepiej służą typologie wielowymiarowe. Wśród typologii dwuwymiarowych, poświęconych zarządzaniu kryzysowemu i zarządzaniu ryzykiem Björck wymienia m.in. propozycję Stephana Gundela (2005), Nassima Nicholasa Taleba (2020) i W. Timothy'ego Coombsa (1998). Uznaliśmy, że dwa pierwsze można zastosować do klasyfikowania siedmiu kryzysów naszego wskaźnika, nadając im typowo-idealną postać.

Stephan Gundel miał ambicję zbudowania kompletnej klasyfikacji – rozłącznej i wyczerpującej – w której znajdzie się miejsce zarówno dla katastrofy transportowej, jak dla pandemii COVID-19 czy katastrofalnego kryzysu wywołanego wojną w Ukrainie. W tym celu skonstruował pojemne kryteria klasyfikacyjne: przewidywalność (*predictability*) oraz podatność na wpływanie (*influenceability*). Na tej podstawie skonstruował macierz: oś pionowa notowała możliwość przewidzenia kryzysu, oś pozioma możliwość wpływania na kryzys. Osie były skalami dychotomicznymi (tabela 6.1).

Zgodnie z definicją Gundela „kryzys jest przewidywalny, jeżeli miejsce, czas, a w szczególności sposób jego wystąpienia są znane co najmniej trzeciej [poza stroną zarządu i interesariuszami – przyp. J.G.] kompetentnej stronie i prawdopodobieństwo jego wystąpienia musi być brane pod uwagę” (Gundel, 2005, s. 109).

Z kolei definicja możliwości wpływu jest następująca: „[...] na katastrofę lub kryzys można wpłynąć, jeżeli znane są i możliwe do przeprowadzenia działania mające na celu powstrzymanie fali (kryzysu) lub zmniejszenie szkód poprzez przeciwdziałanie przyczynom kryzysu”. Natomiast gdy nastąpi nieprzewidywalny kryzys, „trudno lub nawet niemożliwe jest jego zatrzymanie w rozsądnych ramach czasowych”. Gundel wymienił w tym kontekście m.in. kryzysy społeczne (tłum ogarnięty paniką) czy kryzysy naturalne: „[...] na systemy naturalne, takie jak trzęsienia ziemi lub atmosfera i jej ciągłe zanieczyszczenie, również trudno jest wpłynąć. [...] Nawet jeśli znane są środki zaradcze, [...] konflikty interesów (jak widać na konferencjach na temat zmian klimatu w Kioto lub Buenos Aires dotyczących globalnego ocieplenia) utrudniają ich przyjęcie” (Gundel, 2005, s. 110).

Na macierz składają się cztery klasy kryzysów: kryzysy konwencjonalne, kryzysy nieoczekiwane, kryzysy uporczywe (*intractable*) i kryzysy fundamentalne.

Tabela 6.1. Macierz kryzysów w koncepcji zarządzania kryzysowego Gundela

	Podatne na wpływianie	Niepodatne na wpływianie
Przewidywalne	1. Konwencjonalny kryzys	3. Uporczywy kryzys
Nieprzewidywalne	2. Nieoczekiwany kryzys	4. Fundamentalny kryzys

Źródło: Gundel, 2005, s. 112.

Kryzysy konwencjonalne (*conventional*) cechują się względną łatwością przewidzenia i względną podatnością na wpływianie. Tu można zaliczyć skutki użycia niebezpiecznych lub źle skonstruowanych systemów technologicznych czy wprowadzenia ryzykownych rozwiązań ekonomiczno-społecznych (np. manipulowanie narzędziami finansowymi).

Kryzysy nieoczekiwane (*unexpected*) są groźniejsze od poprzednich – ich pojawienie się jest trudne do przewidzenia i chociaż znane są sposoby ich rozwiązywania, konieczna jest czasochłonna mobilizacja środków umożliwiających wpłynięcie na nie.

Kryzysy nieustępliwie (*intractable*) są z kolei łatwiejsze do przewidzenia, lecz trudno na nie wpływać, a ich rozwiązania są analogiczne do tych stosowanych w przypadku kryzysów „tłących się” (*smoldering*). Pod pewnymi względami są one bliskie kategorii kryzysów chronicznych, analizowanych w dalszej części naszej książki.

Kryzysy fundamentalne (*fundamental*) zajmują na obydwu skalach pozycje skrajne i stanowią najniebezpieczniejszą klasę kryzysów: nie są przewidywalne i trudno poddają się wpływom. W praktyce społecznej kryzysy te są rzadkie, ale połączenie braku możliwości przewidzenia i ograniczenie lub niedostępność środków wpływu mają wielki potencjał destrukcji.

Z kolei macierz typów kryzysów Taleba (2020) krzyżuje prawdopodobieństwa pojawienia się kryzysu (wysokie – niskie) z możliwościami wpływu na kryzys (brak możliwości wpływu – możliwość wpływu). Przykładem kryzysu o wysokim prawdopodobieństwie pojawienia się i braku możliwości wpływu są wypadki samolotowe. Natomiast dla przypadków kryzysów o niskim prawdopodobieństwie pojawienia się i niskiej możliwości wpływu wprowadził pojęcie „Czarnego Łabędzia”:

[...] to, co nazywam Czarnym Łabędziem (pisane wielką literą) to zdarzenie wykazujące poniższe trzy cechy: po pierwsze, jest nietypowe, ponieważ wykracza poza domenę naszych zwykłych oczekiwań, jako że żaden element przeszłości nie wskazuje wyraźnie na możliwość jego zaistnienia, po drugie, wywiera drastyczny wpływ na rzeczywistość [...], po trzecie, mimo braku typowości tego zdarzenia, nasza natura każe nam szukać po fakcie uzasadnienia

jego wystąpienia, tak by stało się wytłumaczalne i przewidywalne. (Taleb, 2020, prolog)

Wśród teorii odnoszących się do zarządzania kryzysowego w wymiarze subiektywnym, których jednak nie włączyliśmy do klasyfikacji, Björck wybrała teorię Bernarda Weinerja (1995), poświęconą postrzeganiu przez interesariuszy odpowiedzialności za kryzys. Schemat krzyżował dwie zmienne: usytuowania przyczyny kryzysu (zewnętrzna przyczyna kontra wewnętrzna przyczyna) i kontroli nad kryzysem (niepoddający się kontroli kontra poddający się kontroli). Koncepcja Weinerja stała się podstawą teorii Coombsa (1998), który zbudował schemat komunikacji kryzysowej, obejmujący trzy typy kryzysów: (1) kryzysy zamierzone (*intentional crisis*) – postrzegane przez interesariuszy jako wyniki działań organizacji (zarządu) świadomie podejmującej działanie, z którym wiązało się pewne ryzyko i to ryzyko się urzeczywistniło, w wyniku czego powstał kryzys; (2) kryzysy przypadkowe (*accidental crises*) – pojawia się kryzys, wprawdzie związany z funkcjonowaniem organizacji (z działaniem zarządu czy z zaniechaniem działań), ale całkowicie nieprzewidywalny; jego pojawieniu się nie można było zapobiec, z czym zgadzają się interesariusze; (3) kryzysy ofiar (*victim crises*) – zarówno organizacja (zarząd), jak interesariusze są ofiarami niemożliwego do uniknięcia kryzysu wywołanego czynnikami zewnętrznymi. Schemat Coombsa, przydatny do badań kryzysów w organizacjach, okazał się jednak trudny do zastosowania w przypadku naszego przedmiotu badań ze względu na podziały w kategorii interesariuszy, w tym wypadku społeczeństwa. Zależnie od stosunku do rządu jedna część społeczeństwa może uznać np. kryzys wywołany rosnącymi cenami za przypadkowy, inna za zamierzony (wynikający z błędnych decyzji rządu). Niemniej nawiązujemy okazjonalnie zarówno do koncepcji Weinerja, jak Coombsa.

Analizując wpływ na kryzysy w Polsce, należy brać pod uwagę specyfikę kapitalizmu patchworkowego, ukształtowanego w naszym kraju i w części krajów Europy Środkowo-Wschodniej (piszemy o tym porządku szerzej w rozdziale 2). Jeśli sprowadzić koncepcję tego kapitalizmu do syntetycznej wersji, jego specyficznymi cechami są: historycznie ukształtowana słabość formalnych struktur instytucjonalnych, a także zbudowany po likwidacji autorytarnego socjalizmu model liberalnej demokracji o radykalnie wolnorynkowej gospodarce oraz niskim poziomie ingerencji instytucji państwa w gospodarkę. Abstrahujemy od innych cech patchworku, omówionych we wskazanym rozdziale, natomiast z punktu widzenia problematyki kryzysów podkreślimy, że patchworkowi towarzyszą silne instytucje nieformalne i więzi na poziomie mikrostruktur oraz wysoki zasób zaufania wewnątrz tych mikrostruktur (kapitał społeczny łączący: *binding*) przy jednoczesnym niższym poziomie zaufania do formalnych

instytucji osnowy i elit rządzących (kapitał społeczny podległościowy: *linking*). W przypadku polskiego wariantu kapitalizmu patchworkowego ukształtowała się szczególnie silna dyspozycja społeczności lokalnych do brania spraw w swoje ręce (lata zaborów, dziedzictwo oporu wobec okupacji niemieckiej, stalinowskiego totalitaryzmu i autorytarnego socjalizmu). Ta dyspozycja została dobrze oddana przez Edmunda Mokrzyckiego przez termin „zaradność”. Mokrzycki (2001) podkreślał różnicę między zaradnością a przedsiębiorczością, między majsterkowaniem (o czym piszemy w dalszej części książki) a działalnością związaną z formalnymi instytucjami. Owa zaradność w kontekście kryzysów nadaje specyficzną, krótkookresową przewagę konkurencyjną porządkowi patchworkowemu nad porządkami silnie zinstytucjonalizowanymi (o wyższym poziomie spójności i komplementarności).

Przede wszystkim patchwork tworzy dyspozycję do spontanicznego reagowania na kryzys społeczny na poziomie mikrostruktur bez czekania na ewentualne pojawienie się instrukcji ze strony systemu, czy „zarządu” w koncepcji Coombsa. Jak pisaliśmy, w okresie początkowym kryzysu osłabia to jego negatywne efekty, inaczej niż w przypadku cechujących się względną inercją systemów silnie zinstytucjonalizowanych. Jednak w długim okresie to te drugie systemy znacznie skuteczniej od porządku patchworkowego wpływają na zjawiska kryzysowe (Mrozowicki i in., 2025a).

Jak podkreślono w rozdziale 1, ważną kwestią jest normalizacja kryzysów. Piotr Chmielewski (2016, s. 16) w 2016 r. pisał, że „kryzysy zostały uznane za definicyjną cechę współczesnych społeczeństw”; w rezultacie zmienił się ich status: część z nich została „oswojona”, nabrała cech „zwyczajności”, uległa „regresji do średniej” czy „zmediowania”, jak proponował Chmielewski spolszczyć angielski termin *mediate*. Inną formą normalizacji jest instytucjonalizacja innowacji. Adam Mrozowicki (2023) na podstawie badań empirycznych scharakteryzował zjawisko „sekwencji normalizacyjnych” w postawach pracowników wobec pandemii.

6.2. Wskaźnik dolegliwości kryzysów: klasyfikacja

W kwestionariuszu zamieściliśmy pytanie zamknięte o dolegliwości kryzysów, wymieniając siedem ich rodzajów (tabela 6.2)¹.

¹ Ze względów stylistycznych w dalszej części rozdziału piszemy o dolegliwościach i obawach przed kryzysami zamiennie, choć pytanie, odczytane wprost, dotyczyło tych pierwszych. Zakładamy, że kryzys postrzegany jest jako zjawisko dotkliwe, gdy budzi niepokoje i obawy.

Tabela 6.2. Dolegliwości siedmiu rodzajów kryzysów

Żyjemy w świecie, w którym mamy do czynienia z wieloma kryzysami. W jakim stopniu te kryzysy dotyczą Pana/Panią osobiście?							
	Kryzys*						
	1	2	3	4	5	6	7
1. Zdecydowanie dotyczą	19,0	27,1	17,8	79,0	34,2	28,1	17,9
2. Raczej dotyczą	26,5	31,7	17,2	12,9	14,4	28,8	22,2
3. Ani dotyczą, ani nie dotyczą	19,5	16,9	21,2	3,1	6,6	14,9	18,8
4. Raczej nie dotyczą	24,8	15,1	26,3	3,1	18,1	17,6	23,4
5. Zdecydowanie nie dotyczą	9,8	8,4	17,3	1,8	24,8	9,4	15,9
6. Trudno powiedzieć	0,5	0,8	0,3	0,1	1,9	1,1	1,8
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1 + 2	45,5	58,8	35,0	91,9	48,6	56,9	40,1

Źródło: II fala panelu COV-WORK, marzec–kwiecień 2023; N = 602.

Rzetelność skali (Alfa Cronbacha) = 0,64.

Wykorzystano skalę Likerta o pięciu wartościach (z wartością środkową).

* Kryzys:

- 1 – pandemia COVID-19;
- 2 – wojna w Ukrainie i zagrożenie pokoju w Polsce;
- 3 – wzrost liczby uchodźców i imigrantów w Polsce;
- 4 – rosnące ceny towarów i usług (inflacja);
- 5 – rosnące oprocentowanie kredytów, w tym kredytów hipotecznych;
- 6 – zmiany klimatyczne (kryzys ekologiczny);
- 7 – kryzys tradycyjnych instytucji i wartości, takich jak rodzina, patriotyzm itp.

Informacje zawarte w tabeli 6.2 jednoznacznie świadczą o tym, że poszczególnym kryzysom były nadawane różne rangi; wskazania, że dany kryzys dotyka respondentów „zdecydowanie”, osiągają wyniki od 17,8% do 79%. W tym kontekście pojawia się pytanie o strukturę dolegliwości siedmiu kryzysów, a także o przydatność eksplanacyjną przytoczonych powyżej schematów, opracowanych przez teoretyków zarządzania kryzysowego.

Biorąc pod uwagę deklaracje silniejszego bądź słabszego odczuwania poszczególnych kryzysów (ostatni wiersz tabeli 6.2), najbardziej dotkliwy był kryzys związany z drożyzną i inflacją – wskazywało na niego 91,9% osób badanych. Na następnych miejscach lokowały się kryzys wywołany wojną w Ukrainie (58,8%) oraz kryzys ekologiczny (56,9%). Kolejny segment składa się z kryzysów o poziomie wskazań między 40 a 50%, do którego zaliczały się kryzysy związane z odczuciem rosnącego oprocentowania kredytów, w tym kredytów

hipotecznych (48,6%), z pandemią COVID-19 (45,5%) i kryzys tradycyjnych instytucji i wartości, takich jak rodzina, patriotyzm itp. (40,1%). Ostatnią pozycję zajmowały wskazania na kryzys wywołany wzrostem liczby uchodźców i imigrantów w Polsce (35,0%).

Jeżeli spojrzymy na „mapę kryzysów” pod kątem deklaracji zdecydowanego odczuwania danych kryzysów, to pierwszą pozycję zajmą obawy przed rosnącymi cenami i inflacją (79,0%), a drugą obawy przed oprocentowaniem kredytów, w tym kredytów hipotecznych – obawiała się ich zdecydowanie jedna trzecia badanej zbiorowości (34,2%). Następnie obawiano się zdecydowanie kryzysu ekologicznego (28,1%), kryzysu związanego z wojną (27,1%) oraz kryzysów związanych z pandemią (19,0%), zagrożeniami dla tradycji (17,9%) i imigracją (17,8%).

Tak więc nieomal wszyscy mieszkańcy Polski zostali dotknięci przez co najmniej jeden z wymienionych kryzysów w stopniu zdecydowanym lub umiarkowanym (97,6%). Nie rozstrzygając kwestii kompletności naszej listy ważnych kryzysów, można ostrożnie stwierdzić, że odczuwanie kryzysów w społeczeństwie było powszechne, lecz mieszkańcy Polski w zróżnicowany sposób odczuwali dolegliwość poszczególnych kryzysów.

Przejdziemy teraz do analizy kryzysów pod kątem dwóch przytoczonych powyżej schematów teoretycznych (tabela 6.3).

Tabela 6.3. Typologia kryzysów w kontekście zarządzania kryzysowego: schemat Gundela i Taleba

Kryzysy	Gundel			Taleb – kryterium Czarnego Łabędzia
	Typ kryzysu	Możliwości przewidzenia	Podatność na wpływanie	
1. Pandemia COVID-19	nieoczekiwany	trudne	podatny na wpływanie	spełnia
2. Wojna w Ukrainie i zagrożenie pokoju w Polsce	fundamentalny	trudne	niepodatny na wpływanie	spełnia
3. Wzrost liczby uchodźców i imigrantów w Polsce	nieoczekiwany / oczekiwany	trudne	podatny na wpływanie	nie spełnia
4. Rosnące ceny towarów i usług (inflacja)	konwencjonalny	łatwe	podatny na wpływanie	nie spełnia
5. Rosnące oprocentowanie kredytów, w tym kredytów hipotecznych	konwencjonalny	łatwe	podatny na wpływanie	nie spełnia

Tabela 6.3. – cd.

Kryzysy	Gundel			Taleb – kryterium Czarnego Łabędzia
	Typ kryzysu	Możliwości przewidzenia	Podatność na wpływanie	
6. Zmiany klimatyczne (kryzys ekologiczny)	uporczywy	łatwe	podatny na wpływanie	nie spełnia
7. Kryzys tradycyjnych instytucji i wartości, takich jak rodzina, patriotyzm itp.	uporczywy	łatwe	podatny na wpływanie	nie spełnia

Źródło: badania własne COV-WORK.

Kryzys 1 (tabela 6.3). Pandemia COVID-19 ma cechy bliskie kategorii „kryzysów nieoczekiwanych” u Gundela. Mimo że w społecznym dyskursie pojawiały się ostrzeżenia przed pandemią, dominowało jednak przeświadczenie o uwolnieniu się ludzkości od groźby pandemii o takiej skali, jaka miała miejsce w 2020 r. Przyjmujemy w związku z tym tezę o trudności przewidzenia tego kryzysu.

Uznaliśmy, że pandemię można zaliczyć do kryzysów „podatnych na wpływanie” (*influenceable*). Na podstawie doświadczeń wcześniejszych epidemii i pandemii wiedziano, że należy wynaleźć odpowiednią szczepionkę, więc prace nad nią rozpoczęto natychmiast po wybuchu pandemii. Oficjalnie uznano, że pandemia rozpoczęła się w marcu 2020 r., a w grudniu tego roku Komisja Europejska dopuściła do obrotu szczepionkę wynalezioną przez firmy Pfizer i BioNtech. Równolegle zaczęły się pojawiać szczepionki innych firm farmakologicznych z różnych krajów, łącznie z Kubą (szczepionka Soberna). Po niespełna trzech latach ogłoszono wygaśnięcie pandemii (maj 2023), zaś tłące się jej przejawy uległy normalizacji. Trzeba jednak pamiętać, że pierwsze uderzenie COVID-19 w Europie, bardzo wysoka umieralność, zwłaszcza w okresie poprzedzającym wynalezienie szczepionki, mogą sugerować „niepodatność na wpływanie”. Przyjęliśmy inną kwalifikację ze względu na powszechne oczekiwanie, że zostanie odnaleziona szczepionka jako środek zaradczy.

Zwalczając pandemię, ograniczono kontakty międzyludzkie włącznie z tym, że wprowadzono pełny lockdown. Miało to niezwykle negatywny wpływ na społeczną sytuację i psychiczną kondycję, zwłaszcza młodego pokolenia, a także wywołało kryzys gospodarczy. Na tym tle chcemy wskazać na osobliwość polskiej historii i polskiego kapitalizmu patchworkowego oraz związaną z tym reakcją polskiego społeczeństwa w momencie zakończenia lockdownu. Po odwołaniu pełnowymiarowego lockdownu oficjalnie utrzymano wiele ograniczeń

w kontaktowaniu się ludzi, lecz Polacy bardzo szybko zaczęli te ograniczenia omijać w klimacie społecznego przyzwolenia – nastąpił przyspieszony proces społecznej normalizacji tego kryzysu.

W ramach koncepcji Taleba kryzys może być określony jako Czarny Łabędź. Dodajmy fakt niskiego przygotowania rządu do ewentualnej pandemii. Raport NIK podkreślał, że:

[...] mimo doniesień dotyczących rozprzestrzeniania się koronawirusa SARS-CoV-2, w chwili pojawienia się pierwszych zachorowań w Polsce nie mieliśmy krajowego planu działania na wypadek epidemii (istniejące przepisy nie wymagały jego opracowania). Na skuteczne przeciwdziałanie zagrożeniu epidemicznemu w skali kraju nie pozwalały także Wojewódzkie Plany Działania na Wypadek Wystąpienia Epidemii, nie tworzyły bowiem spójnej całości i zawierały nieaktualne dane [...]. Plany te nie zostały zaktualizowane, mimo że informacje o nowym zagrożeniu pojawiły się już pod koniec 2019 r. (NIK, 2023a)

Raport wymieniał także wiele innych uchybień ze strony rządowej (NIK, 2023b), które znalazły odbicie w badaniach opinii publicznej (Feliksiak, 2020).

Kryzys 2. Wojna w Ukrainie ma cechy bliskie kategorii „kryzysów fundamentalnych” w klasyfikacji Gundela. Podobnie jak w przypadku pandemii nie przypuszczano, aby długotrwała agresja Rosji na Ukrainę mogła przekształcić się w pełnoskalową wojnę. Panowało powszechne przekonanie, że w epoce broni atomowej niemożliwa jest wojna w Europie z udziałem mocarstwa atomowego. Uważano, że jej wywołanie nie leży w interesie racjonalnie kalkulującego Putina. Grzegorz Kołodko, znawca zagadnień geopolitycznych i gospodarki rosyjskiej, dziewięć dni przed atakiem Rosji na Ukrainę opublikował w „Rzeczypospolitej” (16.02.2022) artykuł stanowczo broniący tej tezy (*Zimnowojenny amok*) (Kołodko, 2022). Gdy już wojna wybuchła, wpływ na nią okazał się niemożliwy. W odróżnieniu od kryzysu pandemii i oczekiwania na wynalezienie szczepionki w przypadku wojny w Ukrainie nie istnieje znany powszechnie sposób, by skutecznie na nią wpłynąć. Jeśli chodzi o postawy społeczeństwa polskiego wczesną wiosną 2023 r., wart zaznaczenia jest nieco niższy, niż można było oczekiwać, poziom zdecydowanych obaw przed wojną i jej konsekwencjami dla Polski (tabela 6.2). Kryzys ujmowany zgodnie z koncepcją Taleba odpowiada kategorii Czarnego Łabędzia.

Kryzys 3. Wzrost liczby uchodźców i imigrantów w Polsce. Problem badawczy dotyczył okresu wojny w Ukrainie, natomiast nie odnosił się do problemu imigracji do Europy z powodów ekonomicznych, ekologicznych i politycznego uchodźstwa, począwszy od 2015 r. Kryzys związany z wojną w Ukrainie daje się interpretować w kategoriach „kryzysu nieoczekiwanego”, chociaż są argumenty

przemawiające za inną klasyfikacją. Przyjmujemy jednak wskazaną interpretację – kryzys był trudny do przewidzenia, a zarazem znane i praktykowane są sposoby wpływania na tego typu kryzysy, przede wszystkim mobilizowanie środków zapewniających warunki życia uchodźcom. Jest to obecnie dużym wyzwaniem dla kraju goszczącego oraz źródłem obciążeń budżetowych i konfliktów społecznych.

Z punktu widzenia klasyfikacji Taleba szerzej rozumiany kryzys imigracyjny nie spełnia kryterium Czarnego Łabędzia. W węższym znaczeniu, jako zjawisko zintensyfikowane przez pełnoskalowy atak Rosji na Ukrainę w 2022 r., wpisuje się natomiast w talebowski kryterium możliwości wpływu na przebieg kryzysu. Można przyjąć, że ze względu na okres realizacji badań (wiosna 2023 r.) to przybycie uchodźców z Ukrainy było głównym punktem odniesienia przy rozważaniu omawianych problemów związanych z imigracją.

Interpretując ten kryzys i możliwości wpływania, odwołam się do teorii kapitalizmu patchworkowego i specyfiki polskiego patchworku.

Ze względu na rozwój społeczno-gospodarczy kraju i kryzys demograficzny można było oczekiwać stopniowego wzrostu znaczenia imigracji do Polski (Okólski, 2021, por. również rozdział 3). Intensyfikacja imigracji i uchodźstwa po 2022 r. była jednak trudna do przewidzenia, ponieważ wiązała się z fundamentalnym kryzysem wojennym. Trudno było przewidzieć zarówno napływ do Polski olbrzymiej, kilkumilionowej fali imigrantów z Ukrainy, jak reakcję polskiego społeczeństwa. Stawiamy tezę, że to patchworkowy typ polskiego kapitalizmu z nawarstwionymi w nim aspektami historycznymi, strukturalnymi, a przede wszystkim kulturowymi stworzył dyspozycję do zachowań społecznych pozwalających na wpływanie na ten kryzys. Jeśli pamięta się o nieudolności instytucji formalnych, rządowych, samorządowych i religijnych w organizowaniu w niedalekiej przeszłości imigracji z Kazachstanu rodzin o polskich korzeniach, zwłaszcza w porównaniu ze sprawnym organizowaniem przez niemieckie instytucje formalne imigracji rodzin niemieckich ze wschodu, nie było podstaw do oczekiwania *ex ante* tak niezwyklej gotowości polskiego społeczeństwa do udzielenia pomocy imigrantom z Ukrainy. Był to przykład brania przez zintegrowane społeczeństwo spraw „w swoje ręce” (Mrozowicki i in., 2025a; Rudnicki, 2024) w sytuacji niskiego zaufania do oficjalnych instytucji państwa (państwa i prawa) i dużego deficytu zaufania społecznego o charakterze podległościowym (do sprawujących władzę). W ciągu dwóch lat większość imigrantów zaadaptowała się do warunków panujących w Polsce, wyemigrowała z Polski lub wróciła do Ukrainy².

² Na marginesie należy wspomnieć o innym, wyjątkowym przykładzie polskiego patchworku zakorzenionego w lokalnej kulturze – działania na granicy struktury

Kryzysy 4 i 5. Rosnące ceny towarów i usług oraz rosnące oprocentowanie kredytów to dwa kryzysy bliskie kategorii „kredytów konwencjonalnych” w klasyfikacji Gundela: cechują się względną łatwością przewidzenia i względną łatwością wpływania na nie narzędziami interwencji państwa w gospodarce, chociaż w warunkach złej koniunktury na rynkach światowych i/lub nieporadnie prowadzonej polityki makroekonomicznej mogą przekształcić się w kryzysy uporczywe. Z pewnością nie spełniają kryteriów Czarnego Łabędzia (Omyła-Rudzka, 2022).

Kryzys 6. Kryzysy związane ze zmianami klimatycznymi i ekologią są najbliższe pojęciu kryzysu reprodukcji społecznej, ponieważ w ich przypadku pojawia się zagrożenie życia miliardów ludzi na Ziemi.

Kryzysy ekologiczne mogą być rozpatrywane z perspektywy historycznej lub bieżącej. W pierwszym wypadku sięgniemy do przełomu XIX i XX wieku oraz pierwszych dekad XX wieku, gdy we wciąż wówczas rozpowszechnionym postrzeganiu świata i powszechnie podzielanych wyobrażeniach istniał pewnik o niewyczerpalności lub odtwarzalności wielu zasobów naturalnych. Obecne też było hasło „podporządkowania” przyrody czy nawet pozostałości idei „ujarzmiania” przyrody. Z tej perspektywy empiryczne zjawisko pojawiania się zaskakująco powtarzalnych katastrof klimatycznych i szerzej – przyrodniczych mogłoby być uznane za kryzys niespodziewany, trudny do przewidzenia i jednocześnie w dużym zakresie niepoddający się wpływowi. Przy takiej uogólnionej interpretacji kryzys klimatyczny i ekologiczny mogłyby zostać zakwalifikowane do kryzysów fundamentalnych. Natomiast w epoce antropocenu, w której przychodzi nam żyć, pojawianie się kolejnych kryzysów klimatycznych i ekologicznych nie zaskakuje, przeciwnie, jest z niepokojem oczekiwane. Według powszechnego dyskursu są one trudne do opanowania, nie istnieją radykalne środki zaradcze, choć ludzkość jest w stanie osłabiać ich efekty (np. poprzez obniżanie wytwarzania dwutlenku węgla, tworzenie gospodarki zamkniętego obiegu itd.). Przyjęliśmy, że istnieje możliwość wpływania (choć ograniczonego) na ten kryzys. Kryzysy klimatyczne i ekologiczne mogą być zaliczone do kategorii uporczywych czy chronicznych. Kryzysy te nie spełniają kryterium Czarnego Łabędzia.

Kryzys 7. Kryzys tradycyjnych instytucji i wartości, takich jak rodzina, patriotyzm itp., to kryzys uporczywy, stosunkowo łatwy do przewidzenia w związku z procesami modernizacji i demokratyzacją społeczeństw, za to odporny na wpływy. W refleksji historiozoficznej podkreśla się, że wskaźnikiem końca kultury (cywilizacji) są kryzysy głównych wzorów wartości (Mikołaj Danilewski, Oswald

formalnej, mianowicie społecznej ofiarności w ramach Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy Jerzego Owsiaaka.

Spengler, Feliks Koneczny, Arnold Toynbee, współcześnie Samuel Huntington, że wymienimy czołowych historiozofów i wybitnego politologa). Takie kryzysy towarzyszą nie tylko załamaniom wielkich kultur (Toynbee), pojawiają się częściej. Obecnie żyjemy w czasach nakładających się na siebie kolejnych transformacji współczesnej cywilizacji i kryzysów wartości duchowych. Pytając o kryzys tradycyjnych wartości, odnosiliśmy się do obecnej cywilizacji, która podważa nie tylko stabilny porządek aksjologiczny tradycyjnych środowisk lokalnych, zwłaszcza peryferyjnych, wiejskich i małomiasteczkowych, lecz sięga klasy średniej, odbiera jej prestiż i egzystencjalne bezpieczeństwo, może wywoływać reakcję obronną, „kontruch”, używając pojęcia autorstwa Karla Polanyiego (2010). Może to skłaniać grupy poddane deprywacji do kultywowania tradycji narodowych, rodzinnych z tradycyjnym podziałem ról żeńskich i męskich, kompensowania degradacji przez ksenofobię. W takiej sytuacji odczuwanie kryzysu tradycyjnych instytucji i wartości mogło charakteryzować nie tylko środowiska leżące na uboczu procesu modernizacji, lecz także aktualnie tracące pozycję. Kryzys tradycyjnych instytucji i wartości nie spełnia kryterium Czarnego Łabędzia.

Częstotliwość wyborów i klasyfikacje kryzysów (tabela 6.3) dowodzą ich różnicowań. Pojawiają się pewne skupiska, np. łączące kryzysy ekonomiczne (4 i 5 w tabeli 6.3), są też kryzysy związane wspólną genezą (wojna i uchodźcy), niemniej siedem wyróżnionych przez nas kryzysów nie daje na obecnym poziomie analizy klarownego obrazu struktury wielokryzysu. W celu wydobycia tej struktury odwołamy się do analiz statystycznych i strukturalnych.

6.3. Hipotezy i wyniki badań

Problem podkreślany w rozdziale 1 to obiektywna i subiektywna nieaddytywność zjawiska wielokryzysu. Jak wskazywaliśmy, pandemia COVID-19 wpisuje się w długotrwałe trendy kryzysowe współczesnego świata, jest momentem wielu wzajemnie wzmacniających się kryzysów. Przyjeliśmy definicję wielokryzysu jako zjawiska polegającego na interakcji krótkotrwałych kryzysów o źródłach zewnętrznych (egzogennych) z kryzysami wewnętrznymi (endogennymi) w ramach danego społeczeństwa i gospodarki.

Hipoteza: społeczeństwo polskie jest dotykane kolejnymi, splecionymi ze sobą kryzysami, które są odczuwane odrębnie, nie są w świadomości społecznej skorelowane, są one traktowane jako zbiór addytywny.

Hipoteza alternatywna: nakładające się na siebie kolejne kryzysy w świadomości społecznej są ze sobą skorelowane i stanowią wielokryzys jako całość nieaddytywną.

Przedstawione hipotezy są efektem idealizacji, w ujęciu empirycznym zakładamy obecność skali, w której poszczególne przypadki kryzysów będą w większym lub mniejszym stopniu oddalone od obydwu skrajności (będą w mniejszym lub większym stopniu ze sobą skorelowane). Przyjmujemy, że dostatecznie wiarygodną metodą weryfikacji będzie współczynnik korelacji dolegliwości poszczególnych kryzysów, a także wyniki statystyk wielozmiennej (analizy klastrowej) i analizy cech socjodemograficznych i polityczno-ideologicznych cech zbiorowości dotykanych przez poszczególne kryzysy.

Punktem wyjścia jest analiza korelacji między obawami wywoływanymi przez siedem kryzysów (tabela 6.4).

Tabela 6.4. Macierz korelacji obaw przed kryzysami (r Pearsona)

Kryzysy	1	2	3	4	5	6	7
1. Pandemia COVID-19	1						
2. Wojna w Ukrainie	0,346	1					
3. Wzrost liczby uchodźców i imigrantów	0,244	0,286	1				
4. Rosnące ceny towarów i usług	0,200	0,219	0,102	1			
5. Rosnące oprocentowanie kredytów	0,087	0,183	0,257	0,244	1		
6. Zmiany klimatyczne (ekologia)	0,212	0,388	0,193	0,260	0,283	1	
7. Kryzys tradycyjnych instytucji i wartości	0,185	0,183	0,175	0,088*	0,108*	0,156	1

Źródło: badania własne COV-WORK.

Wszystkie korelacje, poza dwoma, są istotne statystycznie na poziomie $p < 0,001$. Istotność na poziomie $p < 0,01$ jest zaznaczona gwiazdką (*).

Macierz przedstawiona w tabeli 6.4 wskazuje na stosunkowo silne związki między obawami przed pandemią a obawami przed wojną w Ukrainie ($r = 0,346$) oraz między obawami przed wojną w Ukrainie a obawami przed kryzysem ekologicznym ($r = 0,388$); wskazane skupienie trzech kryzysów miało zwornik w postaci obawy przed wojną w Ukrainie. Tak więc aż 77,8% obawiających się kryzysu pandemicznego (zdecydowanie i umiarkowanie) jednocześnie obawiało się kryzysu związanego z wojną (chi-kwadrat = 108,11; df 9; $p < 0,001$), a 67,2% dotkniętych osobiście przez kryzys wojenny było jednocześnie dotkniętych przez kryzys ekologiczny (chi-kwadrat = 60,62; df 9; $p < 0,001$).

Ponadto macierz wskazywała na dwa związki o stosunkowo wysokim, chociaż nieco niższym poziomie współczynnika korelacji: po pierwsze, między

obawami przed wojną w Ukrainie a obawami przed kryzysem imigranckim ($r = 0,286$), po drugie, między kryzysami związanymi z oprocentowaniem kredytów a kryzysem ekologicznym ($r = 0,283$). Zwraca także uwagę stosunkowo izolowana pozycja odczuwania kryzysu tradycyjnych instytucji i wartości: współczynniki korelacji z pozostałymi obawami mieściły się w granicach od $r = 0,088$ do $r = 0,185$ – deklarujący dolegliwości kryzysu tradycji stosunkowo rzadko wskazywali, że odczuwają negatywny wpływ również innych kryzysów.

Kolejny krok w wyjaśnieniu struktury społecznych obaw przed kryzysem to przeprowadzenie analizy klastrowej.

6.3.1. Analiza klastrowa

Wyniki analizy klastrowej zawarte są w dendrogramie (wykres 6.1) i w macierzy odległości wskazań (tabela 6.5).

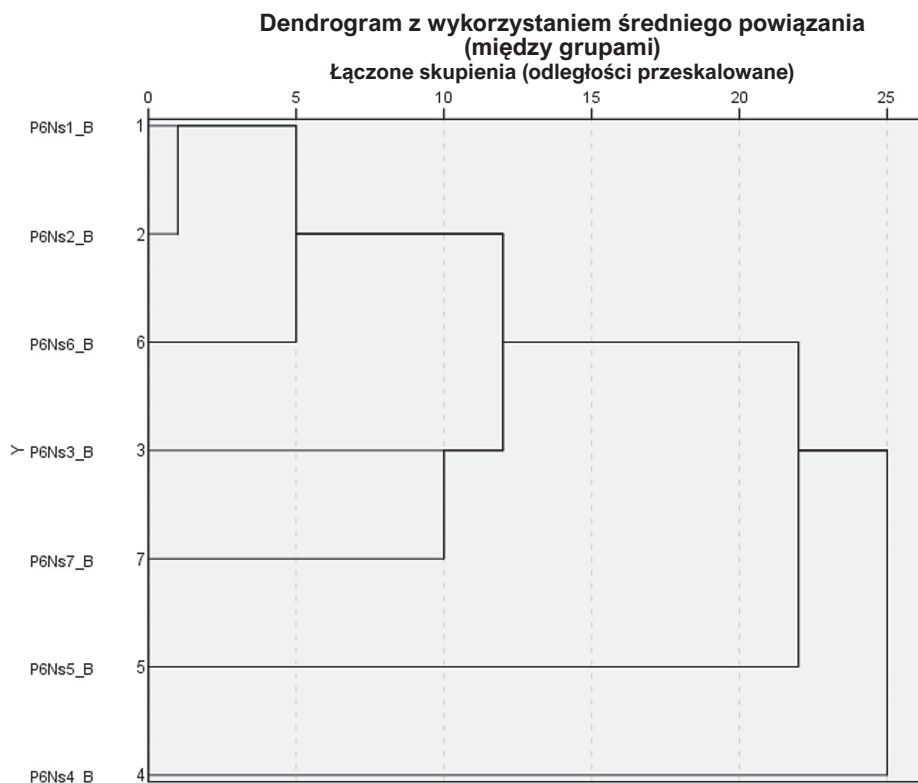
Tabela 6.5. Macierz odległości dolegliwości kryzysów na wykresie – dendrogramie (wykres 6.1)

Kryzysy	Kryzysy						
	1	2	3	4	5	6	7
1. Kryzys pandemiczny	0						
2. Kryzys wojenny	1257	0					
3. Kryzys imigracyjny	1504	1513	0				
4. Kryzys drożyzniany	2161	1632	2857	0			
5. Kryzys kredytów	2248	2155	2056	2679	0		
6. Kryzys ekologiczny	1557	1334	1981	1790	2005	0	
7. Kryzys tradycyjnych wartości	1734	1833	1658	3001	2462	2001	0

Źródło: badania własne COV-WORK.

Uwaga: Im mniejsza odległość, tym silniejsze zgrupowanie elementów (kryzysami).

Pierwsze skupienie odpowiadało orientacji „pandemia, wojna, ekologia”, gdzie obawy były związane najbardziej (najmniejsze dystanse między obawami kryzysowymi: wykres 6.1). Skupienie łączy w pierwszym kroku obawę przed pandemią i obawę przed wojną (najkrótszy dystans w całej macierzy odległości – 1257 punktów), zaś w drugim kroku dołącza kryzys ekologiczny. Obawa przed kryzysem ekologicznym była mocniej związana z wojną (1334 pkt.), a nieco słabiej z pandemią (1557 pkt.). Porównując wyniki analizy skupień z macierzą korelacji (tabela 6.4) i wynikami testu (chi-kwadrat), można potwierdzić



Wykres 6.1. Dendrogram. Analiza skupień dolegliwości kryzysów

Źródło: badania własne COV-WORK.

Uwaga: Kryzysy (numery na lewym obrzeżu tabeli):

1. Pandemia COVID-19 (kryzys pandemiczny);
2. Wojna w Ukrainie i zagrożenie pokoju w Polsce (kryzys wojenny);
3. Wzrost liczby uchodźców i imigrantów w Polsce (kryzys imigracyjny);
4. Rosnące ceny towarów i usług, inflacja (kryzys drożyzniany);
5. Rosnące oprocentowanie kredytów, w tym kredytów hipotecznych (kryzys kredytów);
6. Zmiany klimatyczne (kryzys ekologiczny);
7. Kryzys tradycyjnych instytucji i wartości, takich jak rodzina, patriotyzm itp. (kryzys tradycyjnych wartości).

treść skupienia pierwszego: jak powyżej wskazaliśmy, zwornikiem jest obawa przed wojną – jest ona bardzo silnie związana z pandemią.

Drugie skupienie łączy obawy przed kryzysem imigracyjnym z obawami przed kryzysem tradycyjnych wartości. Odległość między kryzysami jest stosunkowo większa niż w przypadku dystansów cechujących orientację poprzednią (1658 pkt.). Względnie większy dystans między kryzysami został potwierdzony

w drodze analizy korelacji (50,2% dotkniętych przez kryzys imigrancki jest równoległe dotkniętych przez kryzys tradycyjnych wartości, co potwierdza test [chi-kwadrat = 61,28; df 9; $p < 0,001$]).

Trzecie skupienie łączy obawy przed drożyzną i obawy przed rosnącym oprocentowaniem kredytów. Dzięki analizie klastrowej można dostrzec wyjątkowe usytuowanie tych obaw – dominują one bezwzględnie nad wszystkimi pozostałymi. Zarazem odległość między tymi obawami jest względnie duża (2679 pkt.). Powstaje pytanie, czy obydwie zmienne mierzą tę samą orientację kryzysową. Będziemy starali się na to pytanie odpowiedzieć, przeprowadzając analizę cech położenia zbiorowości odczuwających obawy przed kryzysami.

6.3.2. Cechy zbiorowości deklarujących obawy przed kryzysami

Poniżej przedstawiamy wyniki analiz ukazujące, jak każdy z siedmiu kryzysów dotykał poszczególne kategorie respondentów, różniące się płcią, wiekiem, wykształceniem, położeniem ekonomiczno-zawodowym, wyborem politycznym (elektoratem partyjnym), identyfikacją ideologiczną.

Badając obawy przed kryzysami, stosowaliśmy dwa podejścia. Pierwsze polegało na uzyskaniu wyostrzonych opinii przez wzięcie pod uwagę deklaracji „zdecydowanych”, drugie – na analizowaniu deklaracji łączących wariant odpowiedzi zdecydowanych i umiarkowanych („raczej”). W poniższej analizie korzystamy z drugiego podejścia.

6.3.2.1. Pandemia COVID-19

Kryzys dotknął zdecydowanie 19,0% respondentów, a łącznie (zdecydowanie i umiarkowanie) 45,5%. Dolegliwości kryzysu pandemicznego częściej dotyczyły mężczyzn niż kobiety (52,3% wśród mężczyzn wobec 39,2% wśród kobiet), a także częściej osoby ze średnich grup wiekowych, rzadziej osoby w grupie najstarszej (60 lat i więcej). Może to być odbiciem stresu związanego u dużej części mężczyzn z lockdownem.

Pod względem wykształcenia pojawiła się nadreprezentacja dotkniętych kryzysem wśród absolwentów studiów magisterskich (55,8%) oraz średnich szkół technicznych i policealnych (53,0% i 52,0%). Pozytcje ekonomiczno-zawodowe różnicowały: częściej dolegliwości były deklarowane w grupach urzędników (61,5%) i dyrektorów ze specjalistami (56,5%), ale także pracowników fizyczno-umysłowych (54,8%), natomiast rzadziej w grupie robotników wykwalifikowanych i brygadzystów (36,2%). Wiązało się to z sytuacją

w gospodarce w okresie lockdownu – przemysł początkowo działał na wysokich obrotach, a także w późniejszym okresie omijał ograniczenia: „konsumenci byli w gorszych nastrojach, ale firmy przemysłowe w lepszych” (I. Morawski, 2020). W wielu analizach spotykaliśmy odrębne deklaracje ze strony robotników przemysłowych, co wiązało się nie tylko z aktualną w danym okresie sytuacją gospodarczą, ale także ze specyfiką robotniczych postaw.

Chcemy zwrócić uwagę na dystans między robotnikami wykwalifikowanymi wraz z brygadzystami (w okresie fordowskim używano niekiedy określenia „arystokracja robotnicza”) a nową, postfordowską klasą pracowniczą, zaliczaną w dużym stopniu do kategorii pracowników fizyczno-umysłowych, w skład której wchodził opisywany przez Guya Standinga (2014) prekariat. Klasa ta obejmowała osoby zatrudnione w różnorodnych usługach, włącznie z reprezentantami zawodów objętych naszymi aktualnymi badaniami z racji ich szczególnego zaangażowania w okresie pandemii.

Rodzaj umowy o pracę miał istotne znaczenie: najsilniej odczuli kryzys pracujący w formie niestabilnej: na umowie zlecenia (60,6%), umowie na czas określony (57,6%), natomiast posiadacze stabilnych umów odczuwali go rzadziej (45,8%). Nieco silniej odczuwali dolegliwości pandemii członkowie związków zawodowych niż nienależący (55,6% wobec 50,7%). Odrębnie analizowaliśmy postawy niewielkiej grupy reprezentantów wybranych branż strategicznych z punktu widzenia kryzysu pandemicznego: bardzo wysoki poziom obaw deklarowali pracownicy sektora ochrony zdrowia (76,9%). Elektoraty różnicowały w niewielkim stopniu: wyborcy głównej partii opozycyjnej (KO – 43,3%), wyborcy rządzącej partii PiS (PiS – 42,5%), natomiast nadreprezentację deklaracji dolegliwości notowaliśmy w grupie wyborców Konfederacji (69,4%). W warstwie różnic ideologicznych zanotowaliśmy nadreprezentację obaw u radykalnej lewicy i niewielką niedoreprezentację u radykalnej prawicy (61,9% wobec 41,2%).

Podsumowując: zwiększoną wrażliwość na kryzys pandemiczny notowaliśmy u mężczyzn, osób o wyższym poziomie wykształcenia, zajmujących stanowiska kierownicze, pracujących w usługach, natomiast zmniejszoną w grupie robotników wykwalifikowanych i brygadzystów. Częściej obawy przed pandemią odczuwali zatrudnieni na warunkach prekaryjnych. Rys charakterystyczny to brak związku obaw pandemicznych z głównym podziałem politycznym między wyborcami partii wówczas rządzącej (PiS) a wyborcami partii opozycyjnej (KO), natomiast wyraźnie częściej odczuwali obawy przed kryzysem pandemicznym wyborcy opozycyjnej Konfederacji, co może być związane z demograficznymi cechami zwolenników tej partii.

6.3.2.2. Wojna w Ukrainie i zagrożenie pokoju w Polsce

Kryzys związany z wojną dotykał w sposób zdecydowany 27,1% respondentów, łącznie zdecydowanie i umiarkowanie – 58,8%. Płeć różnicowała: kobiety odczuwały częściej dolegliwości tego kryzysu od mężczyzn (61,3% wobec 56,1%). Starsi respondenci deklarowali znacznie wyższy poziom obaw niż młodszy: osoby w wieku 60 lat i więcej – 69,1%, najmłodszy w wieku 18-24 lat – 38,5%. Wykształcenie różnicowało nieregularnie, zaznaczyła się jednak charakterystyczna różnica na krańcach skali: wśród absolwentów gimnazjów – 27,3%, wśród magistrów – 68,6%. W przypadku pozycji ekonomiczno-zawodowych niski poziom obaw pojawił się wśród robotników wykwalifikowanych i brygadzystów (37,0%) oraz urzędników (45,3%). Osoby deklarujące gorsze warunki materialne gospodarstwa domowego obawiały się kryzysu wojennego częściej od deklarujących dobre warunki (71,6% wobec 53,7%). W podobny sposób wpływała pozycja na rynku pracy – mniejsze obawy przed kryzysem deklarowali zatrudnieni stabilnie (50,0%), większe zatrudnieni na czas określony (59,6%). Większe obawy pojawiły się wśród pracowników zatrudnionych w firmach państwowych/publicznych (59,7%) niż w firmach prywatnych polskich i polsko-zagranicznych (48,9%) oraz w firmach zagranicznych (51,3%).

Strategiczne branże następująco różnicowały poziom obaw: wyższy poziom deklarowali respondenci z sektora ochrony zdrowia i edukacji (75,0% i 66,7%), niższy z logistyki (transport i magazynowanie) – 44,8%. Wśród elektoratów wysoki poziom obaw przed kryzysem zanotowaliśmy wśród wyborców Prawa i Sprawiedliwości (74,0%, ponad 15 p.p. ponad średnią), niższy poziom obaw, chociaż również powyżej średniej, był wśród wyborców Sojuszu Lewicy Demokratycznej (63,3%) i Koalicji Obywatelskiej (62,2%), najniższy, już poniżej średniej, wśród wyborców Konfederacji (41,7%). Zróżnicowanie to przenosiło się na identyfikacje ideologiczne: deklarujący skrajną prawicowość byli dotykani przez kryzys wojenny znacznie częściej od skrajnych lewicowców (80,4% wobec 54,5%).

Podsumowując: wzmożone obawy przed wojną dotykały częściej kobiety niż mężczyzn, osoby o wyższym wykształceniu, a z drugiej strony osoby żyjące w trudniejszych warunkach materialnych, osoby o zatrudnieniu precaryjnym. Względnie rzadziej odczuwały brzemień kryzysu osoby zatrudnione na warunkach stabilnych umów o pracę, wykwalifikowani robotnicy i brygadziści, urzędnicy. Elektoraty różnicowały: kryzys silniej dotykał wyborców partii rządzącej (PiS) niż opozycyjnej (KO) – różnica ok. 12 p.p. Obawy przed wojną odzwierciedlały się jednak w niewielkim stopniu w orientacjach ideologicznych.

6.3.2.3. Wzrost liczby uchodźców i imigrantów w Polsce

Kryzys migracyjny zdecydowanie dotykał 17,8% respondentów, łącznie (zdecydowanie i umiarkowanie) 35,0%. Obawy deklarowały częściej kobiety niż mężczyźni (39,6% wobec 30,0%). Nadreprezentacje dotkniętych przez ten kryzys pojawiły się w grupach wiekowych 31–39 lat (53,8%) i 40–49 (38,2%), stosunkowo najrzadziej deklarowano obawy przed kryzysem w grupie wiekowej 60 lat i więcej (27,8%). Pod względem kategorii wykształcenia na istotność tego kryzysu dla ich sytuacji wskazywały najczęściej osoby z dyplomem magisterskim (43,0%), najrzadziej – gimnazjalnym (27,3%). Wśród grup ekonomiczno-zawodowych największa nadreprezentacja obaw przed kryzysem migracyjnym pojawiła się wśród pracowników fizyczno-umysłowych, a więc pracowników sklepów, punktów usługowych itp. (54,8%), najmniejsza zaś wśród właścicieli firm oraz robotników wykwalifikowanych i brygadzystów w przemyśle (21,4% i 31,9%).

Silną nadreprezentację obaw zanotowaliśmy wśród członków związków zawodowych (63,0%). Z kolei niższy od przeciętnego poziom dotknięcia przez kryzys migracyjny znaleźliśmy wśród zatrudnionych na umowę zlecenia (32,4%). Obawy były wyższe wśród zatrudnionych w firmach państwowych/publicznych niż w firmach prywatnych polskich lub polsko-zagranicznych oraz w firmach zagranicznych (odpowiednio 51,5%, 37,4% i 34,2%). Pod względem branż strategicznych obawy były nieco wyższe wśród pracowników ochrony zdrowia (46,2%) i logistyki (46,6%). Wyższy poziom obaw pojawił się u wyborców Prawa i Sprawiedliwości (49,2%) niż u wyborców Koalicji Obywatelskiej i Konfederacji (30,3% i 30,6%) oraz Sojuszu Lewicy Demokratycznej (16,1%). Orientacje ideologiczne nie różnicowały jednoznacznie: skrajna lewica i skrajna prawica żywiły dokładnie taki sam poziom obaw (27%).

Zebrane dane z jednej strony wskazują na stosunkowo niewielki społeczny zasięg poczucia „dotknięcia” przez kryzys migracyjny, a z drugiej dość klarownie ukazują cechy respondentów obawiających się kryzysu związanego z imigracją, jak można sądzić, w dużym stopniu ze względu na potencjalne zagrożenie, jakie osoby migrujące stwarzają mogą na rynku pracy – stąd najwyższy poziom niepokoju był u pracowników fizyczno-umysłowych.

Podsumowując: poczucie dotknięcia przez kryzys migracyjny występowało rzadziej, niż oczekiwaliśmy, i było silniejsze wśród absolwentów wyższych uczelni. Zależność od pozycji społeczno-zawodowej odpowiadała oczekiwaniom: na dotkliwość kryzysu związanego ze wzrostem liczby uchodźców i imigrantów częściej wskazywali pracownicy fizyczno-umysłowi, a więc zatrudnieni w sektorze usług, natomiast względnie rzadziej robotnicy wykwalifikowani i brygadziści

oraz właściciele firm. Dotknięci tym kryzysem czuli się mocniej wyborcy partii rządzącej PiS niż wyborcy opozycyjnej partii KO (różnica ok. 20 p.p.).

6.3.2.4. Rosnące ceny towarów i usług (inflacja)

Wiosną 2023 r. kryzys drożyzniany dotykał niemal wszystkich Polaków (zdecydowanie odczuwało go 79,0% respondentów, a łącznie z obawiającymi się go umiarkowanie – 91,9%).

Płeć nie różnicowała. Obawy były nieco rzadziej odczuwane wśród osób najstarszych (86,1%), a nieco częściej w grupie 40–49 lat (99,0%), przy wyrównanym do średniej poziomie u pozostałych. Pod względem wykształcenia najniższe obawy były w grupie gimnazjalistów (50,0%), najwyższe u absolwentów średnich szkół ogólnokształcących i policealnych (96,4% i 100,0%). Wskazania w grupach ekonomiczno-zawodowych oscylowały wokół średniej, poza urzędnikami (100,0%). Obawy były skorelowane ujemnie z zasobnością gospodarstw domowych. Forma zatrudnienia miała wpływ na odpowiedzi badanych: wyższy poziom obaw był u stabilnie zatrudnionych (98,2%). Członkowie związków zawodowych rzadziej deklarowali obawy niż nienależący (88,9% wobec 95,2%). Wielkość firm i forma własności nie różnicowały. Jeśli wziąć pod uwagę branże strategiczne, najczęściej deklarowali obawy pracownicy pomocy społecznej i ochrony zdrowia (w obu przypadkach 100%), rzadziej logistyki (91,4%). Pojawiła się statystycznie istotna zależność wśród elektoratów partyjnych: wyższy poziom deklaracji zdecydowanych obaw notowaliśmy u wyborców Sojuszu Lewicy Demokratycznej (100%) i Koalicji Obywatelskiej (96,8%), wyraźnie niższy u wyborców Prawa i Sprawiedliwości (88,1%), co miało pewne przełożenie na orientacje ideologiczne: radykalni lewicowcy – 90,9%, pravicowcy – 86,3%.

Podsumowując: przy ogólnie bardzo wysokim zagrożeniu drożyzną i inflacją analiza dowodziła wyższego poczucia zagrożenia wśród osób, które poprzestały na wykształceniu średnim ogólnokształcącym i policealnym. Wbrew oczekiwaniom nieco wyższy był poziom obaw wśród osób stabilnie zatrudnionych niż u pozostałych. Wyborcy opozycyjnej KO częściej czuli się dotknięci przez kryzys drożyzniany (96,8%) niż wyborcy rządzącej w momencie realizacji badań partii PiS (88,1%).

6.3.2.5. Rosnące oprocentowanie kredytów, w tym kredytów hipotecznych

Kryzys ten dotykał w stopniu zdecydowanym jedną trzecią osób badanych (34,2%), a łącznie z umiarkowanie dotkniętymi prawie połowę (48,6%). Obawy

częściej deklarowały kobiety niż mężczyźni (52,2% wobec 44,3%), wśród grup wiekowych najwyższy poziom obaw występował w grupach 31–39 lat i 40–49 lat (54,8% i 56,4%) oraz w grupie 18–24 (53,8%), natomiast najniższy poziom był u osób najstarszych (60 i więcej lat) – 39,4%.

Pod względem poziomu wykształcenia natężenie obaw rosło liniowo: wśród absolwentów szkół podstawowych i gimnazjów (34,5% i 27,3%), wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, średnich zawodowych i ogólnokształcących (między 47,8% a 48,2%) i w końcu wśród osób o wykształceniu powyżej średniego – między 54,5% a 57,7%. Wśród grup ekonomiczno-zawodowych najczęściej odczuwali kryzys rosnącego oprocentowania kredytów robotnicy wykwalifikowani i brygadziści oraz urzędnicy (63,0% i 62,5%), najrzadziej właściciele firm – 53,7%.

Obawy były skorelowane z zamożnością gospodarstw domowych: najbardziej odczuwały je osoby z gospodarstw niedających sobie rady przy aktualnym poziomie zarobków – 71,4%, najmniej z gospodarstw żyjących dostatnio – 43,4%.

Obawy nieco częściej występowały wśród zatrudnionych w warunkach prekaryjnych, na podstawie kontraktów czasowych (61,4%), niż wśród zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia i umowy stabilnej (każdorazowo 57,6%). Obawy deklarowali częściej członkowie związków zawodowych niż nienależący. Częściej obawiali się tego kryzysu zatrudnieni w firmach o kapitale zagranicznym (73,7%) niż w państwowych/publicznych (69,7%) i o kapitale prywatnym polskich i polsko-zagranicznych (57,8%). Dodajmy, że pracownicy firm zagranicznych mieli wyższe zarobki niż osoby zatrudnione w pozostałych firmach.

Zróżnicowanie obaw dotyczyło elektoratów: częściej wyrażali je wyborcy opozycyjnej Koalicji Obywatelskiej (53,2%), rzadziej Prawa i Sprawiedliwości (42,1%), jeszcze rzadziej wyborcy Konfederacji Wolność i Niepodległość i Sojuszu Lewicy Demokratycznej (38,9% i 38,7%). Nie miało to prostego przeniesienia ideologicznego: radykalni zwolennicy prawicy obawiali się w 66,0%, radykalni lewicowcy w 43,5%.

Podsumowując: obawy przed rosnącymi kosztami kredytów wyrażały częściej kobiety niż mężczyźni. Obawy wzrastały liniowo wraz z podnoszeniem się poziomu wykształcenia. Wyższy był poziom obaw wśród robotników przemysłowych i brygadzystów oraz urzędników, niższy wśród właścicieli firm. Znacznie częściej obawiali się wzrostu kosztów kredytów pracownicy przedsiębiorstw zagranicznych niż prywatnych polskich i polsko-zagranicznych. Ponownie wyższy poziom obaw deklarowali wyborcy opozycyjnej KO niż rządzącego PiS (ok. 10 p.p. różnicy).

6.3.2.6. Zmiany klimatyczne (kryzys ekologiczny)

Kryzys dotyczył zdecydowanie 28,1% respondentów, łącznie zdecydowanie i umiarkowanie – 56,9%. Kobiety deklarowały obawy częściej od mężczyzn (61,3% wobec 52,3%). Pod względem wieku najwyższe poziomy obaw przed kryzysem klimatycznym zanotowaliśmy w grupach 50–59 lat oraz 60 lat i więcej (76,8% i 61,5%), natomiast najniższy deklarowały osoby w wieku 25–30 lat (34,4%), podczas gdy najmłodszy (18–24 lat) – 52,8%.

Obawy przed kryzysem klimatycznym rozkładały się w kategoriach wykształcenia stosunkowo równomiernie, z nadreprezentacją wśród absolwentów szkół średnich ogólnokształcących (61,4%), z pewnym odchyleniem ku osobom o wykształceniu podstawowym, natomiast zanotowaliśmy niższy poziom, niż można było oczekiwać, wśród osób z wyższym wykształceniem. Wśród grup ekonomiczno-zawodowych obawy rozkładały się równomiernie (oscylowały wokół średniej), z wyjątkiem robotników wykwalifikowanych i brygadzystów, którzy deklarowali te obawy nieco częściej (63,0%); dodajmy, że wśród dyrektorów i specjalistów współczynnik obaw był niższy – 58,5%. Częściej deklarowali obawy członkowie związków zawodowych niż nienależący (60,7% wobec 54,6%).

Sytuacja materialna gospodarstw domowych miała różnicujący wpływ na odpowiedzi: deklarujący, że żyją dostatnio, rzadziej czuli się dotykani przez kryzys klimatyczny niż osoby, które wskazywały, że z trudem dają sobie radę (49,3% wobec 76,7%). Niższym poczuciem kryzysu wyróżniali się zatrudnieni w firmach prywatnych polskich i polsko-zagranicznych (48,1%).

Obawy przed kryzysem deklarowały znacznie częściej osoby popierające Sojusz Lewicy Demokratycznej (86,7%), następnie Koalicję Obywatelską (67,5%), Prawo i Sprawiedliwość (52,0%), a najrzadziej wyborcy Konfederacji (22,2%). Orientacje ideologiczne odpowiadały przedstawionemu rozkładowi: radykalna lewica – 68,2%, radykalna prawica – 49,0%.

Podsumowując: obawy przed kryzysem związanym ze zmianami klimatycznymi najczęściej wyrażały osoby z grupy wiekowej 50–59 lat, najrzadziej z grupy 25–30 lat. Niższe od oczekiwanych wskazania, że kryzys ten ich dotyka, pojawiły się w deklaracjach osób z wyższym wykształceniem. Członkowie uboższych gospodarstw domowych deklarowali wyższy poziom obaw niż członkowie zamożniejszych gospodarstw. Spośród grup ekonomiczno-zawodowych nieco wyższy poziom troski o klimat deklarowali robotnicy wykwalifikowani i brygadziści. Z wyborców dwóch głównych partii politycznych poczucie, że kryzys klimatyczny ich dotyka, częściej wyrażali związani z opozycyjną KO niż związani z rządzącą partią PiS (ok. 15 p.p. różnicy), natomiast bardzo rzadko

wskazywali na kryzys klimatyczny wyborcy partii narodowej – Konfederacji (ponad 60 punktów różnicy w stosunku do Lewicy).

6.3.2.7. Kryzys tradycyjnych instytucji i wartości, takich jak rodzina, patriotyzm itp.

Kryzys dotykał zdecydowanie 17,9% respondentów, łącznie zdecydowanie i umiarkowanie – 40,1%. Kobiety odczuwały kryzys tradycji częściej niż mężczyźni (43,7% wobec 36,2%). Wbrew naszym przewidywaniom podejście łączące deklaracje zdecydowane i umiarkowane ujawniło znaczne rozpowszechnienie obaw przed kryzysem tradycyjnych wartości. Największy odsetek dotkniętych przez ten kryzys był w grupie najstarszej (60 i więcej lat) – 47,1%, w grupach między 25 lat a 59 lat wskaźnik mieścił się w granicach od 34,6% do 39,6%, natomiast wśród najmłodszych (18–24 lat) osiągał poziom 34,6%. Tak więc aż jedna trzecia młodzieży deklarowała dotknięcie przez kryzys tradycyjnych wartości.

Stosunkowo najczęściej kryzys wartości dotykał osoby o wykształceniu podstawowym (50,0%), nieco rzadziej odczuwany był wśród osób o wykształceniu średnim zawodowym 48,7%, podczas gdy u posiadaczy magisterium 38,0%.

Grupy ekonomiczno-zawodowe różnicowały umiarkowanie, chociaż wartości brzegowe wskaźnika były mocno oddalone: najwyższy poziom odczuwania obaw przed omawianym kryzysem deklarowali robotnicy wykwalifikowani i brygadziści w przemyśle (63,0%), najniższy właściciele firm prywatnych i pracownicy fizyczno-umysłowi (w obu przypadkach 33,3%). Respondenci z dostatnich gospodarstw domowych niewiele różnili się w deklaracjach od osób z gospodarstw z trudem dających sobie radę przy aktualnym poziomie dochodów (31,8% wobec 28,6%). Własność firmy miała wpływ inny, niż oczekiwaliśmy, mianowicie znacznie częściej odczuwali kryzys pracownicy firm zagranicznych niż państwowych/publicznych (57,9% wobec 35,3%).

Elektoraty partyjne również różnicowały deklaracje: wyborcy Prawa i Sprawiedliwości deklarowali obawy częściej (49,2%) niż wyborcy Koalicji Obywatelskiej (34,6%), Sojuszu Lewicy Demokratycznej (31,0%) i Konfederacji (30,6%).

Podsumowując: dolegliwości kryzysu tradycyjnych wartości dotykały nie tylko starsze pokolenie, lecz także jedną trzecią młodych Polaków (18–24 lat). Przesuwając się wzdłuż skali od wykształcenia podstawowego do wyższego, odczucie kryzysu obniżało się z połowy reprezentantów grupy do jednej trzeciej. Ponadprzeciętny poziom odczuwania kryzysu deklarowano wśród robotników wykwalifikowanych i brygadzystów, ale już dwukrotnie niższy wśród

pracowników fizyczno-umysłowych. Kryzys odczuwali znacznie częściej wyborcy PiS niż wyborcy KO (różnica ok. 15 p.p.).

6.3.2.7. Zróżnicowanie społeczne obaw przed kryzysami: podsumowanie

Omówiony obraz zróżnicowań zbiorowości respondentów z branych pod uwagę kategorii jest istotnie zróżnicowany, potwierdzając wyniki analizy klastrowej. Większość kryzysów uderzyła bardziej w kobiety, w pracowników usług (fizyczno-umysłowych), a także zatrudnionych na warunkach prekaryjnych. Grupą stosunkowo uprzywilejowaną byli właściciele firm i dyrektorzy wraz ze specjalistami, a obok nich wykwalifikowani robotnicy. Zanotowaliśmy pewne wspólne dla kilku kryzysów wątki (postawy robotników i brygadzystów, specyficzne różnice w wyborach elektoratów), nie zmienia to jednak faktu, że poszczególne kryzysy były istotnie bardziej dolegliwe dla jednych kategorii, a dla innych mniej. Potwierdza to wnioski płynące z omawianej w rozdziale 1 literatury przedmiotu o znaczeniu nierówności społecznych dla doświadczenia wielokryzysu, a także otwiera pole do bardziej szczegółowych analiz tego problemu w kolejnych rozdziałach naszej książki.

6.4. Trzy orientacje kryzysowe

We wstępie postawiliśmy pytanie badawcze o orientacje kryzysowe. Następnie przyjęliśmy jako podstawę analizę klastrową i w oparciu o nią uzyskaliśmy trzy orientacje: orientację określoną jako „wielokryzys globalny”, łączącą kryzys pandemii, kryzys wojny w Ukrainie i kryzys zmian klimatycznych (ekologii), orientację „kryzys ekonomiczny” (zagrożenie drożyzną i kosztami kredytów) oraz orientację „kryzys swojskości” (poczucie dotknięcia kryzysem związanym z imigracją i wojną w Ukrainie oraz obawy o zanik tradycyjnych wartości).

6.4.1. Orientacja „wielokryzys globalny” (pandemia, wojna, ekologia)

Przyjmując jako układ odniesienia wynik analizy klastrowej (wykres 6.1), stwierdziliśmy, że orientacja składa się z dwóch odrębnych segmentów. Pierwszy obejmuje kryzys związany z pandemią i kryzys związany z wojną, drugi to kryzys ekologiczny. Obecnie, po zestawieniu trzech kryzysów i porównaniu z pozostałymi kryzysami, a także z treścią tabeli 6.3, można stwierdzić, że w dużym stopniu mają one egzogenny, a zarazem globalny charakter.

Analiza statystyczna, łącząca deklaracje wpływu zdecydowanego i umiarkowanego, pozwoliła stwierdzić, że 25,7% respondentów deklarowało wpływ na siebie jednocześnie trzech kryzysów. Pod względem demograficznym stwierdziliśmy zbliżony wpływ na mężczyzn i kobiety, wyższy w grupie wiekowej 31–39 lat (37,4%), niższy w grupie 18–24 lat (19,2%). Wykształcenie nie różnicowało istotnie. W grupach ekonomiczno-zawodowych również zróżnicowanie było niewielkie, nie licząc robotników wykwalifikowanych i brigadzystów, wśród których deklaracje wielokryzysu były niższe (17,4%), podczas gdy wśród dyrektorów i specjalistów wyższe (31,9%). Częściej odczuwali kryzys pracujący na warunkach umów czasowych (35,1%), ale już druga grupa prekariuszy zatrudnionych w ramach umowy zlecenia rzadziej odczuwała wielokryzys (12,5%). Częściej odczuwali go zatrudnieni w firmach o kapitale zagranicznym niż publicznym/ państwowym (28,9% wobec 19,4%). Wśród członków związków zawodowych wskaźnik miał wyższy poziom (32,1% wobec 25,7% u nienależących). Również położenie ekonomiczne (deklarowane dochody, sytuacja materialna gospodarstw domowych) nie różnicowało istotnie. W ramach elektoratów głównych partii stwierdziliśmy niższy udział odczuwających wielokryzys wśród wyborców Prawa i Sprawiedliwości niż wśród wyborców Koalicji Obywatelskiej (23,8% wobec 29,9%). Zwolennicy Sojuszu Lewicy Demokratycznej odczuwali dolegliwości wielokryzysu częściej, Konfederacji rzadziej (20,0% wobec 13,9%), stąd wyższy udział odczuwających wielokryzys wśród deklarujących ideologię radykalnie lewicową niż radykalnie prawicową (27,3% wobec 6,0%).

6.4.2. Orientacja „kryzys ekonomiczny” (zagrożenie drożyzną i kosztami kredytów)

W odróżnieniu od orientacji poprzedniej w przypadku tych kryzysów przedmiotem były zjawiska związane z interesami materialnymi, z których drożyzna i inflacja dotykała nieomal każdego Polaka, zaś oprocentowanie kredytów głównie tych, którzy mieli kredyty, a więc ich status finansowy dawał im zdolność kredytową. Obydwa kryzysy miały takie same cechy w schematach teoretycznych (tabela 6.3).

W ślad za analizą cech respondentów dotkniętych „wielokryzysem globalnym” również obecnie wyodrębnimy zbiorowość respondentów odczuwających w sposób łączny (zdecydowany i umiarkowany) wpływ dwóch kryzysów (47,3%), co oznacza wyodrębnienie tych respondentów, którzy wskazując na drożyznę, jednocześnie odczuwali rosnące koszty kredytów. Analiza cech zbiorowości dotkniętych osobiście kryzysami dowodzi nadreprezentacji wśród kobiet

i silnej niedoreprezentacji w grupie 60 lat i więcej (36,4%). Wykształcenie nie różnicowało silnie, jednak większe obawy przed kryzysem ekonomicznym stwierdziliśmy u osób o wykształceniu policealnym i wyższym. Wśród kategorii ekonomiczno-zawodowych silna nadreprezentacja występowała u robotników wykwalifikowanych i brygadzystów (63,0%) oraz urzędników (62,5%). Zanołowaliśmy wyższy poziom odczuwania kryzysów wśród zatrudnionych na czas określony (61,4%), podczas gdy wśród stabilnie zatrudnionych i na warunkach umów zlecenia wskaźnik odczuwania kryzysów miał niższy poziom. Silniej odczuwali je członkowie związków zawodowych (67,9%). W aspekcie elektoratów partyjnych pojawiła się niewielka nadreprezentacja odczuwających kryzys wśród wyborców Koalicji Obywatelskiej (51,6%) przy niedoreprezentacji wśród elektoratu Prawa i Sprawiedliwości (41,7%) oraz Konfederacji (38,9%). Odpowiednio pojawiła się pewna nadreprezentacja wśród zwolenników radykalnej prawicy (58,0%). Pod względem zasobności gospodarstwa domowego pojawiła się nadreprezentacja deklaracji „z trudem dajemy sobie radę przy obecnym poziomie dochodów” – 71,4%. Ogólnie pod względem statusu materialnego i pozycji na rynku pracy respondenci odczuwający te kryzysy lokują się na pozycjach wyższych.

6.4.3. Orientacja „kryzys swojskości” (zagrożenie imigracją i kryzys wartości)

Orientacja składa się z dwóch dolegliwości kryzysowych, które z punktu widzenia przyjętych klasyfikacji różnią się istotnie (tabela 6.3). Analogicznie do poprzednich analiz zostali wyodrębnieni respondenci odczuwający obydwie kryzysy jednocześnie, którzy stanowili 17,7% próby. Porównując ze średnim rozkładem cech w próbie, można następująco scharakteryzować reprezentantów orientacji: pod względem płci odpowiadają średniej, natomiast pojawia się pewna nadreprezentacja w grupie wiekowej 31–39 lat. Z kolei pod względem wykształcenia wystąpiła nadreprezentacja w kategorii wykształcenia średniego zawodowego i niewielka nadreprezentacja w kategorii wykształcenia wyższego magisterskiego. Pod względem elektoratu wskazania w dwóch głównych partiach, wbrew naszemu przewidywaniu, były zbliżone (Prawo i Sprawiedliwość 19,8%, Koalicja Obywatelska 16,5%). Pojawiła się niewielka nadreprezentacja w Konfederacji (22,2%) i niedoreprezentacja wśród wyborców Sojuszu Lewicy Demokratycznej (10,0%).

Kończąc prezentację trzech orientacji, nawiążemy do analiz, które rozwiniemy w kolejnym rozdziale, mianowicie zadowolenia z życia. Odniesiemy

wskaźnik zadowolenia do reprezentantów trzech orientacji. Przytaczamy to zróżnicowanie, bo może ono pomóc w uchwyceniu specyficznych cech zbiorowości, które odczuwają dolegliwości ze strony nurtów kryzysu. Okazało się, że najniższy poziom zadowolenia z życia deklarowali reprezentanci trzeciej orientacji, kryzysu swojskości – zaledwie 58,8% spośród nich deklarowało zadowolenie z życia, przy średniej w próbie 72,7%. Kolejną pozycję, bliską średniej, zajmowali reprezentanci orientacji obaw przed kryzysem globalnym: pandemią, wojną, ekologią – 75,8% zadowolonych z życia. Natomiast respondenci dotknięci przez kryzys ekonomiczny cechowali się ponadprzeciętnym zadowoleniem z życia – 88,0%. Zależności były istotne ($\chi^2 = 38,354$; $df = 6$; $p < 0,001$). Można więc przyjąć, że odczuwający jednocześnie dolegliwości z powodu oprocentowania kredytów i drożyzny należeli do grupy uprzywilejowanej. Z kolei dotknięci kryzysem swojskości odczuwali zarówno zagrożenie na rynku pracy, jak i odjęcie społecznego prestiżu wartościom, z którymi się identyfikowali.

Przedstawione analizy pozwalają odnieść się do hipotez zamieszczonych we wstępie do rozdziału. Nie ma podstaw do przyjęcia pierwszej hipotezy, mówiącej, że społeczeństwo polskie jest dotykane kryzysami, które są odczuwane odrębnie i które nie są w świadomości społecznej ze sobą skorelowane. Zараzem są podstawy do odrzucenia istnienia w świadomości społecznej wielokryzysu jako całości specyficznej, stanowiącej nową jakość, niedającą się zredukować do prostej sumy części składowych („nieaddytywnej”). Zgodnie z naszym założeniem należy przyjąć istnienie skali, na której lokują się silniej lub słabiej zespolone klastry dolegliwości kryzysowych, angażujących odmienne zbiorowości pod względem demograficznym, strukturalnym, ekonomiczno-zawodowym i polityczno-ideologicznym. Szczególnie wyraźne są podziały polityczne, co potwierdza znaczenie polaryzacji ideologicznej dla narracji kryzysowych (por. rozdział 5). Zauważalne są również paralele z wnioskami z analiz doświadczeń biograficznych osób pracujących w branżach kluczowych (por. rozdział 15), które wskazują na znaczenie zasobów ideologicznych i politycznych dla uwydatniania znaczenia pandemii COVID-19.

6.5. Wielokryzys w warunkach polskiego kapitalizmu patchworkowego

Przedstawione w rozdziale wyniki badań kwestionariuszowych, a także wyniki badań, które będą omówione w kolejnych rozdziałach (o wybranych aspektach dobrostanu Polaków i Polek, wizjach gospodarki dobrze urządzonej, a także

wyniki badań biograficznych w IV części książki), dają podstawę do wniosku o współlistnienie w świadomości społecznej Polaków wielu odrębnych wymiarów doświadczania kryzysów. Doświadczenia poszczególnych kryzysów były związane ze sobą stosunkowo słabo, jeśli mierzyć to współczynnikiem korelacji, jednak pojawiały się wśród nich pewne skupiska o nieco wyższym poziomie więzi. Byli respondenci szczególnie doświadczający trójelementowego „wielokryzysu globalnego” (wrażliwi na zagrożenie pandemią, wojną, a także, chociaż słabiej, kryzysem klimatycznym), byli respondenci szczególnie doświadczający „kryzysu ekonomicznego”, łączącego rosnące koszty kredytów z kryzysem inflacyjnym, byli wreszcie respondenci szczególnie doświadczający „kryzysu swojskości” – imigracyjnego i tradycyjno-aksjologicznego.

Obok zróżnicowanego układu kryzysów zwracał także uwagę bardzo zróżnicowany zasięg doświadczania kryzysów. Był kryzys, który był odczuwany w stopniu zdecydowanym przez zaledwie 17,8% osób (kryzys imigracyjny), a był też kryzys, który zdecydowanie dotyczył 79,0% (drożyzna, inflacja). Ani jedna osoba nie doświadczała w sposób zdecydowany wszystkich siedmiu kryzysów. Pod względem cech demograficzno-społecznych istniały pewne zgodne z oczekiwaniami zależności związane z doświadczaniem kryzysów, jednak często notowaliśmy korelacje trudne do racjonalnej interpretacji.

Nie mamy danych pozwalających na rzetelne porównanie danych z naszych badań z danymi opisującymi analogiczny stan świadomości społecznej z innych krajów regionu EŚW i pozostałych krajów europejskich czy pozaeuropejskich, możemy jednak odnieść się do ogólnych wniosków przedstawionych przez badaczy wielokryzysu w społeczeństwach zachodnich. Cytowany w rozdziale 1 naszej książki Adam Tooze (2022b) pisał, że w warunkach wielokryzysu odmienne wstrząsy „oddziałują na siebie tak, że całość jest jeszcze bardziej przytłaczająca niż suma części”. Edgar Morin i Ann Brigitte Kern (1999, s. 74) wskazywali, że istotą wielokryzysu jest splecenie „problemów, antagonizmów, kryzysów, niekontrolowanych procesów”. Na podstawie zawartych w rozdziale wyników badań stanu świadomości Polek i Polaków hipoteza o nieaddytywnym charakterze wielokryzysu nie może być jednak zweryfikowana pozytywnie.

Wyniki analiz dają się, naszym zdaniem, trafnie interpretować w ramach teorii kapitalizmu patchworkowego, w takiej jej postaci, jaką przedstawiliśmy w rozdziale 2. Trafność nie oznacza wyłączności, uchwycone stany świadomości i zachowań społecznych mają wiele źródeł, niemniej typ idealny patchworku odpowiada większości z ujawnionych cech świadomości. Wpływ patchworkowego porządku społeczno-gospodarczego na świadomość Polek i Polaków miał raczej charakter wybiórczo konserwujący pewne cechy niż kreujący nowe specyficzne cechy. Społeczny świat patchworku konserwował

skupienie życia Polek i Polaków w mikro- i mezostrukturach oraz umacniał skłonność do brania spraw w swoje ręce na poziomie grup pierwotnych i mikrostruktur, co stanowiło odbicie słabości instytucji osnowy, państwa i prawa. Kapitalizm patchworkowy w sferze gospodarki cechował się istotnym zróżnicowaniem ustrojów wewnętrznych przedsiębiorstw ze względu na typ własności (publiczna vs. prywatna), a w przypadku własności zagranicznej ze względu na specyfikę kraju pochodzenia kapitału. Przedsiębiorstwa tworzyły archipelag niezależnych wysp o własnych ładach korporacyjnych, stosunkach pracy itd. To rzutowało na postawy pracowników. Z uwagi na specyfikę próby CATI to zjawisko zostało odnotowane w powyższych analizach jedynie marginesowo. Taka sytuacja strukturalna powodowała, że nakładające się na siebie kryzysy, które w społeczeństwie spójnym mogły być odbierane jako jednolity wielokryzys, w praktyce kapitalizmu patchworkowego pozostawały odrębnymi falami, „rozpełzającymi się” w komórkach struktury w zróżnicowany sposób, chyba że uderzały w egzystencjalne potrzeby wszystkich grup społecznych, jak kryzys wywołany inflacją i drożyzną. W kolejnym rozdziale wskazujemy, że taki sposób postrzegania kryzysów przekładał się również na zróżnicowane poczucie dobrostanu osób badanych.

Rozdział 7

Dobrostan Polaków w czasie wielokryzysu

Juliusz Gardawski

Wprowadzenie

Przedmiotem tego rozdziału będzie analiza wyników badań społecznego dobrostanu, przeprowadzonych w okresie wielokryzysu w ramach dwóch fal panelu COV-WORK (2021 i 2023 r.). W panelu wzięły udział 602 osoby. Zbiorowość ta stanowiła reprezentatywną próbę ogółu dorosłych mieszkańców i mieszkanki Polski (w wieku 18 lat i więcej). Przy obliczeniach stosowano dwie wagi statystyczne, odpowiadające stanowi społeczeństwa polskiego w czasie realizacji każdej z fal panelu.

W badaniach dobrostanu wykorzystaliśmy cztery różnorodne wskaźniki – jednozmiennowy wskaźnik zadowolenia z życia oraz trzy wskaźniki wielozmiennowe: wskaźnik wsparcia, wskaźnik zagrożeń oraz wskaźnik satysfakcji z wybranych aspektów życia w Polsce. Stawiamy w rozdziale dwa główne problemy badawcze. Pierwszy to analiza i interpretacja rozkładu zmiennych wchodzących w skład wskaźników dobrostanu, zanotowanych w dwóch falach paneli. Wyniki badań pierwszej fali były omówione w publikacji Juliusza Gardawskiego i in. (2022), do której będziemy nawiązywać w niniejszym rozdziale. Drugi problem odnosi się do związku dobrostanu z odczuwaniem kryzysów, omówionym w rozdziale 6, co nawiązuje do subiektywnego wymiaru przyjętej w książce definicji wielokryzysu (por. rozdział 1).

W rozdziale tym przyjmujemy kilka odniesień teoretycznych, w tym miejscu wskażemy trzy z nich. Pierwszym jest teoria więzi społecznej Stefana Nowaka (1979), oparta na badaniach empirycznych polskiego społeczeństwa, jednak

wykraczająca poza generalizację empiryczną. W jednej z najważniejszych analiz polskiego społeczeństwa po II wojnie światowej przedstawił on koncepcję społeczeństwa jako federacji grup pierwotnych, rodzinnych i towarzyskich (także odnoszących się do nieformalnych grup interesów), zjednoczonych w narodowej wspólnoty w warunkach słabych więzi z instytucjonalną strukturą społeczną – instytucje formalne nie wytwarzały więzi (lub wytwarzały ją w małym stopniu), która pozwalałaby uczestnikom tych instytucji definiować się w kategoriach „my”. Tę społeczną sytuację określił Nowak jako „rodzaj próżni socjologicznej” (S. Nowak, 1979). Teoria Nowaka, sama nawiązująca do teorii amoralnego familizmu Edwarda Banfielda (1967), dała z kolei podstawę do wielu analogicznych interpretacji społeczeństwa polskiego, zdarza się, że bez powołania na źródło inspiracji. Nie wchodząc w liczne dyskusje wokół teorii Nowaka, wskażemy jedynie, że teoria ta, podobnie jak teoria zależnej gospodarki rynkowej, stała się ważną przesłanką teorii kapitalizmu patchworkowego (Gardawski i Rapacki, 2021), która jest drugim układem odniesienia w niniejszym rozdziale.

Dodamy w tym miejscu, że badania prowadzone przez socjologów ekonomicznych w SGH wielokrotnie dowodziły słabości więzi społecznych o charakterze pośrednim, wskazywały na niski poziom zaufania odpowiadającego pomostowemu i podległościowemu kapitałowi społecznemu, o czym pisaliśmy we wcześniejszych rozdziałach.

Kapitalizm patchworkowy był przedmiotem rozdziału 2 naszej książki, był także omawiany w rozdziale poprzednim w kontekście badań dolegliwości kryzysów. Obecnie zwrócimy uwagę na jego aspekt bezpośrednio związany z wchodzącym w skład badań jakości życia wskaźnikiem wsparcia. Kapitalizm patchworkowy jest silnie osadzony w losach wielu społeczeństw Europy Środkowej i Wschodniej, zwłaszcza społeczeństwa polskiego. Cechą definicyjną tego porządku jest odziedziczona słabość instytucji formalnych, wynikająca z niskiego poziomu społecznej identyfikacji z nimi, braku internalizacji norm związanych z tymi instytucjami. Zjawisko ma charakter historycznie wyuczonego dystansu do kluczowych instytucji osnowy społecznej, do państwa i prawa, cechuje się za to silnym związkiem z instytucjami nieformalnymi, z rodziną, z kręgami towarzyskimi. W tym kontekście pojawia się gotowość do brania spraw w swoje ręce, również wyuczona w procesie historycznym (używamy wielkiego kwantyfikatora, abstrahując od zróżnicowania strukturalnego i instytucji pańszczyzny odbierającej sprawczość większej części klasy chłopskiej).

Trzecim teoretycznym układem odniesienia jest metodologiczny aspekt badań jakości życia. Nie wnikając w szczegóły, jako że problematyka dobrostanu jest w naukach społecznych niezwykle rozbudowana, powiedzmy, że rozwój

badania jakości życia i dobrostanu rozpoczęły się wraz ze „zwrotem społecznym”, czyli odejściem od utożsamiania szeroko rozumianej jakości życia z dobrobytem mierzonym poziomem i dynamiką PKB. Efektem tego zwrotu było opracowanie wielu wskaźników, które były w coraz większym stopniu uwalniane od czynników ekonomicznych. Tak więc od badania dobrobytu ekonomicznego (*welfare*) przechodzono do badań dobrobytu społeczno-ekonomicznego, a następnie badań łączących dobrobyt społeczno-ekonomiczny i dobrostan psychiczny (*subjective wellbeing*). Każdy kolejny nurt wyrastał z krytyki luk właściwych nurtowi poprzedniemu (Rokicka, 2014). W naszych badaniach, których głównym przedmiotem jest wielokryzys, przyjęliśmy wskazany powyżej wielowymiarowy zespół wskaźników, zarówno jako odrębny przedmiot badań, jak i korelat w interpretacji kontekstu odczuwania kryzysów, oczywiście w skromnym wymiarze, podyktowanym użytymi narzędziami.

7.1. Wskaźnik zadowolenia z życia

Zarówno podczas pierwszej, jak drugiej fali badań wykorzystaliśmy wskaźnik zadowolenia z życia – pytanie: „na ile czuje się Pan(i) zadowolony(a) z życia?”, do którego odnieśliśmy pięciostopniową skalę, upraszczaną dla celów analiz do trzech wartości: „nie czuję się zadowolony(a)”; „nie czuję się ani niezadowolony(a), ani zadowolony(a)”; „czuję się zadowolony(a)”.

Na wstępie przypomnimy wyniki badań, które poprzedzały nasze badania. Z wielu zastanych badań dobrostanu wynikało, że jest on istotnie korelowany z poziomem wykształcenia. Na podstawie badań POLPAN Katarzyna Kopycka w syntetycznej informacji o wynikach sondażu z 2020 r. (sprzed pandemii) pisała, że:

Osoby zamożne są szczęśliwsze niż gorzej sytuowane. Im wyższy poziom edukacji, tym wyższy dobrostan psychiczny. Osoby starsze są mniej szczęśliwe niż młodzi. Co ciekawe, kobiety są w Polsce mniej szczęśliwe od mężczyzn, choć w ogromnej większości krajów rozwiniętych jest na odwrót. (Kopycka, 2021)

Wskazana zależność od sytuacji materialnej nie ma charakteru liniowego: poczucie dobrostanu wzrasta jedynie do osiągnięcia przez rosnący dobrobyt ekonomiczny określonego poziomu, aby następnie uniezależnić się od wzrostu dobrobytu (paradoks Easterlina).

Jak wskażemy w dalszej części rozdziału, w obydwu falach naszych badań w większości wskazane zależności zostały potwierdzone, zwłaszcza związek

poczucia zadowolenia z życia z wykształceniem i dochodami oraz z płcią osób badanych, natomiast nie został potwierdzony związek z wiekiem, co wynikało, jak można sądzić, z pandemii COVID-19.

Przed przystąpieniem do drugiej fali panelu z 2023 r. zakładaliśmy, że pojawienie się kryzysów, związanych z rozpoczęciem pełnoskalowej wojny w Ukrainie i falą imigrantów, wywoła obniżenie się zadowolenia z życia. Braliśmy w tym przypadku pod uwagę wyniki badań obniżenia zadowolenia z życia młodzieży pracującej między rokiem 2017 a 2021, co wiązaliśmy z pojawieniem się pandemii (Gardawski i in., 2022, s. 151–154). Tak się jednak nie stało (tabela 7.1), co można łączyć, jak sądzimy, z opisywanymi w innych częściach książki procesami normalizacji kryzysów.

Tabela 7.1. Zadowolenie z życia: wyniki panelu

Na ile czuje się Pan(i) zadowolony(a) z życia? Czy czuje się Pan(i):	I fala panelu 2021		II fala panelu 2023	
Bardzo niezadowolony(a)	1,9	12,0	0,8	9,5
Raczej niezadowolony(a)	10,1		8,7	
Ani niezadowolony(a), ani zadowolony(a)	16,8	16,8	15,7	15,7
Raczej zadowolony(a)	53,9	71,1	52,6	72,7
Bardzo zadowolony(a)	17,2		20,1	
Trudno powiedzieć, odmowa odpowiedzi	0,0	0,0	2,2	2,2
Ogółem	0,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: badania panelowe COV-WORK 2021–2023. N = 602.

Uwagi: Chi-kwadrat = 18,373; df = 5; p = 0,003

Rozpocniemy od omówienia korelacji zadowolenia z życia ze zmiennymi wyjaśniającymi, przyjętymi w naszych badaniach. Ograniczymy się do analizy wyników II fali panelu z 2023 r. i będziemy chcieli wytyczyć społeczne granice zbiorowości o niskim poziomie zadowolenia z życia.

Płeć różnicowała istotnie: mężczyźni deklarowali zadowolenie częściej niż kobiety (79,0% wobec 70,4%), natomiast wiek różnicował w niewielkim stopniu, charakterystyczna była jednak nieco niższa deklaracja zadowolenia w najmłodszej grupie wiekowej niż w najstarszej (71,2% wobec 73,9%). Niższe zadowolenie z życia kobiet może dowodzić odzwierciedlenia w świadomości społecznej kryzysu reprodukcji życia, obciążenia kobiet kosztami radykalnego urynkowania gospodarki i kosztami chronienia rodziny w okresie wielokryzysu (Mezzadri, 2022a). Niższy poziom zadowolenia młodzieży może być interpretowany w ten sposób, że ponosiła ona wysokie koszty pandemii. Generacja ta

bywa określana jako „pokolenie COVID-19” czy „pokolenie koronawirusa” (Hurrelmann i Albrecht, 2021; Klinenberg, 2024).

Wykształcenie różnicowało silnie dodatnio (χ^2 -kwadrat = 42,799; df 18; $p < 0,001$) i rozkładało się nieomal liniowo. Stosunkowo najniższe zadowolenie deklarowali absolwenci gimnazjów (50,0% zadowolonych), następnie szkół średnich ogólnokształcących (67,9%) i zawodowych (69,4%), studiów licencjackich (85,0%) i magisterskich (80,8%). Z liniowego procesu wyłamali się absolwenci zasadniczych szkół zawodowych o stosunkowo wysokim poziomie zadowolenia z życia (79,1%). W przypadku związku zadowolenia z życia z wykształceniem zaznacza się z jednej strony merytokratyczne oblicze polskiego społeczeństwa, wyższe inwestycje w kapitał ludzki (wykształcenie) i kulturowy, owocujące udzielanymi przez społeczeństwo nagrodami, które zapewniają wyższy poziom zadowolenia z życia (Domański, 2018). Z drugiej strony zwraca uwagę względnie wyższy poziom zadowolenia osób posiadających zasadnicze wykształcenie zawodowe. Może to być dowodem na rosnący popyt gospodarki na profesjonalistów w sektorze produkcji i odpowiadające temu satysfakcjonujące zarobki. Ten wątek roli robotniczego profesjonalizmu będzie wracał w dalszych analizach.

Pozycja ekonomiczno-zawodowa w ogólnym ujęciu różnicowała zgodnie z założeniem: wyższy status to większe zadowolenie z życia. Właściciele firm oraz osoby zaliczające się do kategorii prezesów, specjalistów i twórców deklarowali zadowolenie z życia stosunkowo często (83,3% i 81,2%), urzędnicy (osoby na stanowiskach administracyjno-biurowych) i robotnicy wykwalifikowani wraz z brygadzystami rzadziej, lecz powyżej średniej (odpowiednio 76,9% i 76,6%), zaś pracownicy fizyczno-umysłowi, sprzedawcy, pracownicy usług poniżej średniej – 67,9%.

Stabilność stosunku pracy okazała się istotnie związana z zadowoleniem z życia: wyrażało je 83,7% pracujących na podstawie umowy bez ograniczenia czasowego, 68,8% zatrudnionych na umowę zlecenia, 59,3% mających umowy na czas określony.

Nasze dane podkreślają względnie niski poziom zadowolenia z życia prekariuszy, zwłaszcza grupy, która wpadła w niszę zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony. Wcześniejsze badania młodzieży pracującej ujawniały problem utrwalania się czasowego zatrudnienia – sądzono, że będzie ono etapem wstępnym, otwierającym drogę do zatrudnienia stałego, lecz praktyka rynku pracy tego nie potwierdziła. Nastąpiła natomiast – jak widać, trwała – normalizacja niepewności (Gardawski, 2021; Mrozowicki i Czarzasty, 2020).

Różnicowała forma własności firmy zatrudniającej: najwyższy poziom zadowolenia z życia deklarowały osoby zatrudnione u zagranicznych właścicieli

(79,5%), następnie w firmach o własności prywatnej – polskiej lub polsko-zagranicznej (77,8%), w końcu w firmach o kapitale publicznym/państwowym (71,2%).

Liniowo różnicowała finansowa zasobność gospodarstwa domowego: zadowolenie deklarowało 88,2% osób żyjących dostatnio, 79,1% osób, które „dają sobie radę przy obecnym poziomie dochodów”, 51,3% osób z trudem „dających sobie radę” i w końcu 28,6% osób, które „praktycznie nie dają sobie rady”. Wśród tych ostatnich 42,9% wahało się między niezadowoleniem a zadowoleniem.

Wpływ zamożności gospodarstwa domowego na zadowolenie z życia nie dziwi, natomiast zwraca uwagę bardzo duży dystans w tym względzie. Między drugą kategorią dostatku a trzecią, czyli między tymi, którzy „dają sobie radę” przy aktualnych zarobkach, a tymi, którzy „z trudem dają sobie radę”, jest 27,8 p.p. różnicy. Przekłada się to na deklarowane zarobki.

Uczestnictwo w związkach zawodowych nie różnicowało, natomiast elektoraty partyjne różnicowały. Najwyższy poziom zadowolenia deklarowali wyborcy głównej partii sprawującej rząd – Prawa i Sprawiedliwości (88,6%), następnie opozycyjnej Koalicji Obywatelskiej (78,0%), Konfederacji (71,4%) i w końcu Sojuszu Lewicy Demokratycznej (55,2%). Zwolennicy partii rządzącej istotnie częściej wyrażali zadowolenie z życia niż elektorat partii opozycyjnych, co z kolei wskazuje na obecność komponentu politycznego w ocenie indywidualnego dobrostanu.

Przedstawimy korelacje między zadowoleniem z życia a odczuwaniem kryzysów, które było przedmiotem poprzedniego rozdziału. Osoby zadowolone z życia w silnym stopniu odczuwały kryzys ekonomiczny i ponadprzeciętnie kryzys globalny, osoby niepewne zadowolenia z życia odczuwały w największym stopniu kryzys ekonomiczny, w dużo słabszym pozostałe, natomiast osoby niezadowolone z życia odczuwały zdecydowanie silniej niż inne kryzys swojskości (tabela 7.2).

Tabela 7.2. Zadowolenie z życia a odczuwanie kryzysów

		Odczuwanie kryzysów			Ogółem
		kryzys ekonomiczny	kryzys globalny	kryzys swojskości	
Zadowolenie z życia	niezadowolenie	44,0	4,0	52,0	100,0
	wahanie się	89,3	7,1	3,6	100,0
	zadowolenie	72,9	14,2	12,9	100,0
Średnia		71,6	12,0	16,3	100,0

Źródło: badania COV-WORK 2023, N = 208.

Uwagi: Chi-kwadrat = 29,780; df = 4; p < 0,001.

Podsumowując, można zarysować charakterystykę grup społecznych, w których poziom deklaracji zadowolenia z życia jest w większym lub mniejszym stopniu niższy od średniego poziomu zadowolenia z życia. Były to kobiety, uczestnicy najmłodszej grupy wiekowej, członkowie grup o podstawowym bądź średnim poziomie wykształcenia, osoby zatrudnione w zawodach fizyczno-umysłowych (osoby pracujące w różnorodnych usługach – niższa klasa pracownicza), prekariusze, szczególnie osoby zatrudnione w ramach umowy na czas określony, załogi firm publicznych i państwowych, osoby o niższych zarobkach i żyjące w ubogich gospodarstwach domowych, a także elektorat Sojuszu Lewicy Demokratycznej.

7.2. Wskaźnik wsparcia

Polska kultura w aspekcie, który w dzisiejszej terminologii określan jest jako „indywidualizm kontra kolektywizm” (por. również rozdziały 1 i 16), jest przedmiotem rozważań w polskiej humanistyce od bardzo dawna – można sięgnąć do myśli Cypriana Norwida, Juliana Ochorowicza czy do kulturologicznej refleksji nad postawami Polaków Feliksa Konecznego. Współcześnie problem specyfiki postaw kolektywistycznych i indywidualistycznych jest dyskutowany w ramach socjologii ekonomicznej, socjologii organizacji, psychologii społecznej, by wymienić nam najbliższe. Polskie nauki społeczne podjęły metodologię Geerta Hofstede (2000) i jego klasyfikację kultur organizacyjnych z przeciwstawieniem kolektywizmu indywidualizmowi i pięcioma innymi opozycjami. Pisząc o specyficie omawianej opozycji, Jerzy Mikułowski Pomorski (2006, s. 458) powoływał się na termin przedstawiony początkowo na jednej z zagranicznych konferencji przez Mirosławę Marody i Jacka Kochanowicza – „kolektywistyczna rodzinność”, która niesie inną treść niż identyfikacja z rodziną nuklearną (co jest kojarzone z indywidualizmem). Dwójka autorów kontynuuje ideę Stefana Nowaka, podkreślając jednak, że w polskim przypadku ta rodzinność przenosi się na życie korporacyjne, z zastrzeżeniem, że identyfikacja jest możliwa jedynie w przypadku małej skali firmy, gdyż wielkie przedsiębiorstwo jest zaliczane do „wrogiego świata zewnętrznego”, jak cytuje Mikułowski Pomorski (2006, s. 458).

Wielu analityków wskazywało, że przypadek społeczeństwa polskiego jest trudny do jednoznacznej klasyfikacji ze względu na brak przewagi cech jednej lub drugiej orientacji (co może być dowodem niedostatecznej trafności uniwersalnych narzędzi, stosowanych do społeczeństw Zachodu i do badań międzynarodowych, ale tej wątpliwości obecnie nie podnosimy). Określa się więc przypadek naszego społeczeństwa jako „kolektywistyczny indywidualizm” lub „kolektywizm

indywidualistyczny”: „[...] ludzie dążą do realizacji indywidualistycznych celów przez przynależność do określonej grupy, która im to umożliwia” (Mikuła, 2010, s. 68). Uważamy, że ujęcie dominujących postaw społecznych w perspektywie historycznie kształtowanego porządku patchworkowego może mieć pewien wkład do interpretacji „indywidualnego kolektywizmu” bądź też, stosowanego w rozdziale 16 tej książki, pojęcia hybrydyzacji sprywatyzowanych i relacyjnych strategii życiowych. Tego zagadnienia nie badaliśmy szczegółowo w ujęciu ilościowym (nasz kwestionariusz nie dawał dostatecznych podstaw do tego), niemniej omawiany poniżej rozkład odpowiedzi na cztery pytania wskaźnika może być przyczynkiem do interpretacji kapitalizmu patchworkowego (tabela 7.3).

Tabela 7.3. Wskaźnik wsparcia: wyniki panelu

	Rok badań	Zgadzam się (zdecydowanie lub umiarkowanie)	Ani tak, ani nie	Nie zgadzam się (zdecydowanie lub umiarkowanie)	Trudno powiedzieć	Ogółem
1. W życiu mogę polegać tylko na sobie*	2021	47,0	25,3	27,6	0,1	100,0
	2023	43,3	33,1	23,6	–	100,0
2. Mogę zawsze liczyć na wsparcie moich najbliższych**	2021	78,9	12,4	7,8	0,8	100,0
	2023	81,4	13,0	5,6	–	100,0
3. Są w Polsce organizacje, stowarzyszenia itp., które pomagają takim ludziom jak ja***	2021	40,2	16,6	29,3	13,9	100,0
	2023	34,5	20,0	28,2	17,3	100,0
4. Rząd w Polsce pomaga takim ludziom jak ja****	2021	27,8	12,3	57,1	2,8	100,0
	2023	25,8	11,8	60,6	1,8	100,0

Źródło: badania II fali panelu COV-WORK 2023, N = 602.

Uwagi: * chi-kwadrat = 11,068; df = 5; p = 0,050;

** chi-kwadrat = 9,180; df = 5; p = 0,102;

*** chi-kwadrat = 10,716; df = 6; p = 0,098;

**** chi-kwadrat = 6,890; df = 5; p = 0,229.

7.2.1. Samowsparcie

Stwierdzenie wskaźnika zostało sformułowane przez nas w sposób, który uznaliśmy za jednoznaczny i rozłączny: „w życiu mogę polegać tylko na sobie” (a więc nie mogę polegać na nikim innym). W praktyce badawczej okazało

się jednak, że istnieje kilka sposobów rozumienia tej konstatacji, i to nie tylko z powodu użycia wyrazu „mogę” (a nie „muszę”), co otwierało ścieżkę wieloznaczności. Odpowiedź na pytanie wyodrębniła w praktyce dwa typy postaw: pierwsza wyraża indywidualistyczną orientację życiową, sprawczość, wskazującą, że dana osoba nie korzysta (nie odczuwa potrzeby) ze wsparcia z zewnątrz, przywykła sama sobie dawać radę, polegać wyłącznie na sobie (nazwijmy tę postawę „samowsparciem sprawczym”).

Druga postawa wyraża samodzielne działanie w osamotnieniu, wymuszone przez brak wsparcia – świadczy o konieczności samodzielnego borykania się z losem, ponieważ „nie ma się do kogo zwrócić o pomoc”. Jest to postawa dobrze znana z badań klasy robotniczej we wczesnym okresie polskiej transformacji (nazwijmy tę postawę „samowsparciem w osamotnieniu”). Wskazane typy postaw odpowiadają typologii indywidualizmu Marka Ziółkowskiego (2000), cytowanej w rozdziale 1. Tak więc pozytywna odpowiedź na stwierdzenie wskaźnika może być udzielona zarówno przez człowieka biznesu, który odnosi sukcesy, jak osobę samotną, która żyje z niskiej emerytury, z trudem i na własną rękę wiąże koniec z końcem. O niejednoznaczności rozumienia tej konstatacji może już świadczyć bardzo wysoki odsetek Polek i Polaków deklarujących samowsparcie (43,3% w 2023 r.), a żyjących w społeczeństwie w dużym stopniu „kolektywistycznie rodzinnym”, chroniącym większość Polaków i Polek w swojskiej niszy rodzinnej. Warto dodać, że dwa rodzaje samowsparcia odpowiadają wyróżnionym w rozdziale 16 typom strategii życiowych pracowników: samowsparcie w osamotnieniu jest cechą strategii przetrwania, zaś samowsparcie sprawcze charakteryzuje strategię zaradności.

Analiza cech osób odpowiadających twierdząco na pytanie świadczy o tym, że znaczny ich odsetek nakłada na jego rozumienie kliszę samowsparcia sprawczego (o czym piszemy w dalszym ciągu tego rozdziału). Podczas badań polskich właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw wielokrotnie spotykaliśmy ten pierwszy typ postawy u osób, które samodzielnie tworzyły małe firmy „na surowym korzeniu” (Gardawski, 2013). Nasza interpretacja nie rości pretensji do wyłączności, lecz pozwala, naszym zdaniem, racjonalnie wyjaśnić wyniki korelacji zasady samowsparcia z innymi zasadami omawianego wskaźnika.

Dla porządku dodajmy, że 27,6% osób, które stwierdziło, że w życiu polegają tylko na sobie, wskazywało następnie na wsparcie, jakie otrzymują ze strony bliskich: rodziny, kręgów przyjaciół (zgodnie z dominującym polskim wzorem więzi społecznej, oddanej w koncepcji Stefana Nowaka), a niekiedy także ze strony instytucji zewnętrznych (we wskaźniku wymieniliśmy w tym kontekście organizacje społeczeństwa obywatelskiego i agendy rządowe). Dodajmy ważną okoliczność: pytanie o samowsparcie z założenia było filtrem wyodrębniającym

osoby, które nie korzystają z innych form wsparcia, ale wskaźnik wsparcia nie był zbudowany w sposób rozłączny – pytaliśmy niezależnie o każdą formę wsparcia, stąd deklaracji samowsparcia mogły towarzyszyć i często towarzyszyły deklaracje równoczesnego wsparcia ze strony najbliższych i/lub instytucji zewnętrznych (przedstawimy tę zależność w kolejnym podrozdziale).

Poniżej omówimy korelacje zmiennych wyjaśniających ze wskaźnikiem samowsparcia, porównując deklaracje z I i II fali panelu.

Względna liczebność grupy osób, które stwierdziły, że w życiu mogą polegać tylko na sobie, zmniejszyła się między falami (I fala – 47,0%, II fala – 43,3%), jednocześnie wzrósł odsetek wahających się o 7,8 p.p. To zmniejszenie może dotyczyć raczej samowsparcia w osamotnieniu niż samowsparcia sprawczego z racji złagodzenia i znoszenia ograniczeń związanych z pandemią i lockdownem.

Wpływ płci zmieniał się istotnie między falami: w 2021 r. kobiety deklarowały nieco częściej samodzielne radzenie sobie niż mężczyźni (47,9% wobec 45,9%). W 2023 r. proporcje się zmieniły, tym razem mężczyźni deklarowali częściej od kobiet samodzielne radzenie sobie (46,0% wobec 40,6%). W grupach wiekowych także nastąpiła istotna zmiana: w 2021 r. młodsze grupy wiekowe deklarowały samodzielne radzenie sobie powyżej średniej, w 2023 r. – poniżej średniej (w grupie 18–24 lat: I fala – 45,1%, II fala – 37,3%; w grupie 25–30 lat: I fala – 53,5%, II fala – 38,3%). W najstarszej grupie wiekowej (60 lat i więcej) w obydwu falach utrzymał się wskaźnik powyżej średniej (I fala – 65,9%, II fala – 60,4%), a dystanse do średniej pozostały niezmiennie (I fala – 18,1 p.p., II fala – 17,1 p.p.).

W czasie pandemii większy ciężar zabiegania o gospodarstwo rodzinne, o reprodukcję życia rodzinnego spadało na kobiety, co znalazło odbicie w przedstawionych różnicach poziomu deklaracji o samodzielnym radzeniu sobie. Dane obrazują również problem młodzieży – postawę polegania na samym sobie, radzenia sobie w czasie pandemii i wyraźną zmianę sytuacji po zniesieniu ograniczeń związanych z COVID-19.

Wykształcenie różnicowało: w obydwu pomiarach wyższy poziom samodzielnego radzenia sobie deklarowali absolwenci gimnazjów, a także osoby z dyplomami zasadniczego i średniego wykształcenia technicznego (w przypadku zasadniczych szkół zawodowych: I fala – 62,8%, II fala – 56,0%), natomiast niższy poziom samowsparcia deklarowali absolwenci liceów ogólnokształcących i szkół policealnych (I fala – 37,3%, II fala – 32,1%). Stosunkowo niższy poziom wskaźnika zanotowaliśmy także u osób z wykształceniem wyższym, zwłaszcza z licencjatem.

Pod względem grup ekonomiczno-zawodowych w wynikach pojawiły się zmiany. W I fali osoby zaliczające się do trzech górnych grup: właściciele firm,

dyrektorzy ze specjalistami i urzędnicy, deklarowały postawę samodzielnego radzenia sobie na zbliżonym poziomie (36,6–38,1%). Ponadto w tej fali pracownicy fizyczno-umysłowi górowali w deklarowaniu postaw samodzielnego radzenia sobie nad robotnikami wykwalifikowanymi wraz z brygadzystami aż o 16,3 p.p. W II fali pojawiły się różnice wewnątrz grupy wyższej między właścicielami (41,5%) a dyrektorami ze specjalistami, którzy tym razem znacznie rzadziej deklarowali postawę samodzielnego radzenia sobie (27,5%). Ponadto robotnicy wykwalifikowani z brygadzystami wysunęli się przed pracowników fizyczno-umysłowych o 7,1 p.p. (56,5% wobec 49,4%).

Podobna rozszada nastąpiła między osobami zatrudnionymi na czas nieokreślony a tymi na czas określony. Podczas gdy w I fali panelu ci pierwsi przeważali w deklaracji samodzielnego radzenia sobie nad drugimi (42,9% wobec 29,3%), to w II fali dominować zaczęli zatrudnieni na czas określony nad tymi na stałych umowach (44,6% wobec 38,2%).

Ta płynność może być w dużym stopniu wyjaśniana nie tylko przez lokalne warunki skłaniające do samodzielnego radzenia sobie, ale także przez bardzo wysoki poziom odpowiedzi chwiejnych („ani tak, ani nie”), np. w przypadku zatrudnionych na czas określony w I fali wybrało ten wariant 39,0% osób, w II fali 30,4%; podczas II fali wyborcy Konfederacji deklarowali chwiejną pozycję w 60,0%!

W I fali panelu w większości grup zwolenników partii częściej deklarowano samodzielne radzenie sobie w życiu, podczas gdy w II fali – rzadziej: wyborcy Konfederacji (I fala – 46,4%, II fala – 25,0%), Prawa i Sprawiedliwości (I fala – 60,2%, II fala – 48,0%), Lewicy (I fala – 28,1%, II fala – 16,7%). To obniżenie nie dotknęło jedynie elektoratu Koalicji Obywatelskiej (I fala – 52,6%, II fala – 55,1%).

7.2.2. Wsparcie ze strony bliskich

Zdecydowana większość osób badanych (81,4% w 2023 r.) deklarowała, że „w życiu mogą zawsze liczyć na wsparcie swoich najbliższych”. Między I i II falą panelu poziom akceptacji stwierdzenia wzrósł o 2,5 p.p. Zakładaliśmy, że w polskich warunkach ludzie najbliżsi to nie tylko rodzina nuklearna, lecz szerszy krąg osób. Podobne, szerokie znaczenie takiej kategorii osób przyjmujemy w rozdziale 16, gdy piszemy o typach relacyjnym i solidarnościowym strategii życiowych, odnosząc je nie tylko do szerokiej rodziny, ale i więzi pracowniczych.

Płeć nie różnicowała. Jeśli chodzi o wiek, poniżej średniej na wsparcie najbliższych liczyły osoby z grupy najmłodszej (18–24 lat: I fala – 70,0%,

II fala – 70,6%). Rozkład wskaźnika wśród pozostałych grup wiekowych był względnie równomierny, nie licząc niewielkich odchyłeń od średniej (np. w II fali osoby z grupy wiekowej 50–59 odbiegały od średniej w dół o 5 p.p.). W przypadku wykształcenia w I fali panelu najwyższy poziom deklaracji, że mogą liczyć na wsparcie najbliższych, zanotowaliśmy u osób z ukończonym gimnazjum (100,0%). Ponadto wysoki poziom wsparcia, przekraczający średnią, był wśród osób o wykształceniu policealnym i wyższym magisterskim (94,7% i 83,5%). Z kolei w II fali na plan pierwszy wysunęła się grupa osób z wykształceniem licencjackim (92,7%), natomiast niższy poziom od średniego był w przypadku absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i średnich szkół zawodowych.

Odpowiedzi w grupach ekonomiczno-zawodowych w badaniach I fali panelu były zróżnicowane pod względem omawianego wskaźnika: najwyższy poziom wskazań był w grupie urzędników (pracowników administracyjno-biurowych) – 90,4%, a także pracowników fizyczno-umysłowych i właścicieli firm (83,8% i 82,4%), niższy poziom był wśród dyrektorów i prezesów oraz robotników wykwalifikowanych i brygadzystów (54,5%, 65,0%). W II fali utrzymała się struktura wskazań z fali I, chociaż na wyższym poziomie wyborów – pierwsze miejsce pod względem częstotliwości oczekiwań na rodzinne wsparcie zajęła grupa urzędników, tym razem w towarzystwie pracowników fizyczno-umysłowych (w obu przypadkach 89,2% wskazań), natomiast niższy poziom tych oczekiwań cechował robotników wykwalifikowanych i brygadzystów (69,6%).

Pod względem elektoratów partyjnych w fali I na czele rankingu znaleźli się zwolennicy Lewicy (93,5% mogących liczyć na pomoc najbliższych), następnie Konfederacji (89,3%), Prawa i Sprawiedliwości (88,0%) i Koalicji Obywatelskiej (76,3%). W II fali był bardzo zbliżony poziom wsparcia bliskich w przypadku elektoratu Konfederacji i Lewicy (94,4% i 93,3%), lecz tym razem do tej czołówki dołączyła reprezentacja Koalicji Obywatelskiej (92,1%). Natomiast niższy o ok. 10 p.p. poziom od czołówki zanotowano u wyborców Prawa i Sprawiedliwości (82,7%).

7.2.3. Glosa o stosunku oczekiwań wsparcia ze strony bliskich w kontekście samowsparcia

Poprzednio przedstawiona została propozycja konceptualizacji samowsparcia i wyodrębnienia dwóch jego postaci: świadczącej o sprawczości oraz świadczącej o osamotnieniu. Obecnie zatrzymamy się przy obserwacji dokonanej podczas analiz I fali panelu (Gardawski i in., 2022). Mamy na uwadze skłonność do łącznego wybierania samowsparcia i wsparcia ze strony bliskich. Jest

to zgodne z przyjętym obecnie założeniem, że samowsparcie jest rozumiane przez większość osób badanych jako samodzielne radzenie sobie w konkretnych sytuacjach, nie jest natomiast kategorią deklaracji izolacji społecznej. W wyniku skrzyżowania odpowiedzi (tabela 7.4) uzyskaliśmy macierz, w której najważniejsze dla nas są dwie kategorie: po pierwsze, łączne składanie deklaracji polegania tylko na sobie i deklaracji oczekiwania wsparcia ze strony bliskich. Okazało się, że takich łącznych wyborów dokonało 207 osób (z ogółu badanych 602 osób), natomiast liczba samowspierających się w osamotnieniu, nieliczących jednocześnie na inne formy wsparcia, wynosiła 30 osób. Jak wynika z tabeli 7.4, osoby te stanowiły 11,5% ogółu deklarujących samowsparcie, natomiast większość samowspierających się oczekiwała także wsparcia rodziny (74,0%).

Tabela 7.4. Samostanowienie a wsparcie ze strony najbliższych

Proszę wskazać, na ile się Pan(i) zgadza lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami: W życiu mogę polegać tylko na sobie	Proszę wskazać, na ile się Pan(i) zgadza lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami: Mogę zawsze liczyć na wsparcie moich najbliższych			Ogółem
	Zdecydowanie się nie zgadzam i raczej się nie zgadzam	Częściowo się zgadzam, częściowo się nie zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam i raczej się zgadzam	
Zdecydowanie się nie zgadzam i raczej się nie zgadzam	2,8 (4)*	2,1 (3)	95,1 (136)	100,0 (143)
Częściowo się zgadzam, częściowo się nie zgadzam	0	26,0 (52)	74,0 (148)	100,0 (200)
Zdecydowanie się zgadzam i raczej się zgadzam	11,5 (30)	9,2 (24)	79,3 (207)	100,0 (261)
Średni poziom deklaracji	5,6	13,1	81,3	100,0

Źródło: badania panelowe COV-WORK 2021–2023. N = 602.

Uwaga: * liczebności kategorii w próbie.

Samowspierający się osamotnieni to zbiorowość o specyficznym składzie: większość stanowią kobiety, a także osoby w grupie wiekowej do 30 lat (44,8%), z wysoką reprezentacją osób o wykształceniu podstawowym i zasadniczym zawodowym (30,0% i 26,7%), z nadreprezentacją robotników i brygadzystów, ale także właścicieli mikroprzedsiębiorstw (27,8% i 22,2%). Cechuje ją wysoki odsetek deklarujących niesatysfakcjonujące warunki materialne gospodarstw domowych (41,4%). Jeżeli chodzi o elektorat, to widać tu nieco większy odsetek zwolenników Koalicji Obywatelskiej niż Prawa i Sprawiedliwości (18,8% i 12,5%), lecz 50% badanych uchyliło się od odpowiedzi na pytanie o sympatie

polityczne. Grupa ta jest pod kilkoma względami bliska opisanej poprzednio grupie niedostatecznie usatysfakcjonowanych z życia.

7.2.4. Wsparcie ze strony organizacji i stowarzyszeń

W 2023 r. stosunkowo wysoki odsetek osób (jedna trzecia badanych) deklarował, że „są w Polsce organizacje, stowarzyszenia itp., które pomagają takim ludziom jak ja”. Kobiety wybierały taką odpowiedź nieco częściej niż mężczyźni, zarówno w I, jak i II fali, ale w II fali był większy dystans – 6,4 p.p. wobec 2,1 p.p. w I fali. Wiara w organizacje pomagające ludziom najczęściej wyrażana jest w najmłodszej grupie (18–24 lat: I fala – 49,0%, II fala – 44,2%). W I fali wykształcenie wpływało na deklaracje w bardziej klarowny sposób: wykształcenie gimnazjalne, zasadnicze zawodowe i średnie ogólnokształcące wiązało się z nieco wyższym poziomem wiary we wsparcie udzielane przez organizacje, na kolejnych etapach edukacji poziom deklaracji się obniżał (najniższy poziom: licencjat – 25,6%). II fala cechowała się bardziej równomiernym rozkładem, lecz z bardzo wysokim poziomem wskazań wśród gimnazjalistów i bardzo niskim wśród absolwentów średnich szkół ogólnokształcących (28,6%).

W grupach ekonomiczno-zawodowych w I fali niższy poziom oczekiwań był wśród urzędników (36,1% – 5 p.p. poniżej średniej), a także dyrektorów i prezesów. W II fali relacje międzygrupowe zmieniły się: wśród pracowników administracyjno-biurowych poziom deklaracji osiągnął 40,0% i przekroczył średnią o 5,9 p.p.

W I fali stwierdziliśmy, że istotny wpływ na deklaracje miało należenie do związków zawodowych: 59,4% wśród należących, 38,9% u nienależących, natomiast w II fali ten efekt zaniknął (członkowie związków – 33,3%, nienależący – 34,1%). Deklaracje wśród elektoratów uległy zmianie: zwolennicy Lewicy dominujący w I fali stracili tę pozycję (fala I – 51,6%, fala II – 36,6%). Wskazania wyborców pozostałych partii: Prawa i Sprawiedliwości (w obu falach taki sam poziom – 42,9%), Koalicji Obywatelskiej (fala I – 42,5%, fala II – 33,1%), Konfederacji (I fala – 42,5%, II fala – 33,1%).

7.2.5. Wsparcie ze strony rządu

Stwierdzenie „rząd w Polsce pomaga takim ludziom jak ja” było akceptowane w 2023 r. przez 25,8% osób stanowiących ogólnopolską reprezentację dorosłych mieszkańców. Z analiz wynikało, że były to osoby w zdecydowanej

większości wspierające partię wówczas rządzącą, nieomal nie było wśród nich zwolenników innych partii.

Kobiety częściej dostrzegały pomoc rządu niż mężczyźni (kobiety: I fala – 30,9%, II fala – 30,6%, mężczyźni: I fala – 24,2%, II fala – 20,6%). Pojawiła się stosunkowo ostra cezura wiekowa, dzieląca najstarszą grupę (60 lat i więcej), która zauważała tę pomoc, i osoby młodsze, które rzadko ją dostrzegały. Spośród tych drugich najrzadziej widziano opiekę rządową w grupie 25–30 lat (I fala – 22,7%, II fala – 13,1%). Wykształcenie różnicowało: najrzadziej rządową opiekę spostrzegano wśród osób o wykształceniu wyższym magisterskim (I fala – 16,5%, II fala – 15,8%) i licencjackim (I fala – 12,8%, II fala – 17,1%), najczęściej natomiast opieki rządu byli świadomi absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (II fala – 40,6%). W grupach ekonomiczno-zawodowych najczęściej dostrzegali rządową pomoc pracownicy fizyczno-umysłowi, natomiast najrzadziej robotnicy wykwalifikowani i brygadziści (I fala – 7,3%, II fala – 6,4%). W pozostałych grupach poziom deklaracji mieścił się w granicach 9,2–11,8%. Najczęściej zauważali pomoc zatrudnieni na umowę zlecenia (I fala – 32,4%, II fala – 25,0%), następnie na podstawie umowy na czas określony (I fala – 20,0%, II fala – 15,8%), najrzadziej w ramach stałej umowy (I fala – 19,8%, II fala – 12,4%). Znacznie częściej dostrzegali pomoc rządu członkowie związków zawodowych (I fala – 21,9%, II fala – 20,2%) niż niezrzeszeni.

Zgodnie z oczekiwaniem niezwykle silnie różnicowały elektoraty partyjne – tak silnych różnicowań w pozostałych analizach nie spotkaliśmy. Zwolennicy rządzącego Prawa i Sprawiedliwości zauważali pomoc rządu niezwykle często (I fala – 62,4%, II fala – 70,1%), zwolennicy Koalicji Obywatelskiej nieomal nie dostrzegali pomocy „takim ludziom jak ja” (I fala – 14,8%, II fala – 3,2%). W badaniach II fali odpowiednie deklaracje zwolenników Konfederacji to 5,6%, a zwolenników Sojuszu Lewicy Demokratycznej 6,7%. Nadmienimy, że żaden z kilkorga zwolenników Polskiego Stronnictwa Ludowego, niewłączanych do statystyk z powodu małej liczebności, nie dostrzegł, aby aktualny wówczas rząd PiS i Zjednoczonej Prawicy pomagał „takim ludziom jak ja”. Dodamy testy istotności: w przypadku I fali: chi-kwadrat = 124,573; df = 21; $p < 0,001$, w przypadku II fali: chi-kwadrat = 266,726; df = 21; $p < 0,001$.

7.3. Analizy wielozmiennowe

Kolejnym krokiem w naszych analizach jest zbadanie struktury wskaźnika, którą rozpoczynamy od macierzy korelacji (tabela 7.5). Na jej podstawie ustaliliśmy kilka ważnych zależności. Po pierwsze, określiliśmy związki między

formami wsparcia. Macierz opisuje siłę korelacji między wsparciem ze strony organizacji i ze strony rządu ($r = 0,271$) oraz między wsparciem ze strony organizacji a wsparciem ze strony najbliższych ($r = 0,243$). Pojawiła się także ujemna korelacja między samowsparciem a wsparciem ze strony najbliższych¹. Znalazły one potwierdzenie w wynikach analizy czynnikowej (tabela 7.6) – w jej rezultacie ukształtował się czynnik łączący wsparcie rządowe i ze strony organizacji oraz czynnik zapisujący negatywne relacje między wsparciem najbliższych (krąg rodzinno-towarzyski) i samowsparciem. Zapisał to dendrogram, który mierzy odległości, nie wyznaczając kierunku relacji, a więc uchwycił logikę oddalania się form wsparcia.

Tabela 7.5. Korelacja form wsparcia

Formy wsparcia	Formy wsparcia			
	1	2	3	4
1. W życiu mogę polegać tylko na sobie	1,000	-0,179***	-0,098*	-0,114**
2. Mogę zawsze liczyć na wsparcie moich najbliższych	-0,179***	1,000	0,243***	0,028
3. Są w Polsce organizacje, stowarzyszenia itp., które pomagają takim ludziom jak ja	-0,098	0,243***	1,000	0,271***
4. Rząd w Polsce pomaga takim ludziom jak ja	-0,114**	0,028	0,271***	1,000

Źródło: badania panelowe COV-WORK 2021–2023. N = 602.

Uwagi: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

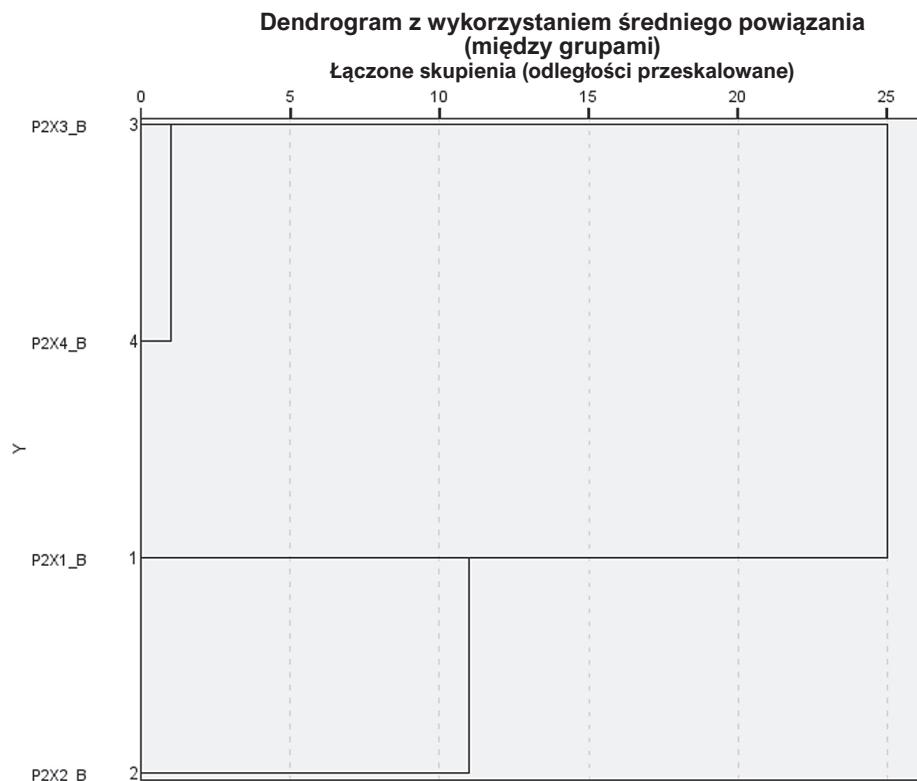
¹ Patrząc na omówioną mapę relacji, należy mieć na uwadze, że poziom współczynników korelacji (tabela 7.5), chociaż są statystycznie istotne, nie jest wysoki, nie przekracza poziomu $r = 0,271$ (w większości analiz przyjmuje się poziom 0,3 jako graniczny). Dobrym przykładem jest związek przedstawiony w tabeli 7.5, o którym pisaliśmy w głosie do punktu 7.2.2. Mimo że pojawia się negatywny związek ($r = -0,179$) samowsparcia i liczenia na wsparcie ze strony najbliższych, to stosunkowo wysoki odsetek zmiennej „samowsparcie” (79,3%) spełnia warunek wsparcia przez najbliższych.

Tabela 7.6. Eksploracyjna analiza czynnikowa form wsparcia

Formy wsparcia	Wsparcie ze strony rządu i organizacji	Wsparcie ze strony najbliższych kontra samowsparcie
Rząd w Polsce pomaga takim ludziom jak ja	0,868	-0,096
Są w Polsce organizacje, stowarzyszenia itp., które pomagają takim ludziom jak ja	0,704	0,317
Mogę zawsze liczyć na wsparcie moich najbliższych	0,058	0,814
W życiu mogę polegać tylko na sobie	-0,075	-0,669
62% wyjaśnionej wariancji ogólnej		

Źródło: badania panelowe COV-WORK 2021–2023. N=602.

Uwagi: Metoda wyodrębniania czynników – głównych składowych PCA. Metoda rotacji: Varimax z normalizacją Kaisera.

**Wykres 7.1.** Dendrogram. Analiza klastrowa wskaźnika wsparcia

Źródło: badania panelowe COV-WORK 2021–2023. N=602.

Tabela 7.7. Macierz odległości w analizie klastrowej

Formy wsparcia	1	2	3	4
1. W życiu mogę polegać tylko na sobie	0			
2. Mogę zawsze liczyć na wsparcie moich najbliższych	746	0		
3. Są w Polsce organizacje, stowarzyszenia itp., które pomagają takim ludziom jak ja	815	671	0	
4. Rząd w Polsce pomaga takim ludziom jak ja	846	1188	653	0

Źródło: badania panelowe COV-WORK 2021–2023. N = 602.

Tabela 7.7 przedstawia macierz odległości między elementami klastra. Uwypukliła ona przeciwstawienie wsparcia rządowego i rodzinnego, co można pośrednio wnioskować z zachowania respondentów silnie podkreślających wsparcie ze strony rządu, a z drugiej strony mających słabsze oparcie w kręgu osób najbliższych. Jest to zaznaczone w charakterystykach cech demograficznych i społecznych obydwu zbiorowości: wsparcie ze strony najbliższych cechuje większość osób badanych, podczas gdy poczucie wsparcia ze strony rządu w sytuacji głębokich podziałów politycznych i ideologicznych wyodrębnia dość specyficzną grupę (wskazuje na to charakterystyka tych zbiorowości w podrozdziałach 7.2.2 i 7.2.5).

7.4. Wskaźnik satysfakcji z wybranych aspektów życia w Polsce

Obecnie rozszerzymy porównanie opinii uzyskanych w trakcie dwóch fal panelu o kolejny zbiór ocen wybranych aspektów życia w Polsce (tabela 7.8). Przede wszystkim notujemy opinię o niewielkim pogorszeniu stanu polskiej gospodarki, a jednocześnie o polepszeniu się o ok. 8,5 p.p. stanowisk na temat warunków pracy i życia w Polsce. Potwierdzałyby to tendencję do „oswajania” wielokryzysu, analizowaną w pozostałych częściach książki.

Tabela 7.8. Wskaźnik satysfakcji z wybranych aspektów życia w Polsce: wyniki panelu

Jak ogólnie ocenia Pan(i) sytuację Polski ze względu na:	Rok badań	Dobrze (zdecydowanie lub umiarkowanie)	Ani tak, ani nie	Niedobrze (zdecydowanie lub umiarkowanie)	Trudno powiedzieć	Ogółem
1. Stan polskiej gospodarki	2021	22,8	18,3	57,4	1,5	100,0
	2023	20,3	22,7	56,2	0,8	100,0
2. Warunki pracy panujące w Polsce	2021	24,9	28,5	39,4	7,2	100,0
	2023	32,9	26,4	36,9	3,8	100,0
3. Warunki życia w Polsce	2021	24,9	32,6	40,9	1,6	100,0
	2023	29,6	33,8	35,8	0,8	100,0

Źródło: badania panelowe COV-WORK 2021–2023. N = 602.

Uwagi: *chi-kwadrat = 15,209; df = 5; p = 0,010; **chi-kwadrat = 17,420; df = 5; p = 0,004; ***chi-kwadrat = 7,408; df = 5; p = 0,192

7.4.1. Ocena stanu polskiej gospodarki

Ocena stanu polskiej gospodarki nie była wysoka: w I fali dobrze oceniło ją 22,8% osób, w II fali – 20,3% (obniżenie o 2,5 p.p.). Ocena ta miała, co oczywiste, silny związek z preferencjami politycznymi, podobnie jak pozostałe oceny składające się na omawiany wskaźnik.

Płeć w niewielkim stopniu różnicowała: nieco gorzej oceniały stan gospodarki kobiety niż mężczyźni (53,0% wobec 59,2%). Wiek różnicował istotnie: najmniej krytyczne były osoby najstarsze (48,1% ocen krytycznych wobec 36,4% ocen pozytywnych). Do najbardziej krytycznych należały osoby z najmłodszej grupy wiekowej (18–24 lat): 66,0% ocen negatywnych wobec 5,7% pozytywnych przy wysokim odsetku wahających się (chi-kwadrat = 90,887; df = 15; p < 0,001).

Jeśli wziąć pod uwagę wykształcenie, najmniej krytycznie podchodziły osoby z dyplomami zasadniczych szkół zawodowych (45,5% ocen pozytywnych, 30,0% negatywnych). Osoby o wyższym poziomie wykształcenia były zdecydowanie bardziej krytyczne od pozostałych (negatywne oceny w granicach od 60,7% do 69,0%).

W grupach ekonomiczno-zawodowych najbardziej krytyczni byli właściciele firm (70,7%), a najmniej pracownicy fizyczno-umysłowi (50,6% ocen krytycznych i 16,9% pozytywnych). Dwie grupy miały zbliżony poziom umiarkowanego krytycyzmu: z jednej strony dyrektorzy, prezesi, specjaliści, z drugiej robotnicy

wykwalifikowani i brygadziści (odpowiednio 61,8% i 60,9%). Bardziej krytyczne były osoby zatrudnione w ramach umów na czas określony (73,2%), podczas gdy posiadacze stałych umów stan gospodarki krytykowali zdecydowanie rzadziej (59,0%). Mniej krytyczne były także osoby należące do związków zawodowych niż osoby nienależące (55,6% wobec 63,4%). Pojawiła się istotna różnica między osobami zatrudnionymi w firmach z kapitałem zagranicznym a osobami pracującymi w sektorze publicznym – ci pierwsi znacznie lepiej oceniali stan gospodarki (44,7% ocen krytycznych wobec 59,7% w przypadku osób z przedsiębiorstw publicznych/państwowych).

Przynależność do elektoratów partyjnych różnicowała wyjątkowo silnie. Zwolennicy Prawa i Sprawiedliwości niezwykle rzadko odnosili się krytycznie do stanu gospodarki (14,2% ocen krytycznych przy 61,4% pozytywnych). Odpowiednie wielkości w przypadku zwolenników Koalicji Obywatelskiej wynosiły 81,9% i 3,1%, w przypadku Lewicy 80,6% i 6,5%, a Konfederacji 61,1% i 2,8%. Różnice były więc skrajne, podobnie jak różnice omówionych powyżej ocen wsparcia ze strony rządu.

7.4.2. Ocena warunków pracy

Na wstępie trzeba zwrócić uwagę, że kwestionariusz był kierowany do ogólnopolskiej reprezentacji ludności dorosłej, zarówno osób pracujących, jak niepracujących, w tym oczywiście emerytów. Kobiety oceniały warunki pracy zdecydowanie gorzej niż mężczyźni (kobiety: 39,5% źle i jedynie 27,4% dobrze, mężczyźni: 34,3% źle, natomiast 36,4% dobrze). Wiek różnicował istotnie i zawierał cezurę: w grupach wiekowych od 25 lat do 39 lat był ponadprzeciętny poziom ocen negatywnych, zwłaszcza w grupie wiekowej 31–39 lat (54,8% ocen złych, 21,2% dobrych), natomiast począwszy od grupy wiekowej 40–49 lat większy był odsetek ocen dobrych niż złych, zwłaszcza w najstarszej grupie wiekowej (60 i więcej lat: złe – 26,2%, dobre – 39,0%) (chi-kwadrat = 70,954; df = 15; $p < 0,001$). Wykształcenie różnicowało specyficznie: wysoki poziom krytycyzmu wiązał się z wykształceniem ogólnokształcącym (51,2% ocen negatywnych), a także gimnazjalnym (45,0%), natomiast we wszystkich pozostałych kategoriach wykształcenia notowaliśmy negatywne oceny w granicach od 32,0% do 37,1%. Biorąc pod uwagę proporcję ocen negatywnych i pozytywnych, najbardziej usatysfakcjonowani okazali się absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (oceny negatywne – 32,0%, pozytywne – 45,0%) (chi-kwadrat = 78,472; df = 27; $p < 0,001$).

Wykształcenie przełożyło się na wyniki w grupach ekonomiczno-zawodowych. Najwyższy poziom usatysfakcjonowania deklarowali robotnicy

wykwalifikowani i brygadziści (38,3% ocen złych, 42,6% dobrych). W dwóch grupach był stosunkowo najwyższy odsetek osób krytykujących warunki pracy – byli to urzędnicy (pracownicy administracyjno-biurowi) i pracownicy fizyczno-umysłowi. Praca na warunkach prekaryjnych wiązała się z wyższym poziomem negatywnych ocen: wśród osób mających umowy zlecenia było 57,6% ocen negatywnych, umowy na czas określony – 48,2%, podczas gdy osoby mające umowy na czas nieokreślony zdecydowanie rzadziej były krytyczne (39,1%). Związkowcy gorzej oceniali warunki pracy w Polsce niż nienależący do związków (55,6% wobec 42,6%). Forma własności firmy miała bardzo duży wpływ na oceny: wśród zatrudnionych w firmach z kapitałem zagranicznym odnotowaliśmy jedynie 25,6% ocen negatywnych, jednak przy bardzo wysokim odsetku wahających się, wśród osób pracujących w firmach o kapitale polskim prywatnym i mieszanym, polsko-zagranicznym – 39,6%, a w sektorze publicznym – 44,8%.

Elektorat miał oczywiście znaczenie: wyborcy Prawa i Sprawiedliwości oceniali warunki jako złe w 16,5%, jako dobre w 70,9%, w przypadku wyborców Lewicy odpowiednie wielkości to 56,7% i 10,0%, Koalicji Obywatelskiej – 45,2% i 19,0%, Konfederacji – 44,4% i 13,9%. Podziały te przenosiły się na wybory ideologiczne: osoby, które deklarowały poglądy zdecydowanie lewicowe, dawały w 36,4% oceny negatywne, zaś osoby o poglądach zdecydowanie prawicowych w 16,0%.

7.4.3. Ocena warunków życia

Warunki życia w Polsce zostały ocenione w 2023 r. na poziomie średnim, pozytywne oceny osiągnęły 29,6%, wzrosły od 2021 r. o 4 p.p., oceny negatywne osiągnęły 35,8% i były niższe o 5,1 p.p. Analiza pod kątem cech demograficznych, edukacyjnych, pracowniczych i polityczno-ideologicznych nie wnosi wiele do już uzyskanego obrazu zróżnicowań, niemniej wzmocnia pewne wcześniejsze wnioski strukturalne.

Płeć różnicuje znacznie głębiej niż w poprzednich ocenach sytuacji: różnice między kobietami a mężczyznami przekroczyły 15 p.p. (43,2% pozytywnych ocen wśród mężczyzn wobec 27,9% wśród kobiet). Ciężar niesatysfakcjonujących warunków życia spada głównie na barki kobiet, o czym piszemy również w innych częściach książki (m.in. w rozdziale 1). W grupach wiekowych wyróżnił się krytycyzm w grupie 25–30 lat (45,9% osób wyrażało oceny negatywne), podczas gdy w innych grupach negatywne oceny mieściły się w granicach od 32,1% do 36,5%. Wykształcenie różnicowało istotnie:

niskim krytycyzmem wyróżnili się absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (28,4%), natomiast wysokim absolwenci studiów licencjackich (42,5%), niemal takim samym jak absolwenci techników (42,2%). Spośród grup ekonomiczno-zawodowych najmniejszym krytycyzmem cechowali się z jednej strony dyrektorzy, prezesi, specjaliści, a z drugiej robotnicy wykwalifikowani i brygadziści (odpowiednio 30,4% i 32,6%), natomiast najwyższy poziom krytycyzmu pojawił się w grupie urzędników (pracowników administracyjno-biurowych) – 48,5%.

Warunki życia najbardziej doskwierają osobom zatrudnionym na podstawie umów na czas określony (50,0%), natomiast wśród osób mających umowy na czas nieokreślony i umowy zlecenia poziom krytycyzmu jest niższy (odpowiednio 36,0% i 36,4%). Związkowcy są mniej krytyczni od osób nienależących do związków (29,6% wobec 39,6%). Krytycyzm rośnie liniowo wraz z pogarszaniem się warunków życia w gospodarstwie domowym: od 23,9% u żyjących dostatanio do 57,1% u nieradzających sobie.

Pod względem elektoratów najmniej krytycyzmu deklarują zwolennicy Prawa i Sprawiedliwości (6,3% ocen krytycznych, 71,7% pozytywnych), następnie wyborcy Konfederacji (20,0% negatywnych, 34,3% pozytywnych), Lewicy (43,3% negatywnych, 13,3% pozytywnych) i Koalicji Obywatelskiej (55,6% negatywnych, 12,7% pozytywnych). Przekłada się to na wybory ideologiczne – osoby zdecydowanie prawicowe udzielały 6,0% ocen negatywnych, zdecydowanie lewicowe – 45,5%.

7.5. Podsumowanie

Głównym przedmiotem rozdziału był dobrostan polskiego społeczeństwa w świadomości mieszkańców Polski w 2023 r. Podsumowując zawarte w rozdziale analizy, można dać syntetyczną odpowiedź: według większości badanych dobrostan społeczny w wyodrębnionych aspektach lokuje nasz kraj na poziomie stanów średnich. Pod niemal każdym względem życie było umiarkowanie satysfakcjonujące. Ogólna ocena warunków życia i warunków pracy dowodziła stosunkowo wyraźnej poprawy w porównaniu ze stanem z roku 2021 (5–8 p.p.). Tym jednak, co szczególnie niepokoiło w wynikach naszych analiz, był niezwykle głęboki polityczny, a do pewnego stopnia także ideologiczny podział społeczeństwa w ósmym roku rządów Prawa i Sprawiedliwości. Polaryzacja polityczna, o której pisali również inni autorzy (Cześnik i in., 2020; Ruszkowski i in., 2020), powodowała uskrajenie opinii o wszystkich sprawach kojarzących się Polkom i Polakom z działalnością rządu. Każdorazowo w takich

przypadkach opinie grup osób identyfikujących się z rządem lokowały się na poziomie od ok. 50% do ok. 75% ocen pozytywnych, podczas gdy opinie osób, które były zwolennikami partii niebędących u władzy, sytuowały się na dramatycznie niskim poziomie kilku procent.

Na zakończenie nawiążemy do koncepcji patchworkowego porządku społeczno-gospodarczego. Wyniki badań, przedstawione w rozdziale, pozwalają odnieść się do ważnego aspektu tego modelu kapitalizmu, mianowicie do mikrostruktur i relacji ich z makrostrukturą państwa. W pierwszym rządzie chcemy zwrócić uwagę na aspekt świadomości społecznej, spajający małe struktury. Jest nim wartość w postaci wsparcia bliskich, które, jak staraliśmy się pokazać, jest w dużym stopniu postrzegane niezależnie od innych potencjalnych osi zespalających życie na poziomie mikrostruktur, a także jest stosunkowo neutralne politycznie (choć symptomy sporów politycznych zaznaczają się również na tym poziomie). Identyfikacja z bliskimi jest cechą powszechną i dotyczy wszystkich społeczeństw, jednak to, co wyróżnia porządek patchworkowy w jego polskim wariantcie, to wzmocnienie instytucji nieformalnych w obliczu stosunkowo słabej, nisko zintegrowanej i niedostatecznie komplementarnej, a także bardzo politycznie uwikłanej instytucji państwa. Ma ono słabą osnowę instytucji formalnych i jest to sytuacja uświadamiana przez obywateli m.in. w postaci krytycznej oceny wsparcia ze strony rządu w sytuacji wielokryzysu.

Identyfikacja z bliskimi i krytyka działań państwa widoczne są zarówno w rozdziale poświęconym dobrostanowi, jak też w innych częściach tej monografii, przede wszystkim w rozdziałach 15, 16 opartych na badaniach biograficznych. Względnie stabilne i umiarkowanie pozytywne oceny dobrostanu, pomimo odczuwalnych kryzysów, prowadzą do ogólniejszego pytania o wpływ wielokryzysu na świadomość społeczno-ekonomiczną osób badanych. W kolejnym rozdziale przyjrzymy się bliżej temu ostatniemu zagadnieniu.

Wizje gospodarki dobrze urządzonej w okresie wielokryzysu

Juliusz Gardawski

Wstęp

Pandemia COVID-19, a także trwający wielokryzys skłoniły nas do refleksji nad stanem świadomości ekonomicznej Polek i Polaków pracujących. Przeprowadzona w niniejszym rozdziale analiza wpływu wielokryzysu 2020+ na świat pracy wpisuje się w tradycję badań wizji gospodarki dobrze urządzonej (normatywnych przedstawień gospodarki) (GDU), które były prowadzone przez ponad trzy dekady w zespole socjologów ekonomicznych ze Szkoły Głównej Planowania i Statystyki (SGPiS) i Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Wyniki wieloletnich badań zespołu z SGH dowodziły stabilności trójdziennej, normatywnej wizji gospodarki, cechującej mentalność Polaków. W projekcie COV-WORK zadaliśmy pytanie, czy wstrząsy społeczno-ekonomiczne po 2020 r. doprowadziły do istotnych zmian tej wizji.

Dobierając narzędzia metodologiczne do naszych badań społecznej świadomości ekonomicznej, nawiązujemy do dorobku Maxa Webera (2002), ale także nowego instytucjonalizmu (Campbell, 2004; Fedorowicz, 2004; North, 1991). Odwołujemy się zarówno do nowego instytucjonalizmu wchodzącego w skład nurtu racjonalnego wyboru, bliskiego metodologicznie nowej ekonomii instytucjonalnej z naciskiem na kategorię maksymalizacji użyteczności, jak też związanego z tradycją humanistyczną i kategorią zakorzenienia (*embeddedness*) (Granovetter, 1985), a także z nurtem kulturologicznym, kojarzonym z tzw. starym instytucjonalizmem oraz instytucjonalizmem historycznym z jego

naciskiem na tropienie zależności ścieżkowej. Do tych inspiracji dodajemy teorię kapitalizmu patchworkowego (Gardawski i Rapacki, 2021; Rapacki, 2019a), pozwalającego na głębszą interpretację niektórych aspektów świadomości ekonomicznej. Wymienione nurty, wewnątrznie bardzo różnorodne, dają szansę na triangulację w badaniu złożonego problemu świadomości ekonomicznej.

Analizując świadomość ekonomiczną, nie sposób pominąć refleksji marksistowskiej i neomarksistowskiej z jej odniesieniami strukturalnymi. Jerzy J. Wiatr, odwołujący się do dorobku Marksa, odnosił świadomość ekonomiczną zarówno do etapów rozwoju społeczeństw, jak i do klas społecznych:

[...] określał świadomość ekonomiczną jako ogół występujących w danym społeczeństwie poglądów i ocen odnoszących się do ekonomicznych stosunków między ludźmi i do ich technologicznych uwarunkowań. W odniesieniu do poszczególnych społeczeństw można starać się o ustalenie dominującego wzoru świadomości ekonomicznej, jak też można starać się o ustalenie dominującego wzoru świadomości ekonomicznej poszczególnych klas. (Wiatr, 1987, s. 33–34)

Podobnie ujmował zagadnienie Leszek Gilejko (2002, s. 17).

Świadomość ekonomiczna, traktowana w marksizmie raczej jako zmienna zależna (pomijamy późne prace Marksa, odnoszące się do formacji azjatyckiej), bywa także ujmowana jako zmienna niezależna, której charakter i zróżnicowania aktywnie kształtują praktykę społeczną (w tym przypadku kluczowa jest perspektywa Maxa Webera).

Szczególnie interesująca w kontekście naszych badań jest koncepcja Pierre'a Bourdieu (2005) z racji trójdzielnej rekonstrukcji struktury klasowej. Nie tylko stała się ona podstawą hipotezy o trójdzielnym podziale klasowym polskiego społeczeństwa, ale także uchwyciła zjawisko reprodukcji struktury klasowej w wyniku zwrotnego oddziaływania historycznie ugruntowanej świadomości, kształtowanej w kontekście habitusów (Bourdieu i Wacquant, 2001).

Pojęcie świadomości społecznej jako czynnika aktywnego, odnoszącego się do interesów, przedstawiał Marek Ziółkowski, który wiązał to pojęcie z kategorią uświadamianych i podzielanych interesów, będących subiektywnymi celami, uznawanymi za słuszne (Ziółkowski, 2000, s. 57).

Nasze analizy dowodziły trwałości ambiwalencji, specyficznego postrzegania „obcego” i niskiego poziomu kapitału społecznego w aspekcie zaufania, co nie sprzyjało efektywności ekonomicznej, a było głęboko zinternalizowane i wytwarzało efekt zależności ścieżkowej. Stąd nasze odwołanie do pojęcia „kultury ekonomicznej”, proponowanego przez Francisca Fukuyamę. Kultura

[...] obejmuje wzajemne powiązania między czynnikami kulturowymi i elementami struktury społecznej, zbliżając się jednocześnie do popularnej koncepcji kultury jako sumy dziedzicznych nawyków etycznych. [...] Kulturę tak rozumianą można najłatwiej zdefiniować, określając, czym ona nie jest. Na pewno nie jest „racjonalnym wyborem” w pojęciu ekonomistów, dla których podstawowym modelem zachowania ludzkiego jest maksymalizacja korzyści. [...] Wybory nakazane przez kulturę wynikają ze zwyczaju. (Fukuyama, 1997, s. 49–50)

Nawiązując do propozycji Mirosławy Marody i Jacka Kochanowicza, a także Arthura T. Denzaua i Douglasa C. Northa, korzystamy z kategorii „ideologii gospodarczych”. Denzau i North pisali: „Ideologie są wspólnymi ramami modeli mentalnych, posiadane przez grupy, które dostarczają zarówno interpretacji środowiska, jak i wskazówki odnośnie tego, jak powinno być zbudowane” (Denzau i North, 1994, s. 4).

Należy podkreślić różnicę między pojęciami ideologii i wizji. Pierwsze są systemami koherentnymi, natomiast pojęcie „wizji” stosować będziemy dla układu zasad, które nie muszą być spójne. Nasze rozumienie wizji jest jednak bliskie ideologiom pod tym względem, że rzecz dotyczy wizji podzielanych intersubiektywnie („podzielanych modeli mentalnych” w ujęciu Douglasa Northa), długotrwałych, zakorzenionych, wyrastających na gruncie środowiskowych habitusów. Jan Szczepański podkreślał, że „[wizje odpowiadają na potrzeby emocjonalne, odzwierciedlają nadzieje jednostek i grup, oczekiwania i życzenia”, zarazem nie są „systemem i hierarchią wartości”, chociaż ich komponentami są wartości (Szczepański, 1995, s. 8–9). Jerzy Sobczak wprowadził, obok wizji jako konstrukcji usystematyzowanych, pojęcie wizji będących wytworami potocznej świadomości. Są to „prywatne teorie gospodarki”, dające się rekonstruować w drodze badań socjologicznych (Sobczak, 1996, s. 33). W niniejszym opracowaniu zostało przyjęte określenie „wizji gospodarki dobrze urządzonej” jako układu pożądanego przez jednostki i zbiorowości zasad społeczno-ekonomicznych, które są definiowane jako wartości ekonomiczne (Daab, 1991; Hausner, 2020; por. inne ujęcia: Kolarska i Rychard, 1981)¹.

¹ Dodamy, że w polskiej literaturze były obecne także inne terminy opisujące normatywne wizje gospodarki. Włodzimierz Daab używał terminu „wyobrażenia o pożądanym formach ładu społeczno-ekonomicznego” (Daab, 1991). W badaniach serii „Polacy” z lat osiemdziesiątych, aranżowanych przez Władysława Adamskiego, Lena Kolarska i Andrzej Rychard używali określenia „preferowane typy ładu społeczno-ekonomicznego”, ale także pisali o „wizjach ładu społecznego”. W tym polu pojęciowym mieści się opracowana przez Jerzego Hausnera kategoria „społecznego imaginarium”, w ramach którego sytuują się wartości egzystencjalne (społeczne) i instrumentalne.

Przytoczymy w skrócie charakterystykę kategorii wartości ekonomicznych. Z punktu widzenia socjologii ekonomicznej szczególnie użyteczne są definicje przedstawiające wartości w sposób relatywistyczny, łączący aspekt subiektywny, w którym zawiera się czynnik kulturowy, z wymiarem obiektywnym, osadzonym w interesach ekonomicznych relatywizowanych do struktury społeczno-ekonomicznej. Podejście to jest zbliżone do kategorii wartości jako punktu wyjścia działań (Kluckhohn, 1951), wartości-ideałów (Ziółkowski, 2000), koncepcji internalizacji wartości (Szczepański, 1970), że wymienimy niektóre z nich.

Kończąc, odwołamy się do koncepcji porządku patchworkowego (Gardawski i Rapacki, 2021). Problematyka ta była omawiana w rozdziale 2, a także w innych rozdziałach. Obecnie podkreślimy, że cechą takiego porządku jest w dużym stopniu heterogeniczny i patchworkowy charakter instytucjonalnej osnowy życia społecznego, w tym fundamentalnych instytucji państwa i prawa, a także patchworkowy charakter relacji między organizacjami i instytucjami składającymi się na graczy funkcjonujących w ramach warunków tworzonych przez osnowę. Ten charakter porządku społeczno-ekonomicznego znajduje odzwierciedlenie w kulturze i ideologii ekonomicznej, cechującej część społeczeństw Europy Środkowej i Wschodniej, zwłaszcza nasz kraj. W badaniach świadomości ekonomicznej znajdowaliśmy od dawna, od czasu przełomu ustrojowego, a nawet wcześniej, w ostatnim okresie rozkładu autorytarnego socjalizmu, odzwierciedlenia tego porządku. Jak zostanie przedstawione w naszych analizach, większość osób badanych deklaruwała wysoki krytycyzm wobec instytucji państwa, które to instytucje nie tworzyły porządku spójnego, nie mówiąc o jego komplementarności, nie były więc w stanie wykonywać w sposób satysfakcjonujący swoich funkcji. Prowadziło to do wzmocnienia więzi społecznych na poziomie mikrostruktur i brania przez uczestników tych mikrostruktur spraw w swoje ręce. Uważamy, że antyprawna kultura, mocno zakorzeniona w polskim społeczeństwie, jest w dużym stopniu efektem porządku patchworkowego (por. rozdział 2). Dodajmy, że kapitalizm patchworkowy wzmocnił kulturowo ukształtowane tendencje indywidualistyczne na poziomie mikrostruktur, które zostały przedstawione w niniejszej monografii (por. część III i IV).

8.1. Badania wizji gospodarki dobrze urządzonej w SGPiS/SGH

Wizje gospodarki dobrze urządzonej były badane przez zespół socjologów ekonomicznych SGPiS/SGH od 1986 r., zaś od 1991 r. prowadzono reprezentacyjne ogólnopolskie badania pracowników przemysłu (seria „Robotnicy”) dzięki finansowemu wsparciu ze strony Fundacji im. Friedricha Eberta. Były one

kontynuowane do 1995 r. W latach późniejszych zespół prowadził ok. 30 badań, w tym kilkanaście na reprezentacjach grup społeczno-zawodowych, a kilka na reprezentatywnych próbach mieszkańców Polski. We wszystkich kwestionariuszach zamieszczano wskaźnik gospodarki dobrze urządzonej (GDU), który wprawdzie różnił się pod względem liczby zmiennych, lecz podstawowe zasady i ich układ pozostawały niezmiennie. Celem badań było m.in. rozszyfrowanie „czarnej skrzynki” orientacji kwalifikowanych jako niespójne, niejednorodne (por. omówienie tej tradycji badawczej w: Gardawski, 2021).

Głównym wnioskiem z wieloletnich badań było stwierdzenie trwałości trójdzielnego układu wizji, z których dwie odpowiadały w pewnym stopniu typowi egalitarno-etatystycznemu i rynkowo-efektywnościowemu z innych badań socjologicznych, natomiast główną, najbardziej charakterystyczną był typ pośredni, cechujący się „ograniczonym przyzwoleniem na gospodarkę rynkową” (Gardawski, 1996).

Następnym wnioskiem, który był zarazem przesłanką wieloletnich badań GDU, były zmiany poparcia zasad i proporcji między wizjami wraz z cyklicznymi kryzysami społeczno-gospodarczymi. Mimo że nie stwierdziliśmy bezpośrednich odbić cykli gospodarczych i załamań kryzysowych w wizjach GDU, pojawiały się mniej czy bardziej wyraźne refleksy sytuacji społeczno-gospodarczej, co pozwalało traktować badania GDU jako swego rodzaju barometr sytuacji społeczno-gospodarczej. Poniżej omówimy cechy trzech typów wizji.

Pierwszy typ, najbardziej rynkowy, zakłada – obok poparcia zasady konkurencji między przedsiębiorstwami – zgodę na uciążliwości związane z rynkiem (w tym także na nieuchronność ryzyka pojawienia się bezrobocia), zgodę na prywatyzację przedsiębiorstw państwowych, zarówno przez kapitał polski, jak też zagraniczny i inne. Ten typ wizji był akceptowany marginesowo (ok. 5% respondentów naszych badań w latach dziewięćdziesiątych) i został określony mianem „liberalizm”.

Drugi typ wizji był umiarkowanie rynkowy (określany przez nas jako „modalny”), zawierał poparcie zasady konkurencji i niezależności przedsiębiorstw przy jednoczesnym nakładaniu pewnych ograniczeń, odnoszących się do egzystencjalnych interesów robotników. Dlatego też akceptacji zasady konkurencji towarzyszyło ograniczenie w postaci niedopuszczenia do związanego z nią ryzyka strukturalnego bezrobocia. Aprobowano prywatyzację przedsiębiorstw państwowych pod warunkiem nabywania ich przez kapitał polski. Postulowano wspieranie rozwoju kapitału polskiego. Mimo obaw przed zachodnią konkurencją akceptowano tworzenie przez kapitał zagraniczny nowych przedsiębiorstw „na surowym korzeniu”. Ponadto wizja ta obejmowała niechęć do bezpośredniej ingerencji państwa w gospodarkę, a zarazem zawierała poparcie

umiarkowanego egalitaryzmu. Wizję modalną określaliśmy jako „umiarkowanie modernizacyjną” (Gardawski, 1996). Wraz z osiągnięciem kolejnych faz rozwoju polskiego kapitalizmu wizja ta ulegała zmianom, jednak cechy kluczowe okazały się trwałe (konkurencja z pewnymi egzystencjalnymi ograniczeniami, protekcjonizm, umiarkowany egalitaryzm). W ostatnim okresie nazywaliśmy tę wizję „rozwojową, bezpieczną gospodarką protekcjonistyczną”. Dodajmy, że na tym poziomie analizy stosujemy zamiennie terminy „etatyzm” i „interwencjonizm”.

Trzeci typ wizji cechował się niechęcią do gospodarki rynkowej i nie było w niej miejsca na bezrobocie czy zwolnienia zbędnych pracowników. Wizja zawierała także sprzeciw wobec prywatyzacji przedsiębiorstw, również przez kapitał krajowy, poparcie dla interwencji państwa w gospodarce, dla równości społecznej, a także dla partycypacji pracowników w zarządzaniu. Określaliśmy ten typ początkowo jako „tradycyjalny” lub jako „korporatyzm i egalitaryzm” (Gardawski i in., 2022, s. 128).

W długim okresie gromadzenia danych stwierdziliśmy większe lub mniejsze zmiany poziomu akceptacji wszystkich zasad, łącznie z zasadą początkowo bardzo wysoko popieraną – konkurencją między przedsiębiorstwami (notowaliśmy bardzo silne obniżenie poparcia konkurencji w czasach wielkiej niepewności w pierwszym roku transformacji), a także zasad dotyczących utrudnień związanych z gospodarką rynkową. Te dotychczasowe doświadczenia posłużą jako układ odniesienia w trakcie analiz wizji GDU w dobie wielokryzysu.

8.2. Badania wizji gospodarki dobrze urządzonej w okresie wielokryzysu

Wskaźnik GDU był przez nas kilkakrotnie modyfikowany. W ostatnich latach opracowaliśmy wersję, która służyła badaniu wizji GDU młodzieży pracującej polskiej i niemieckiej, przeprowadzonemu metodą wywiadu telefonicznego (CATI) jesienią 2016 r. Badania były realizowane przez zespół z SGH, Uniwersytetu Wrocławskiego oraz Freie Universität Berlin, a ich przedmiotem były postawy młodzieży pracującej w warunkach prekaryjnych (Gardawski, 2020, 2021; Mrozowicki i Czarzasty, 2020). Konieczność uwzględnienia specyfiki niemieckiej wpłynęła na kilka zmian, m.in. na zastąpienie baterii zasad dotyczących utrudnień rynkowych przez jedną zasadę protekcjonistyczną, niemniej wskaźnik zachował wcześniejszą strukturę. Wskaźnik GDU został wykorzystany również w projekcie COV-WORK, w ramach którego przewidziano telefoniczne panelowe badania opinii publicznej (CATI) w latach 2021 i 2023 (por. rozdział 4). Wyniki I fali panelu, czyli badań społeczeństwa polskiego poddanego

doświadczeniu pandemii, zostały opublikowane w 2022 r. przez zespół autorów: Juliusz Gardawski, Adam Mrozowski, Jacek Burski, Jan Czarzasty, Mateusz Karolak (Gardawski i in., 2022).

W trakcie realizacji projektu COV-WORK sytuacja społeczno-gospodarcza Polski uległa zmianie, kryzys pandemiczny przekształcił się w zjawisko definiowane przez nas jako wielokryzys: miejsce pandemii zajął w 2022 r. kryzys wywołany pełnoskalową wojną w Ukrainie i towarzyszący jej kryzys kosztów życia, które nałożyły się na inne kryzysy opisywane w rozdziale 3 i poddane analizie w rozdziale 6. Dzięki wykorzystaniu wskaźnika GDU w postaci opracowanej do badań PREWORK z 2016 r. pojawiła się możliwość porównania deklaracji dotyczących GDU w latach 2016, 2021, 2023. Badania z 2016 r. obejmowały jedynie pracujących młodych (18–30 lat). To powodowało, że później można było porównać deklaracje jedynie tej grupy. Odpowiednie zbiorowości z badań panelowych okazały się stosunkowo nieliczne, ale zachowały reprezentatywność w warstwie wieku i zatrudnienia (w 2021 r. $n = 84$, zaś w 2023 r. $n = 91$ przy ogólnej liczbie respondentów panelu $N = 602$). Dodajmy, że w badanej zbiorowości pracujących młodych z 2023 r. 75,0% stanowili pracujący młodzi w 2021 r.

Analizy wpływu wielokryzysu na społeczeństwa, prowadzone w wielu krajach świata, wskazywały na jego szczególnie silny, negatywny wpływ na zdrowie psychiczne i dobrostan młodzieży. W opracowaniu Komisji Europejskiej, opublikowanym w czasie realizacji II fali naszych badań panelowych, pisano: „systematyczny przegląd retrospektywnych badań trendów (*longitudinal*) przeprowadzonych w 11 krajach wykazał wzrost poczucia beznadziejności (*distress*), negatywnych uczuć oraz pogorszenie zdrowia psychicznego wśród młodych ludzi, zwłaszcza nastolatków i młodych dorosłych” (European Commission, 2023). Badacze społeczeństw dotkniętych kryzysami (w tym badacze społeczeństwa polskiego) opublikowali dużą liczbę analiz empirycznych i teoretycznych, które były poświęcone negatywnemu wpływowi kryzysów na zdrowie psychiczne młodzieży, w tym analizy postaw młodzieży poddanych różnym formom społecznej deprivacji (Klinenberg, 2024; Pustułka i in., 2021; 2023). Dodajmy, że okresowi wielokryzysu towarzyszy rozpowszechnianie ideologii prawicowych i populistycznych, popularyzujących tzw. nieliberalną demokrację oraz manifestujących wrogość wobec elit i systemu oficjalnych instytucji (Myrczik i in., 2024).

Pierwsza część poniższych analiz empirycznych będzie dotyczyła porównania wyników badań wizji GDU deklarowanej przez pracujących młodych sprzed obecnego okresu wielokryzysu z wynikami badań panelowych obejmujących dwie fale wielokryzysu: pandemiczną i związaną z wojną. Druga część analiz odnosi się do panelowych ogólnopolskich badań reprezentatywnych ludności dorosłej z lat 2021 i 2023.

8.3. Porównawcze badania wizji GDU młodzieży pracującej w badaniach PREWORK i COV-WORK (w latach 2016, 2021, 2023)

Tabela 8.1 zawiera ogółem 16 zmiennych wskaźnika GDU. Wskaźnik obejmował 15 zmiennych w 2016 r., zaś 16 w badaniach z lat 2021 i 2023. Na wskaźnik składało się sześć większych i mniejszych baterii zasad oraz jedna zasada syndromatyczna: (1) zasady rynkowo-efektywnościowe: 1, 2, 3, 4, 5; (2) zasady egalitarno-etatystyczne: 11, 12, 13; (3) zasady bezpieczeństwa: 15, 16; (4) zasady korporacyjno-partycypacyjne: 10, 14; (5) zasady rozwoju gospodarczego: 7, 8; (6) zasada denacjonalizacji usług publicznych: 6; (7) zasada protekcyjnistyczna: 9.

Tabela 8.1. Poziom poparcia zasad wskaźnika gospodarki dobrze urządzonej przez młodych pracujących (18–30 lat) w 2016 r. i w okresie dwóch fal badań panelowych (2021 i 2023 r.)

Zasady	Pracujący młodzi (18–30)			
	Badania PREWORK 2016*	Badania panelowe COV-WORK		Różnica: 2023 – 2016
		I fala 2021**	II fala 2023***	
1. Zasada konkurencji jest dobra dla gospodarki.	78,4	77,4	84,6	6,2
2. W gospodarce rynkowej bezrobocie powinno być dopuszczalne.	X	51,6	48,4	X
3. Pracodawcy powinni mieć prawo zwalniać bez odprawy pracowników, dla których nie ma pracy w danym momencie.	20,5	9,6	7,7	-12,8
4. Powinno się zezwalać kapitałowi zagranicznemu na kupowanie bez ograniczeń polskich przedsiębiorstw.	16,2	14,5	23,1	6,9
5. Powinno się popierać swobodny przepływ pracowników z jednego kraju do innego w ramach Europy.	69,6	84,5	72,5	2,9
6. Należy zlikwidować powszechny, obowiązkowy system emerytalny i pozwolić, aby obywatele sami decydowali, czy chcą oszczędzać na emeryturę.	55,3	59,5	60,4	5,1
7. Powinno się finansować z pieniędzy podatników ośrodki badawcze rozwijające w kraju najnowocześniejsze technologie.	77,7	74,7	64,8	-12,9

Tabela 8.1. – cd.

Zasady	Pracujący młodzi (18–30)			
	Badania PREWORK 2016*	Badania panelowe COV- WORK		Róż- nica: 2023 – 2016
		I fala 2021**	II fala 2023***	
8. Powinno się dofinansowywać z pieniędzy podatników zakładanie firm przez ludzi rozpoczynających działalność gospodarczą.	56,2	52,4	48,6	-7,6
9. Powinno się tworzyć sprzyjające warunki dla rozwoju polskich przedsiębiorstw i banków, lepsze niż dla zagranicznych przedsiębiorstw i banków.	79,7	76,2	86,8	7,1
10. Związki zawodowe powinny mieć wpływ na sprawy ważne dla gospodarki kraju.	46,8	31,0	38,9	-7,9
11. Państwo powinno regulować gospodarkę, tzn. tworzyć plany gospodarcze, kontrolować ceny, określać poziom płac.	40,1	20,5	18,9	-21,2
12. Polityka podatkowa powinna dążyć do zmniejszania różnicy między zarobkami ludzi.	53,3	42,9	40,7	-12,6
13. Powinno się zapewniać wszystkim obywatelom bezpłatną służbę zdrowia.	72,0	78,3	81,5	9,5
14. Pracownicy wykonawczy powinni mieć wpływ na zarządzanie firmami, w których są zatrudnieni.	46,9	62,7	53,8	6,9
15. Pracownicy, którzy chcą być zatrudnieni na stałe (na umowę na czas nieokreślony), powinni mieć zagwarantowaną stałą umowę.	88,2	92,8	89,0	0,8
16. Państwo powinno zapewniać każdemu obywatelowi podstawowe środki utrzymania, także temu, który nie pracuje.	X	26,2	23,9	X

Źródła:

- * badania PREWORK, sondaż metodą CATI 2016; próba badawcza pracujących młodych, n = 545;
- ** badania COV-WORK, I fala panelu, metoda CATI 2021; próba badawcza pracujących młodych, n = 84;
- *** badania COV-WORK, II fala panelu, metoda CATI 2023; próba badawcza pracujących młodych, n = 91.

Rozpocniemy od porównania rozkładów odpowiedzi udzielonych przez pracujących młodych Polaków² (18–30 lat) na pytania o wizje GDU z trzech sondaży: z badań prekariatu (PREWORK) z 2016 r. i z dwóch fal panelu z naszych aktualnych badań (COV-WORK). Głównym układem odniesienia dla wniosków będą wyniki skrajnych pomiarów z lat 2016 i 2023. W drugiej kolejności porównamy deklaracje pracujących młodych z 2023 r. z odpowiednimi deklaracjami pracujących starszych i emerytów.

W analizach I fali panelu (Gardawski i in., 2022, s. 111–112) przyjęliśmy cztery hipotezy: oczekiwanie wzrostu efektywności ochrony zdrowia, oczekiwanie zwiększenia trwałości stosunku pracy, oczekiwanie wzmożonej interwencji państwa i elity politycznej w gospodarce i obniżenie wiary w rynek jako efektywny mechanizm alokacyjny. Dwie pierwsze hipotezy zostały potwierdzone, dwie kolejne nie zostały potwierdzone lub były potwierdzone częściowo.

Obecnie wstrzymamy się od opracowania szczegółowych hipotez, które zakładałyby maksymalizację określonych przedmiotowo użyteczności z punktu widzenia trafnie (jak należałoby założyć) przewidzianych interesów respondentów. Przeciwnie, trzeba oczekiwać kolejnych sprzecznych czy ambiwalentnych oczekiwań. Stawiamy w związku z tym następującą hipotezę:

Hipoteza: wraz z rosnącym zagrożeniem kryzysami polska młodzież pracująca będzie w coraz większym stopniu oczekiwała bezpieczeństwa, pozostając, tak jak dotychczas, „antysystemowa”, czyli niechętna rozwiązaniom etatystycznym i interwencjonistycznym.

Na wstępie podkreślamy, że wyniki analiz powinny być traktowane ostrożnie. Jak pisaliśmy, zbiorowości pracujących młodych w badaniach panelowych były reprezentatywne na poziomie wieku i zatrudnienia (brano pod uwagę aktualne dane GUS), jednak ich liczebności były stosunkowo niewielkie, a wyniki obarczone są błędem statystycznym pomiaru.

Analizując dane zawarte w tabeli 8.1, widzimy, po pierwsze, istotne obniżenie poparcia dla zasad egalitarno-etatystycznych i korporacyjno-partycypacyjnych. Wycofywanie poparcia dotyczy w pierwszym rzędzie etatyzmu (zasada 11). Interwencja państwa w gospodarce straciła między rokiem 2016 a 2023 aż 21,2 p.p. poparcia u młodzieży pracującej. Głębokie tąpnięcie miało miejsce wraz z pandemią: między rokiem 2016 a 2021 sięgnęło 19,6 p.p., zaś w okresie między pomiarem z roku 2021 i 2023 dodatkowo pogłębiło się o 1,6 p.p. Obniżyło się także poparcie dla zasady egalitaryzmu (o 12,6 p.p.)

² W rozdziale piszemy zamiennie o postawach mieszkańców Polski oraz Polek i Polaków, bowiem w naszej próbie badań COV-WORK 98,8% respondentów wskazało narodowość polską.

i dla zasady interwencji związków zawodowych w gospodarce (o 7,9 p.p.). Związki zawodowe notowały najniższe poparcie w 2021 r. (w porównaniu z 2016 r. nastąpiło obniżenie o 15,8 p.p.). Na marginesie dodamy, że równoległe nastąpiło obniżenie akceptacji zasad wspomagania rozwoju gospodarczego z budżetu państwa – dla wydatkowania na cele rozwojowe – zarówno dla zasady finansowania badań i rozwoju technologii (o 12,9 p.p.), jak zasady dofinansowania start-upów (o 7,6 p.p.).

Komentarzem do przedstawionego powyżej silnego obniżenia poziomu zgody na interwencję państwa w gospodarce może być utrzymywanie wzrostowej, chociaż umiarkowanej, tendencji denacjonalizacji usług publicznych – sprzeciwu wobec obligatoryjnego, administrowanego przez państwo systemu emerytalnego. Dodajmy, że we wcześniejszych badaniach normatywnych wizji gospodarki niechęć młodzieży do państwowego systemu emerytalnego często przyjmowała charakter, który można określić jako bezrefleksyjny, żeby unikać dosadnego epitetu „infantylny” (jednoczesne oczekiwanie likwidacji obligatoryjnej składki emerytalnej, wpłacanej do budżetu, oraz otrzymywania emerytury z budżetu).

Nawiązując do tez zamieszczonych we wstępie, powrócimy do zagadnienia patchworku. Instytucje państwa są oceniane jako niewydolne (por. również rozdział 7), co jest wynikiem heterogenicznej i patchworkowej „logiki” jego działania. W wielu naszych wcześniejszych badaniach, zwłaszcza w badaniach świadomości ekonomicznej prywatnych przedsiębiorców, spotykaliśmy się z poglądem o niespójności działania państwa i niewłaściwym wypełnianiu przypisanych mu funkcji.

Wskazanemu powyżej obniżeniu poparcia zasad egalitarno-etatystycznych towarzyszy u pracujących młodych z jednej strony wzrostowa tendencja poparcia zasady konkurencji (o 6,2 p.p.), a z drugiej znaczące obniżenie przyzwolenia na liberalizację rynku pracy, która jest zapisana w zasadzie mówiącej o zwalnianiu pracowników bez odszkodowania obciążającego pracodawcę (o 12,8 p.p.). Równoległe między I a II falą panelu uległo zmniejszeniu o 3,2 p.p. przyzwolenia na bezrobocie w gospodarce rynkowej. Wizja GDU zawiera więc postulat rynkowego charakteru gospodarki przy jednoczesnym utrzymaniu, a nawet pewnym wzmocnieniu bezpieczeństwa stosunku pracy.

Z przedstawionymi obserwacjami wiąże się wzrastające poparcie zarówno dla zasady protekcyjizmu, jak zasady konkurencji. Zasady te są istotnie skorelowane ($\chi^2 = 30,746$; $df = 4$; $p < 0,001$), a 71,2% osób popierających protekcyjnistyczną ochronę gospodarki jednocześnie aprobują zasadę konkurencji między przedsiębiorstwami. Korelacja ta daje się prosto wyjaśnić przeświadczeniem o konieczności wyrównania warunków konkurencji między

wyżej rozwiniętymi przedsiębiorstwami zagranicznymi i niżej rozwiniętymi krajowymi, natomiast podkreślamy tę zależność ze względu na kontekst zasady konkurencji, zwłaszcza jej odniesienie do innych zasad składających się na wizję GDU. We wcześniejszych badaniach notowaliśmy zjawisko silnego popierania konkurencji przy znacznie słabszym poparciu lub braku poparcia dla zwalniania z pracy zbędnych pracowników czy dla bankructw nieefektywnych przedsiębiorstw.

Powtórzmy: w przypadku zbiorowości pracującej młodzieży trzeba stwierdzić, że nie dość, że nie oczekiwała ona zwiększonej interwencji państwa w gospodarce i wzmocnienia konkretnych działań osłonowych w obszarze polityki społecznej, to wręcz postulowała ich osłabienie. Miało to miejsce w sytuacji pojawienia się kryzysu COVID-19 i kryzysu wywołanego pełnoskalową wojną w Ukrainie. Zarazem nastąpiło zwiększenie poparcia dla zasady konkurencji między przedsiębiorstwami, ale także dla protekcyjizmu gospodarczego.

Istnieje również druga strona normatywnych wizji GDU u pracujących młodych, związana z wyzwaniem egzystencjalnymi. Mimo że nastąpił szereg przesunięć poziomów poparcia wewnątrz zasad wskaźnika, w rankingu oczekiwań wysoko sytuowało się bezpieczeństwo stosunku pracy (zapewnienie wszystkim chcącym stałego zatrudnienia): 2016 r. – 88,2%, 2021 r. – 92,8%, 2023 r. – 89,0%; zapewnienie bezpłatnej ochrony zdrowia: 2016 r. – 72,0%, 2021 r. – 78,3%, 2023 r. – 81,5%; popieranie swobodnego przepływu pracowników między krajami w ramach Europy: 2016 r. – 69,6%, 2021 r. – 84,5%, 2023 r. – 72,5%.

Bardziej szczegółowy opis wizji GDU pracujących młodych w okresie wielokryzysu przedstawimy w kolejnym podrozdziale, w którym porównamy wizje pracujących młodych z wizjami pracujących starszych i emerytów.

8.4. Pracująca młodzież, pracujący starsi, emeryci – różne wizje GDU w II fali panelu COV-WORK (2023)

Badania kwestionariuszowe COV-WORK w odróżnieniu od wcześniejszych badań PREWORK obejmowały nie tylko młodzież, lecz także reprezentację dorosłych mieszkańców Polski. Posiłkując się danymi z II fali panelu COV-WORK (2023), będziemy mogli porównać preferencje zbiorowości pracujących młodych, którym poświęciliśmy poprzedni podrozdział, z preferencjami pracujących starszych (31 lat i więcej) oraz preferencjami osób deklarujących podczas wywiadu, że są na emeryturze. Tabela obejmuje także poziom średnich wartości dla całej próby (N = 602) (tabela 8.2). Wyniki

badan obydwu fal panelu na poziomie ogółu badanych dają wyniki stosunkowo zbliżone, natomiast pojawiają się różnice między falami odnośnie do niektórych kategorii.

Tabela 8.2. Poziom poparcia zasad wskaźnika gospodarki dobrze urządzonej przez pracujących młodych (18–30 lat), pracujących starszych (31 lat i więcej) i emerytów w czasie przeprowadzania II fali badań panelowych COV-WORK (2023)

Zasady wskaźnika GDU	1. Średnia w pró- bie	2. Pra- cujący młodzi	3. Pra- cujący starsi	4. Emeryci	Różni- ca: 2 – 3
1. Zasada konkurencji jest dobra dla gospodarki.	78,5	84,6	79,8	86,8	4,8
2. W gospodarce rynkowej bezrobocie powinno być dopuszczalne.	51,3	48,4	57,1	57,6	-8,7
3. Pracodawcy powinni mieć prawo zwalniać bez odprawy pracowników, dla których nie ma pracy w danym momencie.	10,9	7,7	10,1	11,7	-2,4
4. Powinno się zezwalać kapitałowi zagranicznemu na kupowanie polskich przedsiębiorstw bez ograniczeń.	14,7	23,1	15,6	11,0	7,5
5. Powinno się popierać swobodny przepływ pracowników z jednego kraju do innego.	71,3	72,5	75,2	75,1	-2,7
6. Należy zlikwidować powszechny, obowiązkowy system emerytalny i pozwolić, aby obywatele sami decydowali, czy chcą oszczędzać na emeryturę.	42,9	60,4	45,9	30,6	14,5
7. Powinno się finansować z pieniędzy podatników ośrodki badawcze rozwijające w kraju najnowocześniejsze technologie.	72,3	64,8	74,8	76,7	-10
8. Powinno się dofinansowywać z pieniędzy podatników zakładanie firm przez ludzi rozpoczynających działalność gospodarczą.	50,4	42,2	48,6	61,6	-6,4
9. Powinno się tworzyć sprzyjające warunki dla rozwoju polskich przedsiębiorstw i banków, lepsze niż dla zagranicznych przedsiębiorstw i banków.	82,1	86,8	77,6	83,9	9,2

Tabela 8.2. – cd.

Zasady wskaźnika GDU	1. Średnia w pró- bie	2. Pra- cujący młodzi	3. Pra- cujący starsi	4. Emeryci	Różni- ca: 2 – 3
10. Związki zawodowe powinny mieć duży wpływ na gospodarkę kraju.	45,4	38,9	39,2	55,9	-0,3
11. Państwo powinno regulować gospodarkę, tzn. tworzyć plany gospodarcze, kontrolować ceny, kontrolować płace.	41,1	18,9	38,4	58,2	-19,5
12. Polityka podatkowa powinna dążyć do zmniejszania różnicy między zarobkami ludzi.	54,8	40,7	49,5	69,5	-8,8
13. Powinno się zapewniać wszystkim obywatelom bezpłatną ochronę zdrowia.	84,2	81,5	84,9	88,2	-3,4
14. Pracownicy wykonawczy powinni mieć wpływ na zarządzanie firmami, w których są zatrudnieni.	52,9	53,9	46,3	65,2	7,6
15. Pracownicy, którzy chcą być zatrudnieni na stałe (na umowę na czas nieokreślony), powinni mieć zagwarantowaną stałą umowę.	92,2	89,0	89,0	97,3	0
16. Państwo powinno zapewniać każdemu obywatelowi podstawowe środki utrzymania, także temu, który nie pracuje.	31,7	23,9	22,9	43,6	1
Ogółem		15,1% n = 91	36,2% n = 218	31,4% n = 189	X

Źródło: badanie COV-WORK, II fala panelu 2023, lato 2023. Metoda CATI. N = 602.

W badanej próbie pracująca młodzież stanowiła 15,1% próby, pracujący starsi 36,2%, emeryci 31,4%. Największą różnicę zanotowaliśmy w przypadku zasady etatyzmu (zasada 11): emeryci popierali interwencję państwa w gospodarce częściej od pracujących starszych, ci z kolei częściej od pracującej młodzieży (58,2% wobec 38,4% i 18,9%). W przypadku poparcia egalitaryzmu (zasada 12) różnica między odpowiednimi grupami układała się w ciąg: 69,5% vs. 49,5% vs. 40,7%. Między badanymi grupami pojawiła się charakterystyczna różnica przy zasadzie nieuchronności pojawienia się bezrobocia w gospodarce rynkowej (zasada 2): brak różnic między emerytami i pracującymi starszymi (odpowiednio 57,6% i 57,1%) oraz istotna różnica między nimi a pracującą młodzieżą (48,4%). Emeryci zdecydowanie rzadziej oczekiwali likwidacji

państwowego systemu emerytalnego (zasada 6) niż pracujący starsi, a ci z kolei rzadziej niż pracująca młodzież: 30,6%, wobec 45,9% i 60,4%. Niezgodny z intuicją okazał się rozkład poparcia zasady budżetowego wspierania start-upów (zasada 8): najczęściej popierali tę zasadę emeryci, rzadziej pracujący starsi, najrzadziej pracująca młodzież (61,6%, 48,6% i 42,2%). Podobne zależności zanotowaliśmy przy zasadzie inwestowania środków budżetowych w rozwój technologii (zasada 7): 76,7%, 74,8% i 64,8%.

Interpretując wyniki powyższych analiz, warto odwołać się do deklarowanych dolegliwości związanych z kryzysami. Przy porównywaniu deklaracji pracującej młodzieży z deklaracjami pracujących starszych stwierdziliśmy istotne różnice. Biorąc pod uwagę deklaracje skrajne, czyli „zdecydowaną uciążliwość”³, pracująca młodzież, poza przypadkiem jednej zasady, deklarowała niższy poziom uciążliwości: odnośnie do pandemii COVID-19: 13,2% wśród pracującej młodzieży, 27,6% u pracujących starszych, wojny w Ukrainie: odpowiednio 14,1% i 28,3%, kryzysu imigracji: 17,6% i 22,9%, kryzysu klimatycznego: 15,4% i 32,4%, kryzysu tradycyjnych wartości: 7,7% i 18,7%.

Nawiązując do podziału społeczeństwa na trzy Polski, proponowanego w przeszłości przez Mirosławę Marody (2004), możemy obecnie wyznaczyć podział z uwzględnieniem kryterium wieku i statusu zatrudnienia, z którego będzie wynikało, że na skali zasad egalitarno-etatystycznych i korporacyjno-partycypacyjnych pozycję najwyższą zajmują emeryci, pośrednią pracujący starsi, najniższą zaś pracująca młodzież. Emeryci są także w największym stopniu przeciwni likwidacji państwowego systemu emerytalnego. Jednocześnie okazało się, że emeryci nie są przeciwnikami zasad rynkowo-efektywnościowych, pod tym względem dominują nad pracującą młodzieżą i nie ustępują pracującym starszym, zaś przy zasadzie konkurencji to przedstawiciele młodzieży zajmują pierwszą pozycję z przewagą 7,0 p.p. nad pracującymi starszymi. Emeryci górują także nad pozostałymi grupami, jeśli chodzi o zasady rozwojowo-technologiczne – zdecydowanie najbardziej sprzyjają osobom debiutującym w roli przedsiębiorców. Tym, co wyróżnia pracującą młodzież, jest nieco wyższy poziom przyzwolenia na kupowanie polskich przedsiębiorstw przez kapitał zagraniczny niż w przypadku pozostałych grup.

Odnosząc się do zakończenia poprzedniego podrozdziału, można postawić pytanie o specyfikę modeli GDU w przypadku emerytów oraz pracujących starszych. Punktem wyjścia będzie tu opisany poprzednio model GDU, właściwy pracującej młodzieży. Przy takim odniesieniu model cechujący emerytów

³ Zwracamy uwagę, że w rozdziale 6, poświęconym kryzysom, inaczej niż w obecnym, wyliczaliśmy statystyki, łącząc deklaracje „zdecydowanie dotykają” i „raczej dotykają”.

określiliśmy jako zdecydowanie rynkowy, a przy tym protekcyjnistyczny, popierający bezpieczny rynek pracy (niechętny liberalizacji rynku pracy), postulujący rozwój gospodarki ze środków budżetowych, lecz w ramach rozwiązań etatystyczno-egalitarnych (interwencja państwa i związków zawodowych, egalitaryzm). Model GDU u pracujących starszych lokował się między modelem pracujących młodych a modelem emerytów, co było szczególnie wyraźne w przypadku zasad egalitarno-etatystycznych.

Pracująca młodzież w porównaniu z respondentami starszymi i emerytami jest częściej przeciwna dopuszczeniu do bezrobocia, a zarazem nieco częściej wyraża zgodę na sprzedawanie przedsiębiorstw polskich kapitałowi zagranicznemu (23,1% wobec 15,6% u pracujących starszych i 11,0% u emerytów), ale jednocześnie zdecydowana większość popiera gospodarczy protekcyjnizm (86,8% wobec 77,6% u starszych pracujących i 83,9% u emerytów); jest stosunkowo mniej chętna budżetowemu finansowaniu rozwoju technologicznego kraju (64,8%, starsi pracujący – 74,8%, emeryci – 76,7%), jest także niechętna finansowaniu start-upów. Młodzież rzadziej od pozostałych zgadza się na interwencję państwa w gospodarce (18,9%, pracujący starsi – 38,4%, emeryci – 58,2%), a także częściej popiera zasadę, aby obywatele sami decydowali, czy chcą oszczędzać na emeryturę, a jeśli tak, to w jakiej formie (60,4% wobec 45,9% u starszych pracujących i 30,6% u emerytów). Młodzież jest stosunkowo niechętna egalitaryzmowi (40,7% wobec 49,5% u pracujących starszych i 69,5% u emerytów), lecz związki zawodowe popiera w podobnym stopniu jak pracujący starsi, a partycypację pracowniczą w większym stopniu niż oni.

Na podstawie treści tabeli 8.2 można sformułować wniosek o normatywnym modelu porządku gospodarczego, który odpowiada pracującej młodzieży, w świetle badań przeprowadzonych w okresie wielokryzysu. Biorąc pod uwagę omówiony kontekst wizji GDU cechujących inne zbiorowości, postawy pracującej młodzieży z lat 2021 i 2023 przywodzą na myśl opisywany w ramach badań SGH efekt stosunkowo silnej dwoistości modelu: w kwestiach ustrojowych jest oczekiwanie modelu liberalnej gospodarki rynkowej, przeciwnej etatyzmowi i egalitaryzmowi, natomiast w kwestiach egzystencjalnych pojawia się oczekiwanie na ograniczenie mechanizmów rynkowych i ochronę interesów pracowniczych. Przy tym postulaty rynkowe formułowane są przez młodzież pracującą w bardziej kategorycznej formie niż w przypadku dwóch pozostałych zbiorowości. Jeśli chodzi o interes egzystencjalny, to ma on być zapewniony przez ograniczenie bezrobocia, ponadto młodzież w większym stopniu niż starsi oczekuje partycypacji pracowniczej oraz wzmocnienia ochrony polskich przedsiębiorstw przed zagraniczną konkurencją (czemu towarzyszy niewysokie,

ale wyższe niż w przypadku pozostałych zbiorowości, otwarcie na nowe zagraniczne inwestycje). Rzykując duże uproszczenie, można ten model określić jako „bezpieczną liberalną gospodarkę rynkową”.

8.5. Wizje gospodarki dobrze urządzonej w badaniach panelowych (2021–2023)

Pierwsza fala panelu (badania z jesieni 2021 r.) były przeprowadzone na próbie 1400 osób. Badania panelowe, omawiane obecnie, zostały zrealizowane na próbie 602 osób wyodrębnionych z badań z 2021 r., które wzięły także udział w badaniach z 2023 r. Dało to możliwość bardzo dokładnego porównania deklaracji osób badanych (tabela 8.3).

Tabela 8.3. Poziom poparcia zasad wskaźnika gospodarki dobrze urządzonej w dwóch falach panelu (2001 i 2023)

Zasady wskaźnika GDU	I fala panelu		II fala panelu		Różnica: 4 – 2
	1. Zdecydowanie tak	2. Zdecydowanie tak i raczej tak	3. Zdecydowanie tak	4. Zdecydowanie tak i raczej tak	
1. Zasada konkurencji jest dobra dla gospodarki.***	37,6	74,8	47,4	78,5	3,7
2. W gospodarce rynkowej bezrobocie powinno być dopuszczalne.	17,1	51,1	21,0	51,3	0,2
3. Pracodawcy powinni mieć prawo zwalniać bez odprawy pracowników, dla których nie ma pracy w danym momencie.*	2,3	8,0	3,4	10,9	2,9
4. Powinno się zezwalać kapitałowi zagranicznemu na kupowanie polskich przedsiębiorstw bez ograniczeń.	6,5	15,9	5,4	14,7	-1,2
5. Powinno się popierać swobodny przepływ pracowników z jednego kraju do innego.*	31,0	71,1	33,6	71,3	0,2
6. Należy zlikwidować powszechny, obowiązkowy system emerytalny i pozwolić, aby obywatele sami decydowali, czy chcą oszczędzać na emeryturę.*	22,5	42,4	20,7	42,9	0,5

Tabela 8.3. – cd.

Zasady wskaźnika GDU	I fala panelu		II fala panelu		Różnica: 4 – 2
	1. Zdecydowanie tak	2. Zdecydowanie tak i raczej tak	3. Zdecydowanie tak	4. Zdecydowanie tak i raczej tak	
7. Powinno się finansować z pieniędzy podatników ośrodki badawcze rozwijające w kraju najnowocześniejsze technologie.*	34,5	74,8	36,3	72,3	-2,5
8. Powinno się dofinansowywać z pieniędzy podatników zakładanie firm przez ludzi rozpoczynających działalność gospodarczą.**	19,9	52,8	17,9	50,4	-2,4
9. Powinno się tworzyć sprzyjające warunki dla rozwoju polskich przedsiębiorstw i banków, lepsze niż dla zagranicznych przedsiębiorstw i banków.***	37,2	73,0	43,8	82,1	9,1
10. Związki zawodowe powinny mieć duży wpływ na gospodarkę kraju.**	11,4	36,8	17,7	45,4	8,6
11. Państwo powinno regulować gospodarkę, tzn. tworzyć plany gospodarcze, kontrolować ceny, kontrolować płace.**	17,1	47,3	18,6	41,1	-6,2
12. Polityka podatkowa powinna dążyć do zmniejszenia różnicy między zarobkami ludzi.**	21,6	54,4	20,9	54,8	0,4
13. Powinno się zapewniać wszystkim obywatelom bezpłatną ochronę zdrowia.**	50,9	79,9	56,1	84,2	4,3
14. Pracownicy wykonawczy powinni mieć wpływ na zarządzanie firmami, w których są zatrudnieni.	13,2	56,1	13,2	52,9	-3,2
15. Pracownicy, którzy chcą być zatrudnieni na stałe (na umowę na czas nieokreślony), powinni mieć zagwarantowaną stałą umowę.	54,2	89,9	57,8	92,2	2,3
16. Państwo powinno zapewniać każdemu obywatelowi podstawowe środki utrzymania, także temu, który nie pracuje.*	13,5	32,2	13,4	31,7	-0,5

Źródło: badanie COV-WORK, I fala panelu 2021, N = 602; II fala panelu 2023, N = 602;

* p < 0,05; ** p < 0,001; *** p < 0,000.

W ciągu dwóch lat dzielących fale badań panelowych nastąpiły stosunkowo niewielkie zmiany preferencji na poziomie ogólnym (łączyjąc poparcie zdecydowane i umiarkowane). Najbardziej charakterystyczny okazał się wzrost poparcia dla protekcjonizmu (zasada 9), mówiącego o tworzeniu lepszych warunków dla rozwoju polskich przedsiębiorstw i banków niż dla zagranicznych (9,1 p.p.), następnie dla zasady 10 – zwiększenia wpływu związków zawodowych na gospodarkę (8,6 p.p.) oraz zasady 13 – zapewnienia wszystkim obywatelom bezpłatnej opieki zdrowotnej (4,3 p.p.). Ponadto wzrosło poparcie dla zasady 1 – mówiącej o konkurencji, jednak głównie w wariantcie zdecydowanym (9,8 p.p.), natomiast w ujęciu łączącym poparcie zdecydowane i umiarkowane wzrost wynosił już tylko 3,7 p.p. Dodajmy, że dwukrotnie obniżył się odsetek przeciwników konkurencji (z 11,2% do 6,1%).

Rysuje się obraz stosunkowo klarowny: ma być gospodarka rynkowa, lecz bezpieczna, polska przedsiębiorczość ma być chroniona, polski świat pracy ma być także chroniony przez związki zawodowe – jak można sądzić, w tych obszarach sytuacja była niedostatecznie satysfakcjonująca, między falami panelu preferencje uległy wzmocnieniu.

Wśród zasad o obniżonym poparciem na pierwsze miejsce wysuwa się zasada 11 – interwencjonizm państwa w gospodarce. Pytaliśmy o państwo aktywnie planujące (rozwój gospodarczy), niezastępujące rynku, lecz kontrolujące parametry ważne dla konsumenta i pracownika: ceny i płace. W pytaniu zarysowany został model państwa sprawczego, państwa na czas kryzysu. Zarówno z naszych, jak też innych badań wynika, że Polki i Polacy oczekują wykonywania takich właśnie funkcji: ustalania kierunku rozwoju, realizacji śmiałych zamierzeń, chronienia przed ułomnościami rynku, chronienia krajowej przedsiębiorczości przed nierzetelną konkurencją, natomiast nie przekłada się to na poparcie dla instytucji państwa; mówiąc z pewną emfazą, w dużej części społeczeństwa panuje przekonanie, że nie można przy użyciu mechanizmów „realnej demokracji” uzyskać w naszym kraju takiej postaci instytucji państwa, która odpowiadałaby tym wyzwaniom. Tę interpretację należy rozszerzyć o wyniki wielu badań, inspirowanych koncepcją Stefana Nowaka (1979), wskazujących na tradycyjnie utrwalony niski poziom zaufania do oficjalnych instytucji, w tym państwa i prawa.

Można założyć, że zmiany dowodzą narastających wraz ze zjawiskami wielokryzysu obaw o przyszłość polskiej gospodarki oraz o bezpieczeństwo na rynku pracy. Trosce o stan gospodarki odpowiada zwiększone poparcie konkurencji – pisaliśmy o tym poprzednio i będziemy wracali do tego wątku – konkurencja jest w większym stopniu kojarzona z podnoszeniem jakości polskiej gospodarki, w mniejszym zaś z trudnościami na polskim rynku pracy.

Na wstępie tego etapu analiz wizji GDU odtworzymy, w ślad procedur dotychczas stosowanych, hierarchię zasad wskaźnika. Traktujemy ten etap jako wstęp do zbadania strukturalnych podziałów i towarzyszącej im wielości wizji GDU.

Zasady wskaźnika podzieliśmy na trzy zbiory pod względem częstotliwości wyborów: pierwszy obejmuje zasady o poziomie poparcia między 71,3% a 92,2% (6 zasad), drugi między 50,4% a 54,8% (4 zasady) i trzeci między 10,9% a 45,4% (6 zasad). Podczas porównywania dwóch fal panelu okazało się, że te trzy zbiory składały się każdorazowo z tych samych zasad, jednak zmieniała się kolejność zasad wewnątrz zbiorów.

Tabela 8.4. Hierarchia zasad pod względem liczebności wyborów

Numer zasady wg tabeli 8.1	Zasady	Poziom poparcia (%)
Zasady o wysokim poziomie poparcia		
15.	Pracownicy, którzy chcą być zatrudnieni na stałe (na umowę na czas nieokreślony), powinni mieć zagwarantowaną stałą umowę.	92,2
13.	Powinno się zapewniać wszystkim obywatelom bezpłatną ochronę zdrowia.	84,2
9.	Powinno się tworzyć sprzyjające warunki dla rozwoju polskich przedsiębiorstw i banków, lepsze niż dla zagranicznych przedsiębiorstw i banków.	82,1
1.	Zasada konkurencji jest dobra dla gospodarki.	78,5
7.	Powinno się finansować z pieniędzy podatników ośrodki badawcze rozwijające w kraju najnowocześniejsze technologie.	72,3
5.	Powinno się popierać swobodny przepływ pracowników z jednego kraju do innego.	71,3
Zasady o średnim poziomie poparcia		
12.	Polityka podatkowa powinna dążyć do zmniejszania różnicy między zarobkami ludzi.	54,8
14.	Pracownicy wykonawczy powinni mieć wpływ na zarządzanie firmami, w których są zatrudnieni.	52,9
2.	W gospodarce rynkowej bezrobocie powinno być dopuszczalne.	51,3
8.	Powinno się dofinansowywać z pieniędzy podatników zakładanie firm przez ludzi rozpoczynających działalność gospodarczą.	50,4
Zasady o niskim poziomie poparcia		
10.	Związki zawodowe powinny mieć duży wpływ na gospodarkę kraju.	45,4

Tabela 8.4. – cd.

Numer zasady wg tabeli 8.1	Zasady	Poziom poparcia (%)
6.	Należy zlikwidować powszechny, obowiązkowy system emerytalny i pozwolić, aby obywatele sami decydowali, czy chcą oszczędzać na emeryturę.	42,9
11.	Państwo powinno regulować gospodarkę, tzn. tworzyć plany gospodarcze, kontrolować ceny, kontrolować płace.	41,1
16.	Państwo powinno zapewniać każdemu obywatelowi podstawowe środki utrzymania, także temu, który nie pracuje.	31,7
4.	Powinno się zezwalać kapitałowi zagranicznemu na kupowanie polskich przedsiębiorstw bez ograniczeń.	14,7
3.	Pracodawcy powinni mieć prawo zwalniać bez odprawy pracowników, dla których nie ma pracy w danym momencie.	10,9

Źródło: badanie COV-WORK, II fala panelu.

Wizja GDU w okresie apogeum wielokryzysu po 2020 r. (wojna, imigracja, wzrost kosztów życia) pod kilkoma względami uzupełniła obraz wizji ze szczytowego okresu pandemii. Punktem wyjścia hierarchii jest brak poczucia bezpieczeństwa egzystencjalnego na rynku pracy i brak bezpieczeństwa w zakresie ochrony zdrowia, a także obawa o efektywność narodowej gospodarki w kontekście funkcjonowania na ekonomicznych peryferiach i konkurencji ze strony gospodarek wyżej rozwiniętych.

Hierarchię wyborów zamykają zasady o najniższym poziomie wyborów: liberalizacja rynku pracy, swobodny dostęp kapitału zagranicznego do polskiej gospodarki i idea bezwarunkowego dochodu podstawowego. W tym ostatnim przypadku, jak można sądzić, daje o sobie znać sformułowanie zasady („zapewnienie środków utrzymania także temu, który nie pracuje”), sugerujące respondentom utrzymywanie osób uchylających się od pracy.

Podsumowując okres wstrząsów zewnętrznych po 2020 r. i trwającego wielokryzysu z punktu widzenia ogółu Polaków, przychodzi stwierdzić, że wpłynął on w niewielkim stopniu na hierarchię wartości społeczno-gospodarczych, składających się na wskaźnik GDU. W okresie tym nastąpiły umiarkowane wzrosty poparcia dla zasad dotyczących ochrony zdrowia i trwałości stosunku pracy, ponadto wzrosło poparcie dla protekcjonizmu. Wbrew oczekiwaniom nie nastąpił wzrost poparcia dla głównych zasad etatystyczno-egalitarnych ani nie obniżyło się poparcie dla głównych zasad rynkowo-efektywnościowych. Względnie silniejsze zmiany normatywnych wizji gospodarki w okresie wielokryzysu zanotowaliśmy w zbiorowości pracującej młodzieży (18–29 lat).

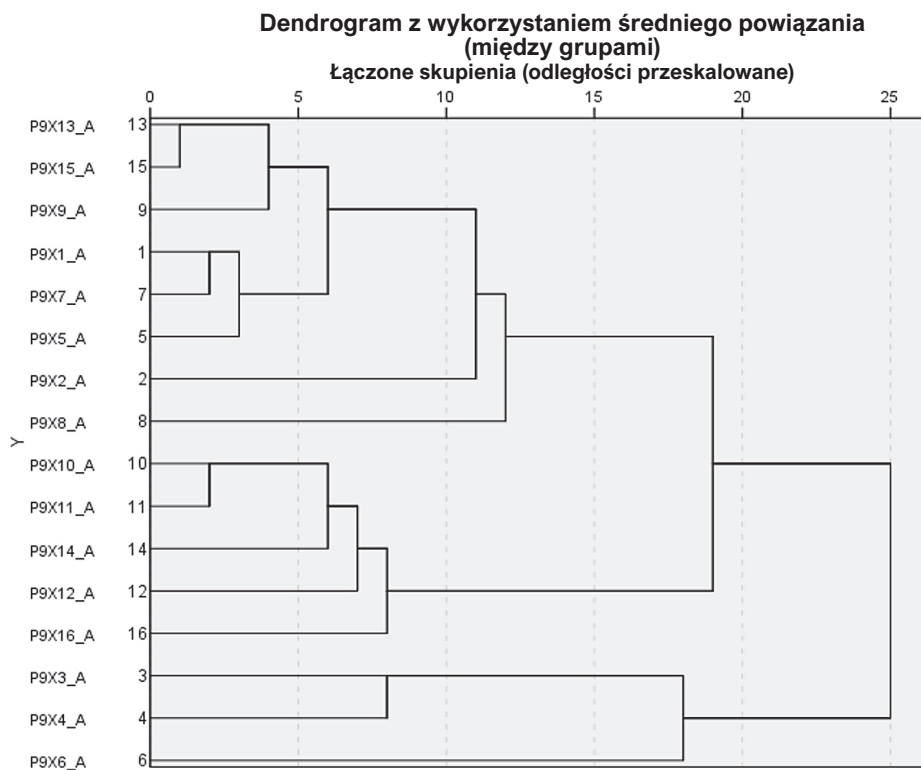
Kończąc tę analizę, warto zwrócić uwagę na bardzo zbliżone poziomy deklaracji pracującej młodzieży z 2016 r. i deklaracji osób dorosłych w 2023 r. (tabela 8.1, tabela 8.3). Oczywiście badane populacje są nieporównywalne, niemniej mogą wzmocnić hipotezę o niewielkim wpływie wielokryzysu na normatywne wizje gospodarki.

8.5.1. Trzy wizje GDU w badaniach panelowych (2021–2023)

Zgodnie ze stosowaną w badaniach zespołu SGH metodą analiz wielozmiennowych, pozwalających wyodrębnić wizje gospodarki, przeprowadziliśmy analizę klastrową i analizę czynnikową dla zmiennych wskaźnika GDU z I i II fali panelu oraz analizę czynnikową dla II fali panelu. Wyniki potwierdziły wnioski z długookresowych badań, przytoczone we wstępie do niniejszego rozdziału, czyli obecność trzech wizji: „liberalnej”, „umiarkowanie modernizacyjnej” i „tradycyjalnej”. Mimo wspomnianych już okresowych zmian w poziomie poparcia dla poszczególnych zasad trójdzielna struktura zachowała swój kształt. Dodamy na marginesie, że w badaniach młodzieży pracującej polskiej i niemieckiej (COV-WORK 2016) mieliśmy dobrą okazję, aby się przekonać o odrębności polskiej trójwizji z jej akcentem „materialistycznym” od orientacji „postmaterialistycznej”, właściwej pracującym młodym Niemcom (Gardawski, 2021, s. 259–268).

8.5.1.1. Analizy klastrowa i czynnikowa

Badania wskaźnika GDU były w przypadku projektu COV-WORK w latach 2021–2023 wyjątkowo cenne, mieliśmy bowiem dane z rzetelnie przeprowadzonego panelu, mogliśmy więc zweryfikować tezę o trwałości wizji GDU w trakcie wielokryzysu. Analiza klastrowa (wykres 8.1 i wykres 8.2) i czynnikowa (tabela 8.5) potwierdziły tę trwałość, kolejny raz ujawniając trójdzielną strukturę świadomości ekonomicznej społeczeństwa polskiego w aspekcie normatywnej wizji gospodarki. Ponadto wzmocniona została nasza hipoteza strukturalna, że trójwizja jest wskaźnikiem zróżnicowań społeczno-ekonomicznych.

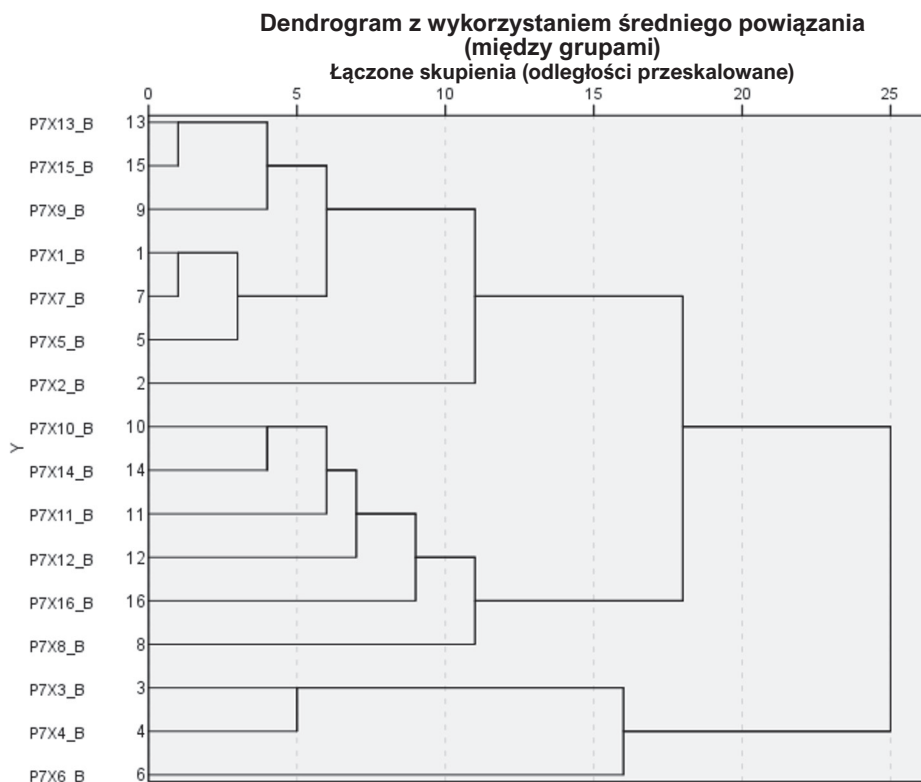


Wykres 8.1. Analiza klastrow wskaźnika gospodarki dobrze urządzonej (dendrogram); I fala panelu, 2021 r.

Źródło: badanie COV-WORK, I fala panelu, 2021 r., N = 602.

Uwaga: Skala Likerta z punktem centralnym, pominięto „trudno powiedzieć/nie dotyczy”⁴.

⁴ W tym i kolejnych wykresach oraz tabelach przyjęto następującą numerację i treść zasad: 1. Zasada konkurencji jest dobra dla gospodarki. 2. W gospodarce rynkowej bezrobocie powinno być dopuszczalne. 3. Pracodawcy powinni mieć prawo zwalniać bez odpraw pracowników, dla których nie ma pracy w danym momencie. 4. Powinno się zezwalać kapitałowi zagranicznemu na kupowanie polskich przedsiębiorstw bez ograniczeń. 5. Powinno się popierać swobodny przepływ pracowników z jednego kraju do innego. 6. Należy zlikwidować powszechny, obowiązkowy system emerytalny i pozwolić, aby obywatele sami decydowali, czy chcą oszczędzać na emeryturę. 7. Powinno się finansować z pieniędzy podatników ośrodki badawcze rozwijające w kraju najnowocześniejsze technologie. 8. Powinno się dofinansowywać z pieniędzy podatników zakładanie firm przez ludzi rozpoczynających działalność gospodarczą. 9. Powinno się tworzyć sprzyjające warunki dla rozwoju polskich przedsiębiorstw i banków, lepsze niż dla zagranicznych przedsiębiorstw i banków. 10. Związki zawodowe powinny mieć duży wpływ na gospodarkę kraju. 11. Państwo powinno regulować gospodarkę, tzn. tworzyć plany gospodarcze, kontrolować ceny, kontrolować płace. 12. Polityka



Wykres 8.2. Analiza klastrow zasad wskaźnika gospodarki dobrze urządzonej (dendrogram); II fala panelu, 2023 r.

Źródło: badanie COV-WORK, II fala panelu, 2023 r., N = 602.

Uwaga: Skala Likerta z punktem centralnym, pominięto „trudno powiedzieć/nie dotyczy”.

Analiza klastrowa wyodrębniła na pierwszym miejscu wizję ześrodkowaną wokół protekcjonizmu i bezpieczeństwa, odpowiadającą w przeszłości kategorii „umiarkowanej modernizacji”. Na drugim miejscu znalazł się klaster o charakterze egalitarno-etatystycznym, odpowiadający wizji „tradycyjalnej”, na trzecim pojawiła się wizja „liberalna”, która nie wymagała zmiany nazwy. Poniżej przedstawimy wewnętrzną strukturę poszczególnych klastrow, używając uproszczonych etykiet zasad.

podatkowa powinna dążyć do zmniejszania różnicy między zarobkami ludzi. 13. Powinno się zapewniać wszystkim obywatelom bezpłatną ochronę zdrowia. 14. Pracownicy wykonawczy powinni mieć wpływ na zarządzanie firmami, w których są zatrudnieni. 15. Pracownicy, którzy chcą być zatrudnieni na stałe (na umowę na czas nieokreślony), powinni mieć zagwarantowaną stałą umowę. 16. Państwo powinno zapewniać każdemu obywatelowi podstawowe środki utrzymania, także temu, który nie pracuje.

Klaster pierwszy łączy siedem zasad: 13 (bezpłatna ochrona zdrowia), 15 (stałe zatrudnienie), 9 (protekcjonizm), 1 (konkurencja), 7 (budżetowe finansowanie rozwoju technologii – rozwój technologiczny), 5 (swobodny przepływ pracowników), 2 (dopuszczalność bezrobocia). Klaster drugi łączy sześć zasad: 10 (ingerencja związków zawodowych w gospodarkę – korporatyzm), 14 (partycypacja pracownicza), 11 (ingerencja państwa w gospodarkę – etatyzm), 12 (egalitaryzm), 16 (gwarantowany dochód podstawowy), 8 (budżetowe wspieranie start-upów). Klaster trzeci łączy trzy zasady: 3 (zwalnianie pracowników bez odpraw ze strony pracodawcy – liberalizacja rynku pracy), 4 (dostęp kapitału zagranicznego), 6 (denacjonalizacja systemu emerytalnego).

Analizę czynnikową przeprowadziliśmy na danych z II fali panelu z 2023 r. Analiza eksploracyjna ujawniła pięć czynników, korelacje między nimi wskazywały na obecność trzech wizji. W związku z tym przeprowadziliśmy analizę o charakterze afirmacyjnym, zaprogramowaną na ustalenie trzech czynników. Jej rezultat przedstawia tabela 8.5.

Tabela 8.5. Afirmacyjna analiza czynnikowa wskaźnika GDU

Zasady	Czynniki		
	1*	2**	3***
11. Państwo powinno regulować gospodarkę, tzn. tworzyć plany gospodarcze, kontrolować ceny, kontrolować płace.	0,621	-0,155	0,273
10. Związki zawodowe powinny mieć duży wpływ na gospodarkę kraju.	0,585	-0,055	0,274
12. Polityka podatkowa powinna dążyć do zmniejszania różnicy między zarobkami ludzi.	0,571	0,019	0,167
15. Pracownicy, którzy chcą być zatrudnieni na stałe (na umowę na czas nieokreślony), powinni mieć zagwarantowaną stałą umowę.	0,537	0,115	0,185
14. Pracownicy wykonawczy powinni mieć wpływ na zarządzanie firmami, w których są zatrudnieni.	0,531	0,038	0,202
13. Powinno się zapewniać wszystkim obywatelom bezpłatną ochronę zdrowia.	0,479	0,050	0,127
16. Państwo powinno zapewniać każdemu obywatelowi podstawowe środki utrzymania, także temu, który nie pracuje.	0,445	0,055	0,014
3. Pracodawcy powinni mieć prawo zwalniać bez odprawy pracowników, dla których nie ma pracy w danym momencie.	-0,354	0,073	-0,278
7. Powinno się finansować z pieniędzy podatników ośrodki badawcze rozwijające w kraju najnowocześniejsze technologie.	-0,062	0,638	-0,129

Tabela 8.5. – cd.

Zasady	Czynniki		
	1*	2**	3***
8. Powinno się dofinansowywać z pieniędzy podatników zakładanie firm przez ludzi rozpoczynających działalność gospodarczą.	0,244	0,444	-0,120
2. W gospodarce rynkowej bezrobocie powinno być dopuszczalne.	-0,424	0,433	-0,325
1. Zasada konkurencji jest dobra dla gospodarki.	-0,316	0,398	-0,190
6. Należy zlikwidować powszechny, obowiązkowy system emerytalny i pozwolić, aby obywatele sami decydowali, czy chcą oszczędzać na emeryturę.	-0,071	-0,114	-0,027
4. Powinno się zezwalać kapitałowi zagranicznemu na kupowanie polskich przedsiębiorstw bez ograniczeń.	-0,225	0,062	-0,862
9. Powinno się tworzyć sprzyjające warunki dla rozwoju polskich przedsiębiorstw i banków, lepsze niż dla zagranicznych przedsiębiorstw i banków.	0,340	0,007	0,360
5. Powinno się popierać swobodny przepływ pracowników z jednego kraju do innego.	-0,087	0,268	-0,331

Źródło: badanie COV-WORK, II fala panelu, 2023 r., N = 602.

Uwagi: Skala pięciu wartości z punktem centralnym, II fala panelu, 2023 r.

Metoda czynnika głównego, rotacja Oblimin z normalizacją Kaisera.

* Etatyzm, egalitaryzm, bezpieczeństwo kontra liberalny rynek pracy.

** Rozwój i konkurencja kontra denacjonalizowany system emerytalny.

*** Protekcyjizm kontra kapitał zagraniczny i otwarty rynek (inwersja).

Czynnik pierwszy, zbliżony do klastra egalitarno-etatystycznego, zawiera siedem zasad: 11 (etatyzm), 10 (korporatyzm), 12 (egalitaryzm), 15 (stałe zatrudnienie), 14 (partycypacja), 13 (bezpłatna ochrona zdrowia), 16 (gwarantowany dochód podstawowy). Czynnikiem przejmują dwie zasady z klastra bezpiecznej gospodarki rynkowej (13 i 14). Jednocześnie czynnik odrzuca zasadę 3 (liberalizacja rynku pracy), wchodzącą w skład klastra liberalnego.

Czynnik drugi, zbliżony do klastra bezpiecznej gospodarki rynkowej, zawiera pięć zasad: 7 (rozwój technologiczny), 8 (budżetowe wspieranie start-upów), 2 (dopuszczalność bezrobocia), 1 (konkurencja), 5 (swobody przepływ pracowników między krajami). Jednocześnie czynnik odrzuca zasadę 6 (denacjonalizacja systemu emerytalnego), wchodzącą w skład klastra liberalnego.

Czynnik trzeci zawiera jedną zasadę: 9 (protekcjonizm) oraz odrzuca zasadę 4 (swobodny dostęp kapitału zagranicznego), wchodzącą w skład klastra liberalnego.

Tak więc, mimo że analiza czynnikowa nie wyrotowała odrębnego klastra liberalnego, to jego trzy zasady (3, 4, 6) wyodrębniły się jako negatywne układy odniesienia w kolejnych czynnikach. Ponadto analiza czynnikowa, porównując z klastrową, przesunęła dwie zasady dotyczące bezpieczeństwa (13, 14) do czynnika o charakterze egalitarno-etatystycznym. W wielu wcześniejszych analizach czynnikowych zasady bezpieczeństwa często należały do wizji „tradycyjalnych”, egalitarno-etatystycznych, uznaliśmy więc, że w aktualnych analizach również dodamy je do wizji egalitarno-etatystycznej.

Analiza wskazuje na utrzymanie się trójdzielnej struktury wizji GDU – jest ona dobrze triangulacyjnie uzasadniona. Połączenie wyników dwóch analiz prowadziło do niewielkich zmian w stosunku do pierwotnego wyniku analizy klastrowej, dlatego zmieniliśmy nazwy wizji: pierwsza to „etatyzm, egalitaryzm, bezpieczeństwo”, druga to „rozwój, konkurencja, protekcyjizm”, trzecia to „liberalizm”. Pozostają one jednak związane z używanymi w pierwszym okresie badań (lata dziewięćdziesiąte XX w.) określeniami „tradycjonalizm”, „umiarkowana modernizacja”, „liberalizm”.

8.5.1.2. Wizja „etatyzm, egalitaryzm, bezpieczeństwo” („tradycjonalizm”)

Podsumowanie treści wizji „etatyzm, egalitaryzm, bezpieczeństwo” zawiera tabela 8.6. We wcześniejszych wieloletnich badaniach odpowiadała jej wizja określana jako „tradycjonalna”, która była najbardziej wewnętrznie zwarta pod względem korelacji między zasadami, a w analizach czynnikowych odpowiedni czynnik wyjaśniał największy odsetek wariancji ogólnej. Cechy respondentów wybierających zasady tej wizji są wyraziste (por. aneks metodologiczny, tabela A.4), co dowodzi obecności w społeczeństwie odpowiedniego środowiska. Dominują tu osoby starsze, o niższym poziomie wykształcenia, przedstawiciele szeroko rozumianych usług, deklarujący ideologiczne identyfikacje prawicowe i stosunkowo często wchodzący w skład elektoratu Prawa i Sprawiedliwości.

Jak już pisaliśmy, podczas wczesnych badań z lat dziewięćdziesiątych XX w. tradycjonalizm miał charakter raczej pasywny niż aktywny, kojarzył się z potrzebą osłony przed wyzwaniem kapitalizmu, czego dowodził niski poziom korelacji z zasadami współzarządzania, partycypacji pracowniczej (partycypację wspierali raczej zwolennicy wizji „umiarkowanej modernizacji”). Na późniejszym etapie rozwoju polskiego kapitalizmu partycypacja zaczęła wiązać się z wzorem „tradycjonalnym”, który tracił charakter wyłącznie osłony przed wyzwaniami rynku, zaczął natomiast nabierać charakteru aktywnej krytyki urynkowania (neoliberalizmu), wyrażanej przez część młodszych respondentów.

Tabela 8.6. Treść wizji „etatyzm, egalitaryzm, bezpieczeństwo” („tradycjonalizm”)

Zasady (numeracja zgodna ze wskaźnikiem z tabelą 8.1)	Tak (zdecydowanie i umiarkowanie)	Ani tak, ani nie	Nie (zdecydowanie i umiarkowanie)
11. Państwo powinno regulować gospodarkę, tzn. tworzyć plany gospodarcze, kontrolować ceny, kontrolować płace.	41,1	15,6	42,2
10. Związki zawodowe powinny mieć duży wpływ na gospodarkę kraju.	45,4	22,1	29,7
12. Polityka podatkowa powinna dążyć do zmniejszania różnicy między zarobkami ludzi.	54,8	12,5	31,3
15. Pracownicy, którzy chcą być zatrudnieni na stałe (na umowę na czas nieokreślony), powinni mieć zagwarantowaną stałą umowę.	92,2	4,6	2,4
14. Pracownicy wykonawczy powinni mieć wpływ na zarządzanie firmami, w których są zatrudnieni.	52,9	16,7	27,7
13. Powinno się zapewniać wszystkim obywatelom bezpłatną ochronę zdrowia.	85,2	5,4	9,0
16. Państwo powinno zapewniać każdemu obywatelowi podstawowe środki utrzymania, także temu, który nie pracuje.	31,7	17,4	49,5
9. Powinno się tworzyć sprzyjające warunki dla rozwoju polskich przedsiębiorstw i banków, lepsze niż dla zagranicznych przedsiębiorstw i banków.	82,1	8,5	9,1

Źródło: badanie COV-WORK, II fala panelu, 2023 r., N = 602.

Odpowiedzi nie sumują się do 100.

8.5.1.3. Wizja „rozwój, konkurencja, protekcjonizm” („umiarkowana modernizacja”)

W większości naszych badań wyodrębniła się konfiguracja zasad, którą określiliśmy mianem „umiarkowana modernizacja”. We wstępnej części niniejszego rozdziału charakteryzowaliśmy ją jako łączącą akceptację gospodarki rynkowej i konkurencji, jednak z zastrzeżeniem, że będzie to bezpieczna gospodarka rynkowa, powodująca pewne utrudnienia, lecz niezagrażona bezrobociem, poza tym dozwolona będzie prywatyzacja, ale pod warunkiem, że polskie przedsiębiorstwa nie będą sprzedawane kapitałowi zagranicznemu. W przeszłości wizję tę określaliśmy jako „przyjazną gospodarkę rynkową”, bliską modelowi społecznej gospodarki rynkowej w wersji niemieckiej. W kolejnych pomiarach ta kompromisowa wizja ulegała pewnym zmianom, były pomiary, w których

wizje zbliżały się do układu dychotomicznego, ale regułą była obecność tej wizji. Jej aktualną treść zawiera tabela 8.7.

Omawiane badania ujawniają wizję o takim charakterze. W analizie klastrowej łączy ona bezpieczeństwo (bezpłatna ochrona zdrowia i stałe zatrudnienie), rozwój ekonomiczny (konkurencja, wspieranie technologii, przepływ pracowników) i protekcyjną ochronę polskiej przedsiębiorczości. Wizję określimy jako „rozwój, konkurencja, protekcyjność”.

Respondenci wybierający zasady tej wizji nie stanowią tak spójnej zbiorowości jak identyfikujący się z wizją „etatyizm, egalitaryzm, bezpieczeństwo”; w tym przypadku przeważają osoby starsze, w większości o wyższym poziomie wykształcenia i zajmujący wyższe pozycje ekonomiczno-zawodowe, zaznacza się wśród nich nadreprezentacja właścicieli przedsiębiorstw spoza sektora rolnego. Pod względem polityczno-ideologicznym respondenci są zbiorowością zróżnicowaną (por. aneks metodologiczny, tabela A.5).

Tabela 8.7. Treść wizji „rozwój, konkurencja, protekcyjność”

Zasady (numeracja zgodna ze wskaźnikiem z tabelą 8.1)	Tak (zdecydowanie i umiarkowanie)	Ani tak, ani nie	Nie (zdecydowanie i umiarkowanie)
7. Powinno się finansować z pieniędzy podatników ośrodki badawcze rozwijające w kraju najnowocześniejsze technologie.	72,3	9,9	16,2
8. Powinno się dofinansowywać z pieniędzy podatników zakładanie firm przez ludzi rozpoczynających działalność gospodarczą.	50,4	17,3	30,8
2. W gospodarce rynkowej bezrobocie powinno być dopuszczalne.	51,3	11,2	36,6
1. Zasada konkurencji jest dobra dla gospodarki.	78,5	13,5	6,1
5. Powinno się popierać swobodny przepływ pracowników z jednego kraju do innego.	71,3	9,7	17,5

Źródło: badanie COV-WORK, II fala panelu, 2023 r., N = 602.

Procenty w wierszach nie sumują się do 100,0; pominięto braki odpowiedzi, braki danych itd.

8.5.1.4. Wizja „liberalizm”

We wcześniejszych badaniach wzór liberalny był mierzony dwoma zmiennymi, uzyskiwanymi w wyniku analiz czynnikowych: dopuszczeniem bezrobocia i zgodą na sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych/polskich kapitałowi zagranicznemu. Koniunkcja poparcia dawała ok. 5% zwolenników, o niejednorodnym

profilu społeczno-demograficznym, przy pewnej nadreprezentacji właścicieli firm, pracowników fizyczno-umysłowych oraz wyborców Konfederacji (por. aneks metodologiczny, tabela A.6). W kwestionariuszu aktualnych badań znalazły się podobne zmienne, lecz macierz korelacji zasad oraz analiza klastrowa wygenerowały inny skład wizji, co można interpretować jako efekt społecznej normalizacji bezrobocia w świadomości ekonomicznej Polek i Polaków (por. tabela 8.8). Dopuszczenie bezrobocia uległo normalizacji, przestało być trafnym wskaźnikiem liberalizmu i weszło w skład wizji „rozwój, konkurencja, protekcjonizm”, będącej aktualną postacią „umiarkowanej modernizacji”.

Tabela 8.8. Treść wizji „liberalizm”

Zasady (numeracja zgodna ze wskaźnikiem z tabelą 8.1)	Tak (zdecydowanie i umiarkowanie)	Ani tak, ani nie	Nie (zdecydowanie i umiarkowanie)
3. Pracodawcy powinni mieć prawo zwalniać bez odprawy pracowników, dla których nie ma pracy w danym momencie.	10,9	9,4	78,6
6. Należy zlikwidować powszechny, obowiązkowy system emerytalny i pozwolić, aby obywatele sami decydowali, czy chcą oszczędzać na emeryturę.	44,9	9,9	45,1
4. Powinno się zezwalać kapitałowi zagranicznemu na kupowanie polskich przedsiębiorstw bez ograniczeń.	14,7	6,7	77,1

Źródło: badanie COV-WORK, II fala panelu, 2023 r., N = 602.

8.6. Podsumowanie

Na pierwszym miejscu należy podkreślić pojawienie się w wyniku analiz z lat 2021 i 2023 trzech wizji, które były osiami normatywnych wizji gospodarki od badań zapoczątkowanych w 1991 r. („liberalizm”, „umiarkowana modernizacja” i „tradycjonalizm”). Analizy wizji gospodarki dobrze urządzonej w okresie wielokryzysu dowodziły zarówno braku istotnych zmian w układzie wizji GDU, jak też pewnych charakterystycznych przesunięć w hierarchii zasad odnoszących się do bezpieczeństwa egzystencjalnego Polek i Polaków. Podkreślamy tę okoliczność, bowiem w przeszłości kryzysy społeczno-gospodarcze powodowały istotne zmiany w układzie wizji (okres przełomu ustrojowego, kryzys pod koniec pierwszej dekady XXI wieku). Układ wizji i ich cechy dystynktywne pozostały więc niezmienione, niemniej badania z 2016 r. oraz panelowe z lat 2021

i 2023 dowodziły, że w porównaniu z sytuacją obserwowaną w 2016 r. wzmożyły się zagrożenia egzystencjalne, związane z sytuacją na rynku pracy i w ochronie zdrowia. Spowodowało to wzrost obaw przed liberalizacją stosunków pracy i wzrost oczekiwań rozszerzenia usług ze strony publicznej ochrony zdrowia. Nie potwierdziły się natomiast hipotezy dyktowane przez teorię racjonalnego wyboru, dotyczące oczekiwań wzmoczonej ochrony ze strony państwa i obniżenia poziomu poparcia dla mechanizmów rynkowych. Pojawił się efekt przeciwny – obniżenie oczekiwań interwencji państwa i wzmocnienie akceptacji mechanizmów rynkowych.

Traktujemy to jako potwierdzenie patchworkowego charakteru polskiego porządku społeczno-ekonomicznego, w którym osnowa instytucjonalna nie jest dostatecznie spójna i komplementarna, a państwo traci społeczne uznanie u większości osób objętych badaniami. Na to nakłada się patchworkowa sytuacja w ochronie zdrowia, w której współdziałają podmioty o różnej logice instytucjonalnej, wzajemnie nieskoordynowane, stanowiące dobitny przykład patchworku. Wywołują one w społeczeństwie oczekiwania, aby „zapewniać wszystkim obywatelom bezpłatną ochronę zdrowia” – niemal 85% badanych osób w ramach reprezentatywnej próby ogólnopolskiej składało takie deklaracje w 2023 r.! Patchwork w przypadku rynku pracy wywołuje silne oczekiwanie bezpieczeństwa zatrudnienia (Muszyński, 2019). Mimo prób regulacji nadal pierwsze miejsce wśród postulatów zajmuje oczekiwanie, aby ci „którzy chcą być zatrudnieni na stałe (na umowę na czas nieokreślony), mieli zagwarantowaną stałą umowę”. Nie dziwi to w sytuacji, gdy tzw. atypowe formy zatrudnienia noszą znamiona woluntarystycznie zarządzanych i nieprzyjaznych pracownikom nisz ekonomicznych. Tematykę jakości miejsc pracy w warunkach wielokryzysu rozwijamy szerzej w kolejnym rozdziale książki.

Rozdział 9

Jakość pracy w warunkach wielokryzysu

Jan Czarzasty

Wprowadzenie

Jakość pracy, będąca pojęciem bardzo szerokim i wieloznacznym, pozostaje problemem badawczym o zasadniczym znaczeniu dla prowadzonych przez nas analiz wpływu wielokryzysu na pracę w jej różnych wymiarach. W tym rozdziale przedstawimy konceptualizację jakości miejsc pracy¹ i wyniki jej analiz ilościowych w oparciu o dane z dwóch fal badania CATI; w kolejnych, szczególnie w III części książki, zajmiemy się jej analizą z perspektywy zebranych wywiadów fokusowych, eksperckich i biograficznych.

Jakość miejsc pracy interesowała nas z co najmniej dwóch powodów. Po pierwsze, kryzysy odciskają swoje piętno na jakości pracy. Między tymi zjawiskami istnieje związek przyczynowy, aczkolwiek nie jest on aż tak prosty i jednoznaczny, jak się na pozór może wydawać. Wpływ kryzysów – ze szczególnym naciskiem na kryzysy splatające się w wielokryzys – nie zawsze i nie w pełni jest negatywny, jeśli chodzi o ich konsekwencje dla jakości pracy. Po drugie, jakość pracy stanowi współcześnie jedno z podstawowych wyzwań cywilizacyjnych w świecie rozwiniętym, a co za tym idzie, staje się pierwszoplanowym obiektem zainteresowania polityk publicznych. Ewentualne wątpliwości co do tego w znacznym stopniu rozwiewa stanowisko Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z którym „godna praca” – będąca

¹ Pojęcia jakości pracy i jakości miejsc pracy używamy tutaj, podobnie jak w całej książce, zamiennie (por. 9.1).

korelatem pojęciowym jakości pracy – jest wymieniona, obok równowagi środowiskowej i eliminacji ubóstwa, jako jedno z trzech fundamentalnych wyzwań w XXI wieku (ILO, 2015). Ponadto kwestie jakości pracy podejmowane są przez Europejską Strategię Zatrudnienia (przyjętą w 2011 r.) oraz OECD (w 2016 r.). Wszystkie trzy podejścia do jakości pracy charakteryzuje optyka multidyscyplinarna.

Z uwagi na to, że w naszych dotychczasowych rozważaniach odwoływaliśmy się już do globalnego kryzysu finansowego 2007–2009, potraktujemy go jako układ odniesienia także dla jakości pracy i wpływu na kryzysy po 2020 r. W literaturze występują diagnozy, według których konsekwencje kryzysu 2007–2009 dla jakości pracy były negatywne (Curtarelli i in., 2014; Erhel i in., 2014), choć w dłuższej perspektywie same w sobie nie przekreśliły długookresowych tendencji poprawy jakości pracy w krajach rozwiniętych (Clark i Kozák, 2023; Fernández-Macías i in., 2014). Bezpośrednio identyfikowane niekorzystne oddziaływania kryzysu na jakość pracy obejmowały głównie nasilenie niepewności zatrudnienia oraz rozszerzenie skali stosowania bezpłatnych nadgodzin. Kryzys miał jednak dla jakości miejsc pracy także skutki pozytywne, jak spadek intensywności pracy, zmniejszenie skali społecznych praktyk organizacji czasu pracy (praca w nocy, weekendy i święta) czy poprawa stanu bezpieczeństwa zdrowotnego w pracy, lub przynajmniej ambiwalentne, jak generalne skracanie czasu pracy (Curtarelli i in., 2014).

Bardziej dogłębny negatywny wpływ na jakość pracy niż sama tylko faza spowolnienia w cyklu gospodarczym miały polityki antykryzysowe (Chatrakul Na Ayudhya i in., 2019). Priorytetyzowały one równowagę finansów publicznych, szczególnie hamowanie wzrostu długu publicznego. Aby ten cel osiągnąć, ograniczono wydatki państwa, a polityki antykryzysowe cechowało dążenie do oszczędności (*austerity*). Konsekwencje tego poniósł przede wszystkim sektor publiczny, w tym usługi publiczne (Keune, 2020), ale także, choć nie dotyczyło to Polski, sektor prywatny, m.in. za sprawą mechanizmów wewnętrznej dewaluacji (Myant i in., 2016). Polityka oszczędności destrukcyjnie wpływała na jakość pracy zarówno bezpośrednio w formie spadku wynagrodzeń, jak i pośrednio poprzez osłabianie fizycznego i psychospołecznego środowiska pracy, ale także przez zmiany strukturalne rynku pracy. Jego rdzeń ulegał osłabieniu i kurczył się kosztem rozrostu segmentu peryferyjnego, czego symbolem stała się prekaryzacja pracy. Inaczej mówiąc, lekarstwo nieraz okazywało się gorsze od choroby, w większym stopniu dla kobiet niż mężczyzn (Périver, 2018).

Kryzys 2007–2009 przyniósł więc w części państw członkowskich UE relatywne pogorszenie niektórych wymiarów jakości pracy. Jednak w innych krajach członkowskich, w tym w Polsce, odnotowano w niemal wszystkich ww. aspektach

poprawę (Erhel i in., 2014; Fernández-Macías i in., 2014). Wspiera to więc twierdzenie, że kryzys może być nie tylko źródłem zagrożeń, ale także szans.

Obecny wielokryzys, którego kołem zamachowym była pandemia, spotkał się na poziomie polityki publicznej z reakcjami zdecydowanie odmiennymi niż w przypadku poprzedniej zapaści. Podejście oszczędnościowe (*austerity*) zostało zarzucone na rzecz szeroko – choć o skali wyraźnie zróżnicowanej w przekroju międzynarodowym – zakrojonego interwencjonizmu państwowego, znajdującego wyraz w zwrotnej i bezzwrotnej pomocy publicznej skierowanej do sektora przedsiębiorstw oraz (choć nie w Polsce) do społeczeństwa *en bloc* (zob. rozdział 3). Można by więc zakładać, że podjęte działania zapewniły instytucjonalną amortyzację dla działania czynników mogących szkodzić jakości pracy. Polityka publiczna nie uwzględniała jednak nowych wyzwań, związanych choćby z izolacją społeczną, która była następstwem lockdownów i masowym wprowadzaniem pracy zdalnej. Ekspansja telepracy obnażyła podziały klasowe w obrębie rynku pracy (Eurofound, 2022b; Rothwell i Crabtree, 2021). W niektórych krajach, takich jak USA, powodowała także, choć tylko jako jeden z wielu czynników, tzw. wielką rezygnację na rynku pracy (Lambert, 2023), której pierwotne przyczyny były w istocie głębsze i starsze niż sama pandemia, silnie uwarunkowane strukturalnie i kulturowo. Do tych ostatnich należy fenomen tzw. toksycznej kultury (Sull i in., 2022), które to zjawisko w oczywisty sposób budzi skojarzenia z folwarczną kulturą organizacyjną, wielokrotnie opisywaną w rodzimym kontekście badań nad stosunkami pracy (Gardawski i in., 2022; Hryniewicz, 2007). Wielokryzys w Polsce nie pozostaje bez znaczenia dla jakości pracy w jej rozmaitych wymiarach. Należy tu podkreślić wpływ kryzysu inflacyjnego, którego konsekwencjami był spadek płac realnych, zwłaszcza w 2022 r., mimo ich nominalnego wzrostu, a także wzrost kosztów utrzymania, szczególnie mocno napędzany rosnącymi cenami energii (zob. rozdział 3). Zjawiska te mogą wymuszać dodatkową aktywność zarobkową, a tym samym zaburzać równowagę między życiem prywatnym a pracą.

Z perspektywy celów, jakie postawiliśmy sobie w tym projekcie badawczym, kluczowa jest kwestia jakości pracy w branżach, na których postanowiliśmy się skupić z uwagi na ich krytyczne znaczenie dla społecznej reprodukcji. Jako takie ochrona zdrowia, pomoc społeczna, edukacja i logistyka tworzą sektorowe rynki pracy, na których szczególnie, niekiedy dominującą pozycję zajmują pracownicy niezbędni. Problematyka jakości pracy tych pracowników w wyróżnionych przez nas branżach niezbędnych zasługuje więc na wzmożoną uwagę i jest przedmiotem analiz przede wszystkim w III części książki. Udział pracowników niezbędnych w polskim rynku pracy, wedle kryteriów przyjętych przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, jest

bardzo wysoki. Czerpiąc z danych EWCTS 2021, udało się ustalić, że w naszym kraju niemal połowa pracujących (47%) spełnia warunki uznania ich za niezbędnych², a wśród specyficznych kategorii znajdują się przedstawiciele wszystkich czterech branż, którymi się zajmujemy (Eurofound, 2023).

Otwarte pozostaje więc pytanie o to, jakie będą kierunki zmian w jakości pracy, spowodowanych bieżącym wielokryzysem, a także na ile trwałe się one okażą. W niniejszym rozdziale zajmujemy się analizą podstawowych wymiarów jakości pracy w świetle oryginalnych danych empirycznych, jakie udało nam się zgromadzić w toku badań w projekcie COV-WORK. Przede wszystkim przyjrzymy się dynamice zmian w jakości pracy przez pryzmat danych ilościowych, zebranych w trakcie dwóch fal badania CATI: w 2021 i 2023 r.

9.1. Badania i refleksja nad jakością pracy w ujęciu historyczno-teoretycznym

Jakość pracy jest pojęciem niejednoznacznym i heterogenicznym. W literaturze anglojęzycznej można wskazać co najmniej cztery terminy opisujące to zjawisko, szeroko stosowane i przedmiotowo zachodzące na siebie, aczkolwiek nietożsame, a mianowicie *quality of work* (dosłownie: jakość pracy), *job quality* (jakość miejsca pracy), *quality of employment* (jakość zatrudnienia) czy *quality of working life/lives* (jakość życia w kontekście pracy). Gdy analizujemy literaturę międzynarodową, w znakomitej większości anglojęzyczną, mamy do czynienia z jasno brzmiącymi określeniami odrębnych zjawisk, takich jak *work*, *job*, *employment*, a także *labour*. W języku polskim granice są zamazane (*vide*: „praca” odnosi się zarówno do *work*, jak i *labour*; z drugiej strony *job* w zależności od kontekstu może równie dobrze oznaczać „pracę”, „miejsce pracy”, a nawet „etat”).

² Należy wyjaśnić, że Eurofound w przytoczonym studium zastosował definicję kluczowego pracownika MOP. Mimo że bazuje na zbliżonych założeniach, podejście to nie jest tożsame ze stosowanym przez nas w niniejszej książce. Zgodnie z ujęciem MOP za pracowników kluczowych (niezbędnych) uważa się osoby, których miejsca pracy należą zarazem do zawodów krytycznych i krytycznych sektorów. Tak więc pracownikiem niezbędnym nie będzie osoba, która nie spełnia obu tych przesłanek łącznie, czyli pracująca w krytycznym zawodzie, ale nie w krytycznym sektorze (np. sprzątaczkę zatrudnioną w przemyśle samochodowym). Wykluczone są również osoby pracujące w sektorach krytycznych, ale w zawodach, które nie są uznane za krytyczne (np. personel administracji w szpitalach).

Agnieszka Piasna i in. (2017, s. 168–169) traktują łącznie pojęcia *quality of work* i *job quality*, ponieważ są często „skoncentrowane na treści pracy i środowisku pracy”. Jest to wyraźnie odmienne od „jakości życia w kontekście pracy” jako „zasadniczo wiążącej się z subiektywnymi ocenami swojej pracy”. Różni się także od „jakości zatrudnienia”, będąc pojęciowo bardziej pojemną kategorią, z uwagi na „szerokie spojrzenie obejmujące stosunki pracy, polityki oraz kwestie partycypacji czy równości dochodów i dystrybucji miejsc pracy” (Piasna i in., 2017, s. 168–169). Zatem za jakość pracy będziemy uważać to, co równoległe denotują pojęcia *quality of work* i *job quality*. Pojęciami jakości pracy i jakości miejsc pracy posługiwać się będziemy w niniejszej książce zamiennie, odnosząc drugie do pierwszego w celu podkreślenia, że chodzi nam o cechy miejsc pracy, nie zaś o ocenę sposobu jej wykonywania przez pracownice i pracowników.

Istnieje szerokie spektrum pojęć opisujących zarówno zjawisko pracy, jak i jej jakości, a w ostatnich latach wyraźnie rysuje się pogląd, że jakość pracy i pojęcia jej pokrewne są „wielowymiarowe” (Dahl i in., 2009; Green, 2006; Muñoz de Bustillo i in., 2011).

Założenia, jakie przyjmujemy na potrzeby niniejszej książki, opierają się na tym, że „pracę” (i zjawiska będące jej korelatami) traktujemy w kategoriach zarobkowych, natomiast „jakość” jest pojęciem wobec pracy wtórnym, obejmującym ogół jej właściwości, które wywierają wpływ na jednostki (ludzi), jak i grupy społeczne ją wykonujące, nie tylko w kontekście samych czynności składających się na tak rozumianą pracę, ale także wykraczających poza nią i oddziałujących, również pośrednio, na całokształt życia indywidualnego i zbiorowego. Ta generyczna definicja zostanie w dalszej części tekstu obudowana odniesieniami literaturowymi.

Alan Felstead i in. (2019, s. 4–6), dokonując przeglądu literatury w poszukiwaniu optymalnych sposobów mierzenia jakości pracy, stwierdzają, że można wyróżnić trzy generalne podejścia. Pierwsze z nich dotyczy dobrostanu pracowników, ale pośrednio także korzyści lub szkód dla pracodawców przy założeniu, że działa prosty związek przyczynowy: zadowolonego (co dla nas oznacza cieszącego się dobrostanem na wysokim poziomie) pracownika cechuje wyższa produktywność, rzadsze absencje i mniejsza skłonność do zmiany miejsca pracy, czyli zachowania i postawy przynoszące bezsprzeczne korzyści pracodawcy.

Drugie podejście do jakości pracy koncentruje się wokół cech pracy wykonywanej przez pracownika, a nie wokół samego pracownika. Rozróżnia się tu subiektywne i obiektywne wymiary jakości pracy. W przypadku tych pierwszych chodzi o postrzeganie przez pracowników pewnych cech wykonywanej przez nich pracy jako dobrych bądź niedobrych. Na ten sposób widzenia wpływają

nie tylko cechy jednostkowe pracowników, ale także społeczno-demograficzne. Z kolei wymiary obiektywne wynikają z cech wykonywanej pracy, które mogą (choć nie muszą) zaspokajać określone ludzkie potrzeby. Tak rozumiana dobra praca daje pracownikom sprawczość, umożliwia rozwój osobisty oraz pomaga w utrzymaniu zadowalającego stanu zdrowia psychicznego i fizycznego.

Trzecie podejście wreszcie wskazuje na istnienie wielu czynników uwarunkowanych cechami wykonywanej pracy, które mogą osłabiać lub poprawiać dobrostan pracowników. Część z nich jest mierzalna, jak np. wynagrodzenie. Jednak płaca nie wyczerpuje listy czynników oddziałujących na dobrostan. Znajdują się na niej również takie ważne zjawiska, jak np. modele i systemy organizacji pracy, od których zależy, na ile wykonywana praca umożliwia pracownikom wykorzystywanie ich potencjału poprzez autonomię w pracy, wpływ na jej treść i zakres. Inne zmienne obejmują bezpieczeństwo zatrudnienia, dostępność i jakość szkoleń, poziom wysiłku, jakiego wymaga praca, szanse, jakie pracownicy mają, by wykorzystać swoje kwalifikacje i umiejętności oraz możliwości godzenia pracy z życiem rodzinnym. A zatem, badając jakość pracy i próbując ją mierzyć, koncentrujemy się na tym, co jest dobre dla pracownika (z jego własnej perspektywy), co wynika z cech samej pracy i roli wynagrodzenia w zestawieniu z innymi zmiennymi w środowisku pracy.

Na zagadnienie jakości pracy można natknąć się już w piśmiennictwie ekonomii protoklasycznej (Lipiński, 1956). W ekonomii klasycznej jakość pracy była traktowana jako negatywny układ odniesienia, co pokazuje hipoteza „różnicy kompensacyjnej”, głoszącej, że odpowiednio wysokie wynagrodzenie ma przesłaniać i łagodzić niedogodności związane z warunkami pracy (Bonhomme i Jolivet, 2009). Można tu dostrzec korzenie dzisiejszego „subiektywnego” nurtu badań nad jakością pracy, zogniskowanego na czynnikach psychospołecznych.

Przejście kapitalizmu z etapu liberalnego (leseferystycznego) do zorganizowanego (korporacyjnego) w drugiej połowie XIX w. stało się punktem wyjścia do kiełkowania nurtu „obiektywnego” w badaniu jakości pracy. Pojawienie się kwestii interesu grupowego (klasowego) przeniosło perspektywę z indywidualistycznej na zbiorową, w której istotne są czynniki zewnętrzne w stosunku do jednostki, takie jak np. alienacja pracy według Marksa.

W kontrze do marksizmu u schyłku XIX w. pojawił się personalizm katolicki i społeczna nauka Kościoła, podkreślająca autoteliczną wartość pracy oraz jej godność. Reakcją na zagrożenie socjalizmem było także powstanie taylorizmu. Nas interesuje taylorizm w ujęciu wąskim, obejmującym tylko organizację pracy. Jego istotną częścią był mechanizm akordu. Oznaczało to nawrót zainteresowania koncepcją różnicy kompensacyjnej, jednak tym razem był to produkt „menedżeryzmu”, który stworzył fundament zarówno

dla stosunków przemysłowych (*industrial relations*), jak i nurtu humanizującego (*human relations*) w zarządzaniu. Stosunki przemysłowe koncentrowały się na czynnikach obiektywnych, przede wszystkim wynagrodzeniach i czasie pracy, a także na budowaniu wpływu i sprawczości, czego dojrzałą postacią była koncepcja demokracji przemysłowej (pracowniczej). *Human relations* z kolei ukierunkowane były na wzbogacanie treści pracy (G. Strauss, 1968).

W drugiej połowie XX w. neomarksizm przyniósł ważną w kontekście dyskusji nad jakością pracy teorię procesu pracy (Braverman, 1974), która wiele uwagi poświęca zjawiskom atomizacji oraz kontroli pracy. W tym samym okresie rozwijały się także inne prądy badań i refleksji, w których wątek jakości pracy zajmował poczesne miejsce. Z jednej strony można wyróżnić nurt kulturowy w zarządzaniu, datujący się od lat pięćdziesiątych zeszłego wieku, kiedy pojawiła się koncepcja „kultury zakładowej” (*culture of factory*) (Jaques, 1951). Z drugiej strony od lat osiemdziesiątych ubiegłego stulecia coraz większą popularność zyskuje nurt zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL), co było zresztą efektem triumfu neoliberalizmu, który skutkowało postępującym urynkowaniem relacji między pracodawcami a pracownikami (teza o tym, że ZZL staje się substytutem stosunków przemysłowych, por. Guest, 2001).

Ważnym obszarem badań, na którym pojawiają się wątki jakości pracy i pokrewne, są makroekonomiczne teorie segmentacji rynku pracy, zarówno dualistyczne, jak i oferujące bardziej złożone, wielosegmentowe modele rynku (Doeringer i Piore, 1971). Pewien wkład w debatę wnosi także perspektywa regulacyjna w socjoekonomii, zwłaszcza w odniesieniu do transformacji postfordowskiej, której towarzyszy kontrtendencja do kształtowania się równoległe enklaw neofordowskich (Beynon, 2016). Analizy prowadzone z perspektywy regulacyjnej przenikają się ponadto z badaniami i dyskusją nad wpływem radykalnych zmian technologicznych z początku XXI w. (można je nazwać umownie „czwartą rewolucją przemysłową”). Problem jakości pracy jest tam rozpatrywany w aspekcie korzyści i ryzyka, jakie przynoszą dla niej cyfryzacja czy robotyzacja (Muñoz de Bustillo i in., 2022).

Styczny do tych dwóch zachodzących na siebie pól jest obszar dyskusji nad prekaryzacją pracy, gdzie wątkom technologicznym towarzyszą wątki regulacyjno-instytucjonalne, związane z trwałymi (sięgającymi lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku) tendencjami uelastyczniania rynku pracy i zatrudnienia, owocującymi szeroką paletą nowych rozwiązań kontraktowych (nietypowe formy zatrudniania), na mocy których świadczona jest praca (Kalleberg, 2011). Odrębnym nurtem pozostają badania z zakresu medycyny pracy i BHP, które obecnie zajmują się nie tylko fizycznym środowiskiem pracy, lecz także ryzykami psychospołecznymi. Z kolei badania nad równowagą między życiem

(prywatnym) a pracą (*work-life balance*, WLB) mają charakter interdyscyplinarny, śledzą wpływ na życie prywatne twardych komponentów środowiska pracy (głównie jej czasu), ale skupiają się także na doświadczeniach jednostki funkcjonującej między sferą zawodową i prywatną w świetle różnych tradycji socjologicznych (np. badania ról społecznych, perspektywa feministyczna) (Rashmi i Kataria, 2022).

Próby uporządkowania odmiennych podejść do jakości pracy z perspektywy różnych nurtów i tradycji nauk społecznych podjęli się Rafael Muñoz de Bustillo i in. (2011), wyróżniając trzy podejścia ekonomiczne (ortodoksyjne, radykalne i behawioralne), tradycyjne podejście socjologiczne, podejście instytucjonalne, perspektywę zdrowotną i koncepcję równowagi między życiem i pracą (WLB, *work-life balance*).

W podejściu ortodoksyjnym, zakorzenionym w ekonomii klasycznej i podtrzymywanym w ekonomii neoklasycznej, kluczowy jest kompromis między wynagrodzeniem a warunkami pracy, opierający się na zasadzie: jeśli za „złą pracę” otrzymujemy „dobrą płacę”, to w sensie normatywnym jest to sytuacja społecznie akceptowalna, a więc pracownik nie powinien jej kwestionować. „Radykalne podejście ekonomiczne” oznacza w swojej istocie przeniesienie uwagi i środka ciężkości dyskursu o jakości pracy z tematu pracy utowarowionej na przedmiot relacji władzy w pracy, ujmowanej jako zorganizowana aktywność zbiorowa zorientowana na produkcję dóbr i/lub usług. Odpowiedzią na to miałyby być stosunki przemysłowe (zbiorowe stosunki pracy). Behawioralne podejścia ekonomiczne mają mocne odniesienia do psychologii społecznej, akcentując sprawstwo, które w sposób zinstytucjonalizowany może objawiać się w formie partycypacji pracowniczej.

Tradycyjne podejścia socjologiczne rozdzielone są na dwa prądy, z których pierwszy skupia się na czynnikach „twardych”, jak kwalifikacje i autonomia, drugi zaś obejmuje wątki „miękkie”: wyobcowanie, izolację oraz brak sprawstwa.

Podejście instytucjonalne jest zasadniczo ekonomiczne i zogniskowane na problemie podziałów na rynku pracy. Segmentacja rynku pracy, co trzeba podkreślić, jest wielowymiarowa, obejmuje zarówno dualne (rdzeń i peryferie, wewnętrzne i zewnętrzne rynki pracy), jak i bardziej złożone układy. Doniosłą wagę w debacie o jakości pracy mają też nurty spoza nauk społecznych, w szczególności nauki o zdrowiu (medycyna pracy), zajmujące się pracą w aspekcie zarówno fizycznym (tzw. schorzenia mięśniowo-szkieletowe), jak i psychospołecznym. Ostatni wątek jest też ważny dla nurtu badań nad tzw. równowagą między życiem i pracą (WLB).

9.2. Próba generalizacji: jakość pracy w ujęciu „obiektywnym” i „subiektywnym”

Po dość skrótowym przeglądzie rozmaitych perspektyw teoretycznych, z których jakość pracy i pojęcia pokrewne są badane, niezbędne wydaje się dokonanie pewnej generalizacji. Analiza literatury (Gallie, 2007; Grimshaw i in., 2017; Muñoz de Bustillo i in., 2011) wskazywałaby na ogólny konsensus w sprawie istnienia dwóch głównych podejść, różniących się od siebie na poziomie założeń ontologicznych (czym jest jakość pracy i czy jest to zjawisko obiektywnie istniejące, czy też występujące głównie w świadomości?), epistemologicznych (jak należy poznawać jakość pracy: indukcyjnie czy dedukcyjnie?) i metodologicznych (jak badać, a także ewentualnie mierzyć jakość pracy?). Te dwa podejścia opisywane są odpowiednio jako „obiektywne” i „subiektywne”. W pierwszym przypadku uwaga skupia się na cechach stanowiska pracy, w drugim natomiast na „doświadczeniach osób pracujących i sposobach postrzegania przez nie tych cech”. Inaczej mówiąc, pole dociekań badawczych i refleksji teoretycznej rozpościera się pomiędzy cechami (miejsc) pracy a satysfakcją z pracy (tabela 9.1).

Tabela 9.1. Ujęcie „obiektywne” a „subiektywne” jakości pracy

Ujęcie „obiektywne”	Ujęcie „subiektywne”
<i>Cechy stanowiska pracy</i>	<i>Satysfakcja z pracy</i>
Na ile „obiektywne” cechy warunków pracy określają kompetencje i możliwości rozwoju pracownika. Innymi słowy, na ile stanowisko pracy zapewnia podstawy do samorozwoju, dzięki czemu ludzie są w stanie podnosić własne kwalifikacje.	Jakie czynniki pozwalają czerpać satysfakcję z pracy, a jakie satysfakcji pozbawiają.
Kompleksowość a autonomia (kontrola, dyskrecjonalność)	„Dobra praca” to taka, z której ludzie są zadowoleni.
Inspiracje: neomarksizm	Inspiracje: <i>human relations</i> , psychologia pracy i zarządzania
Nurty badawcze: <i>sociologie du travail</i> (Grémion i Pietet, 2004; Rose, 1987), teoria procesu pracy (tradycja Harry’ego Bravermana) (Crompton i Jones, 1984; Nichols i Beynon, 1977)	Nurty badawcze: głównie badania empiryczne (o sondażowym charakterze) (Blauner, 1964; Clark, 2005)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Gallie (2007).

Duncan Gallie (2007) proponuje następujące porównanie podejścia „obiektywnego” i „subiektywnego”, zaznaczając równocześnie, że wzajemnie się one nie wykluczają w tym sensie, iż empirycznie dowiedziono istnienia

stosunkowo wysokiej korelacji między obiektywnymi cechami miejsca pracy a poziomem odczuwanej satysfakcji.

Wszędzie, gdzie pracownicy zajmują stanowiska / wykonują pracę o niskim poziomie kwalifikacji, z mniejszym zakresem kontroli nad tym, jak wykonują własną pracę, gdzie występują niewielkie możliwości szkolenia, niższy poziom bezpieczeństwa pracy, za to większe trudności w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego, tam odczuwają mniejszą satysfakcję z pracy. (Gallie, 2007, s. 8)

W badaniach nad jakością pracy należałoby dążyć do uzyskania efektu synergii poprzez triangulację metod i technik badawczych. Z jednej strony można bowiem przy zastosowaniu klasycznych metod ilościowych, jak sondaż, opisywać obiektywne cechy środowiska pracy (np. ergonomię, zapewnienie odpowiedniego poziomu BHP, ale i autonomię) i budować na tej bazie narzędzia analityczne w postaci wskaźników. Z drugiej zaś strony można używać środków badawczych o charakterze jakościowym, pozwalających na rekonstrukcję obrazu jakości pracy i jej oceny w świadomości oraz doświadczeniach badanych.

W projekcie COV-WORK staraliśmy się podążać dwutorowo. Badania jakościowe, którym poświęcona jest część III książki, koncentrowały się na tym ostatnim wymiarze jakości pracy. Analizy w nich prowadzone dotyczyć będą następujących wymiarów doświadczenia pracy w warunkach następujących po sobie kryzysów po 2020 r.: (1) bezpieczeństwo zatrudnienia, (2) możliwości rozwoju kariery zawodowej, (3) wynagrodzenia, (4) czas pracy (w tym relacje między życiem zawodowym i pozazawodowym), (5) dobrostan psychiczny, (6) autonomia w sferze pracy (możliwość kontroli nad sposobami jej wykonywania i czasem pracy), (7) relacje społeczne w miejscu pracy. Zwracaliśmy również uwagę na wybrane aspekty jakości pracy w sytuacji zagrożenia epidemicznego (zagrożenie infekcją i dostępne środki przeciwdziałania jej).

W badaniach ilościowych (CATI) przyjęto węższą gamę wskaźników. W szczególności koncentrujemy się na sześciu zmiennych opisujących jakość pracy wprost (pochodzących z Europejskiego Badania Warunków Pracy, EWCS), uzupełniając je o wskaźnik społecznych i organizacyjnych warunków pracy. Ponadto pokazujemy zmiany w zakresie „twardych” czynników kształtujących jakość pracy, tj. wynagrodzeń oraz czasu pracy. Wreszcie przedstawiamy stan i dynamikę zjawiska urastającego do rangi jednego z głównych symboli przemian pracy w okresie pandemii – pracy wykonywanej z domu (w tym pracy zdalnej). Obok zmian stopnia powszechności świadczenia pracy w tym trybie przyglądamy się preferencjom naszych respondentów w tym zakresie.

9.3. Analiza porównawcza danych panelowych o jakości pracy

Przystępując do analiz jakości pracy w ujęciu ilościowym, zaznaczmy, że za korelaty jakości pracy uznaliśmy następujące zmienne: perspektywy rozwoju kariery, równowaga między pracą a życiem osobistym (*work-life balance*), bezpieczeństwo zatrudnienia, czas pracy w pandemii i jego zmiany, wynagrodzenie w pandemii i jego zmiany oraz zaopatrzenie w środki ochrony osobistej (sanitarne) przez pracodawcę. Z uwagi na wygasanie pandemii nie zdecydowaliśmy się w II fali badania na ponowienie pytań o zabezpieczenia sanitarne. Wskaźniki te ujęto w pytaniach zamieszczonych w kwestionariuszu ankiety, która została użyta dwukrotnie: w 2021 i 2023 r. W dalszej części rozdziału dane będą analizowane poprzez porównanie rozkładów odpowiedzi udzielonych przez respondentów, którzy wzięli udział w obu falach badania³ (tabela 9.2). Następnie przejdziemy do analizy zmian w obszarze społecznych i organizacyjnych warunków pracy. Wreszcie zajmiemy się analizą występowania pracy wykonywanej z domu (w tym pracy zdalnej) oraz postaw wobec niej.

Co do oceny perspektyw rozwoju kariery, poziomy wskazań zarejestrowane w odstępnie dwóch lat nieznacznie od siebie odbiegają. W 2021 r. pozytywnie o tym aspekcie swojej sytuacji zawodowej wypowiadało się 49% respondentów z tej części próby, do której powróciliśmy w 2023 r. Wówczas 52,2% spośród nich uznało swoją aktualną pracę za sprzyjającą rozwojowi kariery. Negatywnie pod tym względem oceniło własną pracę odpowiednio 24% i 25,8% respondentów panelu, natomiast ambiwalentne stanowisko wyraziło 26,0% w 2021 r. i 21,2% w 2023 r. Mamy więc do czynienia z wysoką stabilnością poglądów na temat potencjału rozwoju zawodowego, jaki, zdaniem badanych, kryje w sobie wykonywana przez nich praca.

Nie można tego powiedzieć o ocenach równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (WLB). O ile w 2021 r. dwie trzecie (67,5%) respondentów panelu uznawało, że udaje im się bez trudności łączyć pracę z życiem poza nią, to dwa lata później odsetek opinii pozytywnych wyniósł 79,3%. Ta znacząca zmiana in plus wymaga komentarza: po zniknięciu ograniczeń związanych z lockdownem (w tym zwłaszcza przymusowej pracy i nauki w trybie zdalnym), które skutkowały zacieraniem granic między sferą zawodową i prywatną, obiektywne

³ Należy podkreślić, że porównujemy tu dane z odpowiedzi udzielonych jedynie przez tych respondentów, którzy dwukrotnie wzięli udział w badaniach, czyli opinie 602 osób. Co za tym idzie, przytoczone tu częstości odpowiedzi w przypadku II fali nie są takie same jak w przypadku danych z I fali, przedstawionych i analizowanych w: Gardawski i in. (2022), ponieważ w tamtym przypadku próba liczyła 1 400 respondentów.

warunki wpływające na organizację własnego czasu i przestrzeni radykalnie się polepszyły. Z perspektywy czasów postpandemicznych wręcz zdumiewający może się wydawać tak wysoki poziom wskazań pozytywnych. W badaniach jakościowych, prezentowanych w dalszej części książki, oceny tego wymiaru jakości pracy, zwłaszcza w okresie pandemii, były dużo bardziej krytyczne.

Tabela 9.2. Wymiary jakości pracy w 2021 i 2023 r. (%)

W jakim stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami opisującymi różne aspekty Pana(i) pracy?	Tak		Ani tak, ani nie		Nie	
	2021	2023	2021	2023	2021	2023
1. Moja praca oferuje dobre perspektywy dla rozwoju kariery.	49,0	52,2	26,0	21,2	24,0	25,8
2. Z łatwością łączę pracę z życiem prywatnym.	67,5	79,3	13,7	4,5	18,8	16,2
3. Nie obawiam się, że mogę stracić swoją pracę w najbliższych miesiącach (z powodu pandemii).	64,2	64,1	7,7	12,9	26,1	22,6
4. Jeśli stracił(a)bym lub zakończył(a) swoją obecną pracę, byłoby mi łatwo znaleźć pracę z podobną pensją.	50,5	62,0	13,7	10,0	33,9	26,1
5. Otrzymuję zasłużone uznanie za swoją pracę.	–	70,2	–	10,6	–	19,2
6. Biorąc pod uwagę cały wkładany wysiłek i osiągnięcia w pracy, mam poczucie, że jestem odpowiednio wynagradzany(a).	–	64,3	–	12,9	–	22,8

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023).

Uwagi: Podano zagregowane odpowiedzi definitywne, pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Okresy referencyjne: w 2021 r. pytano o okres „od marca 2020 do maja 2021”, w 2023 r. – o okres „od marca 2020 do maja 2022”.

Odpowiedzi nr 5 i 6 na to pytanie pochodzą tylko z II fali.

W odpowiedzi nr 3 w II fali nie występuje „z powodu pandemii”.

Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną, n = 311 (2021) i 326 (2023).

Co ciekawe, odpowiedzi przeczące pozostały na zbliżonym poziomie: w 2021 r. 18,8% osób twierdziło, że nie radzi sobie z godzeniem życia zawodowego i osobistego, podczas gdy w 2023 r. odsetek ten zmniejszył się o niespełna 3 p.p., do pułapu 16,2%. Wpływ pandemii na oceny uwidacznia się jednak pośrednio w odsetku odpowiedzi niezdecydowanych, który przez dwa lata trzykrotnie się obniżył: z 13,7% do 4,5%. Można przypuszczać, że nadzwyczajne okoliczności okołopandemiczne wpływały na percepcję relacji między życiem zawodowym i pozazawodowym stosunkowo dużej części

badanych do tego stopnia, że unikali oni zajmowania wyraźnego stanowiska w tej kwestii.

Schyłek pandemii nie przyniósł wielkich zmian, jeśli chodzi o poziom obaw o utratę pracy. Niemal dokładnie tyle samo respondentów (odpowiednio 64,2 i 64,1%) oświadczało, że nie obawia się utraty pracy w 2021 r., co w 2023 r. Nieznacznie (z 26,1% do 22,6%) zmniejszył się odsetek osób żywiących tego rodzaju lęki, wzrósł za to poziom odpowiedzi ambiwalentnych (z 7,7% do 12,9%). Zakończenie pandemii w widoczny sposób odbiło się na ocenach stanu rynku pracy i własnych szans na znalezienie nowego zatrudnienia na podobnych warunkach finansowych, co poprzednie. W 2023 r. niecałe 12 p.p. więcej respondentów z panelu niż w 2021 r. było zdania, że udałoby się im bez trudności znaleźć nową pracę z podobnym wynagrodzeniem, gdyby stracili dotychczasową. O blisko 8 p.p. (z 33,9% do 26,1%) spadł poziom wskazań wyrażających obawę, że po utracie obecnej pracy ankietowanemu nie udałoby się znaleźć nowej ze zbliżoną pensją. W 2023 r. kafeterię rozbudowaliśmy, dodając do niej dwa kolejne pytania (także zaczerpnięte z EWCS), dotyczące satysfakcji z pracy. Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że zadowolenie z pracy jest relatywnie wysokie: aż 70,2% pracujących respondentów przyznaje, że otrzymuje zasłużone uznanie za swoją pracę, nieco tylko mniej, bo 64,3% uważa, że otrzymuje adekwatne do wkładanego w pracę wysiłku i osiągnięć w niej wynagrodzenie.

Idąc dalej, przyjrzymy się rozkładowi opinii o zjawiskach będących korelatami jakości pracy w odniesieniu do najważniejszych cech społeczno-demograficznych przez nałożenie ich na tzw. zmienne metryczkowe: płeć i wiek zagregowany w przedziałach (Tabela 9.3).

Kobiety w 2023 r. zapatrywały się na swoje perspektywy kariery zawodowej znacznie bardziej optymistycznie niż w 2021 r. (przyrost ocen pozytywnych o 14,5 p.p.), podczas gdy wśród mężczyzn oceny są nieco słabsze (spadek poziomu ocen pozytywnych o 5,2 p.p.). W przypadku obu płci odnotowujemy poprawę ocen WLB, przy czym wśród kobiet jest ona wręcz lawinowa (+18,9 p.p.), u mężczyzn nie tak znacząca, mimo to zauważalna (+5,7 p.p.). Przyczyn polepszenia optyki w tym względzie można doszukiwać się w zakończeniu lockdownów, co dało możliwość skuteczniejszego odseparowania życia zawodowego od prywatnego i zmniejszenia obciążenia nieodpłatną pracą opiekuńczą, także z powodu przywrócenia nauczania stacjonarnego. Dane te potwierdzają obecne w literaturze przedmiotu stwierdzenia, że to kobiety zostały szczególnie obciążone obowiązkami domowymi w okresie lockdownów (Mezzadri, 2022a; Stevano i in., 2021).

Tabela 9.3. Wymiary jakości pracy w 2021 i 2023 r. według płci (%)

W jakim stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami opisującymi różne aspekty Pana(i) pracy?	2021		2023	
	K	M	K	M
1. Moja praca oferuje dobre perspektywy dla rozwoju kariery.	43,9	52,9	58,4	47,7
2. Z łatwością łączę pracę z życiem prywatnym.	65,1	69,3	84,0	75,0
3. Nie obawiam się, że mogę stracić swoją pracę w najbliższych miesiącach (z powodu pandemii).	55,6	69,8	65,4	62,8
4. Jeśli stracił(a)bym lub zakończył(a) swoją obecną pracę, byłoby mi łatwo znaleźć pracę z podobną pensją.	45,0	54,2	50,7	71,0
5. Otrzymuję zasłużone uznanie za swoją pracę.	–	–	68,0	71,7
6. Biorąc pod uwagę cały wkładany wysiłek i osiągnięcia w pracy, mam poczucie, że jestem odpowiednio wynagradzany(a).	–	–	70,0	62,6

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023).

Uwagi: K – kobiety, M – mężczyźni.

Podano zagregowane odpowiedzi pozytywne, pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Okresy referencyjne: w 2021 r. pytano o okres „od marca 2020 do maja 2021”, w 2023 r. – o okres „od marca 2020 do maja 2022”.

Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną.

Co ciekawe, o ile wśród kobiet dostrzegalna jest wyraźna poprawa nastrojów dotyczących własnego bezpieczeństwa zatrudnienia (+9,8 p.p.), to u mężczyzn nastąpiło pogorszenie ocen w tej kwestii (-7,0 p.p.). Towarzyszy temu jednak silny wzrost optymizmu co do szans na znalezienie nowego zatrudnienia z porównywalnym poziomem zarobków: u kobiet wystąpił wzrost ocen pozytywnych o 5,7 p.p., natomiast u mężczyzn wyniósł on aż 16,8 p.p. Co do satysfakcji z pracy, to zarówno kobiety, jak i mężczyźni odczuwali jej podobnie wysoki poziom (odpowiednio 68% i 71,7%), jeśli chodzi o postrzegane uznanie, natomiast mężczyźni rzadziej niż kobiety wyrażali zadowolenie z poziomu swoich wynagrodzeń (odpowiednio 62,6% i 70%). W tej ostatniej kwestii można założyć, że wiąże się to, przynajmniej po części, z silniejszą presją społeczną odczuwaną przez mężczyzn w wymiarze finansowym ich aktywności zawodowej.

Jeśli chodzi o wiek jako zmienną różnicującą (tabela 9.4), to wśród młodszych przedziałów wiekowych (do 40. roku życia) między 2021 a 2023 r. nastąpiło nieznaczne pogorszenie ocen perspektyw rozwoju kariery zawodowej. Nie ma jednak mowy o silnej regresji nastrojów, poziomy wskazań pozytywnych obniżyły się bowiem od 5,2 do 3,3 p.p. Z kolei w starszych przedziałach wiekowych postrzeganie szans na rozwój swojej kariery zawodowej uległo poprawie:

Tabela 9.4. Wymiary jakości pracy w 2021 i 2023 r. według wieku (%)

	2021						2023					
	wiek											
	18-24	25-30	31-39	40-49	50-59	60+	18-24	25-30	31-39	40-49	50-59	60+
1. Moja praca oferuje dobre perspektywy dla rozwoju kariery.	74,2	52,2	55,9	45,5	38,1	38,5	69,0	48,9	52,3	55,0	47,5	40,0
2. Z łatwością łączę pracę z życiem prywatnym.	86,6	83,3	67,1	61,2	60,3	74,0	86,2	89,1	79,3	72,3	73,7	90,9
3. Nie obawiam się, że mogę stracić swoją pracę w najbliższych miesiącach (z powodu pandemii).	66,7	80,0	65,8	59,6	63,5	62,9	78,5	60,8	62,5	63,8	55,8	72,7
4. Jeśli stracił(a)bym lub zakończył(a) swoją obecną pracę, byłoby mi łatwo znaleźć pracę z podobną pensją.	35,5	29,1	64,5	49,5	48,5	57,7	65,5	71,8	64,8	58,7	52,4	60,8
5. Otrzymuję zasłużone uznanie za swoją pracę.	-	-	-	-	-	-	67,8	78,3	65,5	79,2	57,4	72,8
6. Biorąc pod uwagę cały wkładany wysiłek i osiągnięcia w pracy, mam poczucie, że jestem odpowiednio wynagradzany(a).	-	-	-	-	-	-	68,9	71,1	58,4	72,6	50,0	64,7

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023).

Uwagi: Podano zagregowane odpowiedzi definitywne, pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Okresy referencyjne: w 2021 r. pytano o okres „od marca 2020 do maja 2021”, w 2023 r. – o okres „od marca 2020 do maja 2022”.

Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną.

od 1,5 do 9,5 p.p. Najmłodszy respondenci wysoko oceniali równowagę swojego życia prywatnego i zawodowego. Nie odnotowano w tym zakresie istotnych zmian. Co warto uwagi, oceny tego aspektu jakości pracy bardzo się poprawiły w starszych przedziałach wiekowych.

Oceny stabilności zatrudnienia należy opatrzyć uwagą, że stwierdzenie, do którego odnosili się respondenci, zostało w 2023 r. przeformułowane w ten sposób, iż usunięto z niego fragment „z powodu pandemii”, co istotnie poszerzyło katalog potencjalnych przyczyn utraty pracy, jakie ankietowani mogli uwzględnić, wydając opinię. Abstrahując od tego, trzeba podkreślić, że oceny bardzo się poprawiły w oczach respondentów do 24. roku życia. Można domniemywać, że redukcja odczuwanej niepewności co do przyszłości rynku pracy zmniejszyła obawy o utratę obecnej pracy w tej kategorii, która jest szczególnie mocno narażona na zwolnienia. Odwrotną tendencję obserwujemy wśród osób w wieku 25–30 lat. U nich z kolei odsetek osób nieobawiających się utraty pracy istotnie zmalał (o niemal 20 p.p.). O ile nie możemy zidentyfikować czynników stojących za tak wyraźną zmianą rozkładu opinii, to ponownie zaznaczymy, że możliwość brania pod uwagę powodów innych niż pandemia, w edycji sondażu z 2023 r. nienazwanych, mogła wpłynąć na częstość opinii pozytywnych. Innymi słowy, ujawniający się wielokryzys mógł się stać uświadomionym w różnym stopniu źródłem obaw o swoją sytuację na rynku pracy, szczególnie silnych w przypadku kategorii jeszcze przed pandemią narażonych na prekaryzację (Mrozowicki i Czarzasty, 2020).

Jeśli chodzi o przedziały starsze, to wśród osób przed 50. rokiem życia widoczna jest stosunkowo silna stabilność poziomu ocen. Ciekawy jest z kolei znaczący (o blisko 10 p.p.) przyrost opinii pozytywnych wśród respondentów najstarszych. Można to tłumaczyć po części faktem, że kobiety w tym przedziale wiekowym mają nabyte prawo do emerytury, natomiast część mężczyzn jest już w tzw. wieku ochronnym z racji bliskości wieku emerytalnego. Takiej instytucjonalnej poduszki bezpieczeństwa brak jest osobom nieco młodszym, a utrzymujący się w świadomości zbiorowej stereotyp postaw pracodawców, którzy prewencyjnie zwalniają pracowników bliskich uzyskania ochrony przed-emerytalnej, może w warunkach wielokryzysowej niepewności studzić optymizm co do stabilności swojego zatrudnienia. Taką interpretację motywacji respondentów wypowiadających się w tej kwestii może wzmacniać rozkład odpowiedzi dotyczących możliwości znalezienia nowej pracy na podobnych warunkach finansowych w razie utraty obecnej. To właśnie osoby między 50. a 59. rokiem życia pozostają najbardziej sceptyczne, choć i u nich obserwowalny jest niewielki wzrost poziomu pozytywnych opinii. Te z kolei wzrosły lawinowo w najmłodszych przedziałach wiekowych. Pozytywne opinie o własnej

ruchliwości na rynku pracy, jak również o możliwościach, które on oferuje, mogą wynikać z jednej strony z pogłębiającego się deficytu siły roboczej w wyniku nieprzezwycięzonego kryzysu demograficznego (zob. rozdział 3), z drugiej z relatywnie słabego układu odniesienia, jaki stanowią aktualne warunki płacowe młodych ankietowanych. Co się tyczy dwóch nowych zmiennych, to wart uwagi jest fakt, że we wszystkich, poza najmłodszym, przedziałach wiekowych poziom satysfakcji z pracy o niepekuniarnym charakterze jest wyższy niż zadowolenia z zarobków i ocen ich jako odpowiednich do wkładu pracy.

Wśród wskaźników jakości pracy znajdują się także wynagrodzenia i czas pracy. O ile zadanie pytań o zmiany w zakresie tych dwóch podstawowych, „twardych” wymiarów warunków pracy w I fali badania⁴ pozwoliło na uchwycenie obrazu sytuacji na gorąco w czasie trwania pandemii, to w II fali pytania dotyczyły zamkniętego stanu przeszłego, miały więc charakter retrospektywny. W obu falach zadane zostało to samo pytanie, co za tym idzie, poza samą informacją o poziomie zarobków i czasie pracy odpowiedzi na te pytania pozwoliły uzyskać wgląd w opinie respondentów po dwakroć zapytanych o to samo.

Prezentując zatem i analizując dane uzyskane w 2023 r., należy pamiętać o możliwych zniekształceniach w udzielanych odpowiedziach, związanych z zawodnością ludzkiej pamięci, do których należy np. pozytywne zniekształcanie pamiętanych z przeszłości zdarzeń (zob. Czeranowska, 2022). Oddziaływać może dodatkowo „efekt ankietera”, w badaniach panelowych tym silniejszy, że respondent ma świadomość, iż uczestniczy w powtarzanym wywiadzie kwestionariuszowym, a więc na stawiane mu pytania już w przeszłości odpowiadał. W tym jednak wypadku pytania nie były identyczne, inny był bowiem plan czasowy, w jakim miały miejsce zjawiska, o ocenę których respondenci zostali poproszeni: w 2021 r. był to okres od marca 2020 do maja 2021 r., w 2023 r. z kolei od marca 2020 do maja 2022 r. Ponadto inny był dystans dzielący czas realizacji badań od zdarzeń, do których ankietowani się odnosili. W przypadku I fali badania wynosił on pół roku (realizacja sondażu w listopadzie 2021 r.), natomiast w przypadku II fali niemal rok (realizacja sondażu w kwietniu 2023 r.), licząc od punktu zamknięcia okresu, którego dotyczyły pytania. Mimo podanych wyżej zastrzeżeń należy wyraźnie podkreślić, że korzyści z badań panelowych zdecydowanie przeważają nad ich słabościami, szczególnie gdy przychodzi zajmować się procesami społecznymi (Sikkel i Hoogendoorn, 2012), do których należą kryzysy.

⁴ W kwestionariuszu I fali badania część wprowadzająca pytania brzmiała: „W okresie od marca 2020 do maja 2021, tj. w czasie I–III fali pandemii COVID-19, wielu pracodawców i pracowników doświadczyło zmiany swoich warunków pracy”.

Tabela 9.5. Dynamika wynagrodzeń w okresie pandemii COVID-19: deklaracje w 2021 i 2023 r. (%)

Czy Pana(i) wynagrodzenie...					
2021			2023		
wzrosło	pozostało bez zmian	obniżyło się	wzrosło	pozostało bez zmian	obniżyło się
32,9	49,7	16,4	49,7	35,7	13,3

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023).

Uwaga: Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną, pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Okresy referencyjne: w 2021 r. pytano o okres „od marca 2020 do maja 2021”, w 2023 r. – o okres „od marca 2020 do maja 2022”.

Uwzględnivszy te zastrzeżenia, porównajmy dane zarejestrowane w odstępie dwuletnim. Rozkłady odpowiedzi na pytanie o zmianę wynagrodzeń pokazują bardzo wyraźną różnicę między ocenami z 2021 i 2023 r. O ile w 2021 r. odsetek twierdzących, że w okresie referencyjnym ich wynagrodzenia wzrosły, wynosił 32,9%, to w 2023 r. sięgnął on poziomu 49,7%. Co ciekawe, odsetki wskazań na pogorszenie się płac nie różnią się aż tak mocno: w 2021 r. było to 16,4% wskazań, w 2023 r. – 13,3%. Za to odpowiedzi niezdecydowanych było w 2023 r. aż o 14 p.p. mniej niż dwa lat wcześniej, odpowiednio 35,7% i 49,7%. Jak to rozumieć? Po pierwsze, między majem 2021 r. a majem 2022 r. wynagrodzenia nominalne w Polsce bardzo wzrosły, m.in. za sprawą podnoszonej płacy minimalnej. Po drugie, wyraźny przyrost udziału odpowiedzi niezdecydowanych może sugerować ujawnienie się niedostatków pamięci ankietowanych. Po trzecie, tenże przyrost odpowiedzi niezdecydowanych może być efektem nakładania się na siebie w świadomości badanych dwóch przeciwnych tendencji: wynagrodzenia nominalnie rosły, ale towarzyszyła temu coraz wyższa inflacja, skutkująca erozją płac realnych, o czym piszemy w rozdziale 3. Należy wreszcie dodać, że w 2023 r. kwestionariusz uzupełniono pytaniem o przyczyny, które zdaniem ankietowanych mogły stać za zmianą poziomu ich wynagrodzeń w którymkolwiek kierunku. Aż 72,4% spośród ankietowanych deklarujących zmianę zarobków (a więc dwóch trzecich, których opinie na ten temat zarejestrowano) wskazało na inne czynniki niż pandemia.

Czy zmiany wynagrodzeń (lub ich brak) wykazywały zróżnicowanie związane z cechami społeczno-demograficznymi? W ramach przygotowania przedpola dla analiz branżowych w kolejnych rozdziałach książki i mając na uwadze, że branże niezbędne, na których się koncentrujemy, są, wyjąwszy logistykę,

w różnym stopniu nasilenia sfeminizowane, warto spojrzeć na strukturę postrzeganej dynamiki płac z punktu widzenia płci.

Tabela 9.6. Dynamika wynagrodzeń w okresie pandemii COVID-19 według płci (%): deklaracje w 2021 i 2023 r.

Czy Pana(i) wynagrodzenie...											
2021						2023					
wzrosło		pozostało bez zmian		obniżyło się		wzrosło		pozostało bez zmian		obniżyło się	
K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
29,0	35,4	45,0	52,9	24,4	10,6	44,2	54,4	36,5	35,1	17,9	9,4

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023).

Uwagi: K – kobiety, M – mężczyźni.

Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną, pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Okresy referencyjne: w 2021 r. pytano o okres „od marca 2020 do maja 2021”, w 2023 r. – o okres „od marca 2020 do maja 2022”.

Na przestrzeni dwóch lat relatywnie większy przyrost opinii o tym, że wynagrodzenia wzrosły, wystąpił wśród mężczyzn: o 19 p.p. w porównaniu do 15,2 p.p. u kobiet⁵. Jednocześnie znacznie bardziej stabilny był wśród kobiet poziom deklaracji, że ich płace nie zmieniły się: odsetek w ich przypadku zmniejszył się od 2021 r. o 8,5 p.p., podczas gdy u mężczyzn spadek był dużo większy – o 17,8 p.p. Poziomy wskazań, że wynagrodzenie nie uległo zmianie, w 2023 r. w zasadzie wyrównały się u obu płci. Warto podkreślić jest to, że kobiety wyraźnie częściej wskazywały na obniżenie płac w okresie referencyjnym niż mężczyźni, co wiązać można z ich mniej stabilną sytuacją na rynku pracy. Kobiety dwukrotnie częściej od mężczyzn wskazywały na pandemię jako główną przyczynę zmiany swoich płac: poziomy wskazań wynosiły w 2023 r. odpowiednio 31,3% i 16,4%. Jednym z możliwych tropów jest w tym wypadku wzrost wynagrodzeń spowodowany wypłatą dodatków covidowych czy zbliżonych do nich charakterem innych ruchomych składników wynagrodzeń, co jest pokazane w rozdziałach branżowych, szczególnie o ochronie zdrowia.

⁵ Warto zauważyć, że nieskorygowana luka płacowa między zarobkami kobiet i mężczyzn w Polsce spadła z 6,5% w 2019 r. do 4,5% w 2020 r., by następnie wzrosnąć do 7,8% w 2023 r. (Eurostat, 2025a). Tendencja zaobserwowana w danych panelowych oddaje zatem istniejące i zwiększone przez pandemię nierówności płacowe.

Tabela 9.7. Dynamika wynagrodzeń w okresie pandemii COVID-19 według wieku (%): deklaracje w 2021 i 2023 r.

Czy Pana(i) wynagrodze- nie...	2021						2023					
	wiek											
	18– 24	25– 30	31– 39	40– 49	50– 59	60+	18– 24	25– 30	31– 39	40– 49	50– 59	60+
wzrosło	32,3	43,5	40,0	25,0	34,4	29,6	72,4	60,0	42,5	47,3	54,8	30,3
pozostało bez zmian	61,3	30,4	49,3	56,0	40,6	51,9	24,1	20,0	41,4	36,3	30,6	60,6
obniżyło się	6,5	17,4	9,3	19,0	25,0	18,5	3,4	17,8	13,8	15,4	12,9	9,1

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023).

Uwagi: Podano zagregowane odpowiedzi pozytywne, pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Okresy referencyjne: w 2021 r. pytano o okres „od marca 2020 do maja 2021”, w 2023 r. – o okres „od marca 2020 do maja 2022”.

Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną.

Jeśli chodzi o rozkład opinii o zmianie wynagrodzeń ze względu na wiek, to w oczy rzucają się duże różnice pomiędzy falami badania, co zapewne wynika z faktu, iż w okresie oddzielającym obie fale badania, czyli dwóch lat, dynamika wynagrodzeń w Polsce była bardzo wysoka. Co prawda oba okresy referencyjne dzieli jedynie rok (maj 2021 i maj 2022), jednak trzeba pamiętać, że pytanie zadane w II fali ma charakter retrospektywny – okres, o który respondenci byli pytani, zakończył się niemal rok przed realizacją sondażu (kwiecień 2023). Co za tym idzie, opinie przynajmniej części ankietowanych mogły być formułowane w odniesieniu do innego, bliższego chwili badania momentu i stanu w owym momencie swoich zarobków. Poza przedziałami wiekowymi 31–39 lat oraz 60 lat i więcej odnotowano bardzo wyraźne zwiększenie ilości opinii potwierdzających wzrost wynagrodzeń.

Drugą ważną „twardą” składową jakości pracy jest czas pracy. Pandemia, choćby z uwagi na reorganizację przestrzeni społecznej i ekspansję pracy zdalnej, stanowiła czynnik sprzyjający zacieraniu się nie tylko granic miejsca pracy, ale także czasu pracy.

Co się tyczy czasu pracy, to zmiany odpowiedzi w odstępnie dwóch lat były w zestawieniu z postrzeganiem wynagrodzeń niewielkie. W 2021 r. 10,7% respondentów oceniało, że ich czas pracy uległ wydłużeniu, zaś w 2023 r. było to 12,3%. Przeciwnego zdania, tj. utrzymujących, że godziny pracy w okresie referencyjnym się skróciły, było odpowiednio 9,5% i 12,0%. Gros osób w obu wypadkach (w 2021 r. 77,9%, a w 2023 r. 72,2%) twierdziło, że ich czas

pracy nie uległ zmianie. Tak duży udział odpowiedzi o braku zmiany można interpretować dwojako. Po pierwsze, przyjmując na zasadzie *face value* złożone deklaracje, a więc uznać, że czas pracy faktycznie się nie zmienił. Po drugie, nakładając na nie „filtr retrospektywny”, który w przypadku czasu pracy działa szczególnie silnie, a to z powodu wielokrotnie potwierdzonej empirycznie płynności pojęcia czasu w badaniach ankietowych (Ryan i D’Angelo, 2018). Gdy byli konfrontowani z pytaniami dotyczącymi zmienności czasu i w czasie, badani – zarówno w badaniach jakościowych, jak też ilościowych – z reguły udzielali zróżnicowanych odpowiedzi (por. rozdział 15 oparty na badaniach biograficznych).

Tabela 9.8. Dynamika czasu pracy w okresie pandemii COVID-19 (%): deklaracje w 2021 i 2023 r.

Czy godziny Pana(i) pracy w czasie pandemii...					
2021			2023		
uległy wydłużeniu	pozostały bez zmian	uległy skróceniu	uległy wydłużeniu	pozostały bez zmian	uległy skróceniu
10,7	77,9	9,5	12,3	72,2	12,0

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023).

Uwagi: Podano zagregowane odpowiedzi pozytywne, pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Okresy referencyjne: w 2021 r. pytano o okres „od marca 2020 do maja 2021”, w 2023 r. – o okres „od marca 2020 do maja 2022”.

Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną.

Doświadczenie czasu jest zasadniczo osobiste, ale też głęboko uwarunkowane społecznie i kulturowo. Jeśli oprzeć się na badaniach międzykulturowych, to Polska jest klasyfikowana na ogół jako kraj, w którym dominuje synchroniczna/polichroniczna koncepcja czasu, co stanowi przeciwieństwo sekwencyjnego/monochronicznego traktowania go (Hall i Hall, 2000). Inaczej mówiąc, taka percepcja czasu dopuszcza wykonywanie wielu czynności równolegle, a nawet zachęca lub wręcz przymusza do tego. Polichroniczne ujęcie czasu dominujące w danej kulturze bywa niekiedy wskazywane jako czynnik ułatwiający wprowadzanie systemów organizacji pracy bazujących na wielozadaniowości (Adams i van Eerde, 2010). Mając dodatkowo na uwadze fakt, że w naszym kraju przez lata istniał tzw. rynek pracy pracodawcy (efekt nadpodaży pracy i wysokiego bezrobocia), utrwaliła się tendencja do występowania „bezpłatnych nadgodzin”, co było zbieżne z tendencjami obserwowanymi w wielu krajach UE po wielkim kryzysie 2007–2009 (Curtarelli i in., 2014). Z tego powodu zamknięte pytanie

ankietowe, siłą rzeczy o ograniczonej trafności, może wywoływać odpowiedzi unikowe, które można interpretować jako komunikat o małym znaczeniu czasu jako zmiennej określającej warunki pracy, a więc też jej jakość (przez analogię do prawa cywilnego: umowa rezultatu to nie umowa o czynności).

Tabela 9.9. Dynamika czasu pracy w okresie pandemii COVID-19 według płci (%): deklaracje w 2021 i 2023 r.

Czy godziny Pana(i) pracy w czasie pandemii...											
2021						2023					
uległy wydłużeniu		pozostały bez zmian		uległy skróceniu		uległy wydłużeniu		pozostały bez zmian		uległy skróceniu	
K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
9,2	18,1	71,0	73,4	15,3	8,5	12,7	12,0	66,9	76,4	13,4	11,0

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023).

Uwagi: K – kobiety, M – mężczyźni.

Podano zagregowane odpowiedzi pozytywne, pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”. Okresy referencyjne: w 2021 r. pytano o okres „od marca 2020 do maja 2021”, w 2023 r. – o okres „od marca 2020 do maja 2022”.

Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną.

W przeciwieństwie do wynagrodzeń czas pracy mężczyzn i kobiet, z ich punktu widzenia, nie zmieniał się według odmiennych wzorów. Mało tego, zdaniem większości ankietowanych obu płci ich czas pracy w toku pandemii nie ulegał zmianom. Po dwóch latach respondenci z panelu nie zmienili radykalnie swoich opinii, choć pewne zmiany są dostrzegalne. Odsetek kobiet twierdzących, że ich czas pracy uległ wydłużeniu, nieznacznie się zwiększył (o 3,5 p.p.), do 12,7%. U mężczyzn sytuacja wyglądała odwrotnie: po upływie dwóch lat odsetek utrzymujących, że ich czas pracy się wydłużył, zmniejszył się o 6,1 p.p., do 12%. Co do skrócenia czasu pracy, to poziom wskazań tej odpowiedzi wśród kobiet spadł o 1,9 p.p., do 13,4%, zaś u mężczyzn wzrósł o 2,5 p.p., do 11%. Możliwa interpretacja jest taka, że w perspektywie dłuższej o rok zmiany czasu pracy respondentów rozkładały się w ich reminiscencjach odmiennie niż w perspektywie skróconej, jaką mieli podczas I fali sondażu. Po pierwszej fazie pandemii mogły się zaś ujawnić czynniki odwracające wcześniejszą tendencję. Nie mamy niestety możliwości zidentyfikowania przyczyn, a co za tym idzie, nie możemy rozstrzygnąć, czy zmiany opinii uwarunkowane są względami obiektywnymi (czas pracy faktycznie się zmienił), czy jest to jedynie odzwierciedlenie zmian w percepcji.

Tabela 9.10. Dynamika czasu pracy w okresie pandemii COVID-19 według wieku (%): deklaracje w 2021 i 2023 r.

Czy godziny Pana(i) pracy w czasie pandemii...	2021						2023					
	wiek											
	18–24	25–30	31–39	40–49	50–59	60+	18–24	25–30	31–39	40–49	50–59	60+
uległy wydłużeniu	16,1	47,8	13,2	8,1	14,1	7,7	14,3	23,4	11,4	9,9	14,8	3,0
pozostały bez zmian	74,2	43,5	69,7	76,8	75,0	76,9	60,7	55,3	67,0	78,0	77,0	90,9
uległy skróceniu	6,5	8,7	14,5	11,1	10,9	15,4	7,1	17,0	19,3	12,1	3,3	6,1

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023).

Uwagi: Podano zagregowane odpowiedzi pozytywne, pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Okresy referencyjne: w 2021 r. pytano o okres „od marca 2020 do maja 2021”, w 2023 r. – o okres „od marca 2020 do maja 2022”.

Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną.

Co się tyczy postrzeganej dynamiki czasu pracy w rozbiciu na poszczególne przedziały wiekowe, to jedynym przypadkiem, kiedy zaobserwowano wyraźną zmianę, jest znaczący spadek deklaracji, że godziny pracy się wydłużyły, wśród osób w wieku 25–30 lat: w 2021 r. twierdziło tak blisko 48% tej kategorii wiekowej, natomiast w 2023 r. poziom wskazań obniżył się ponad dwukrotnie, do 23,4%. W pozostałych przedziałach wiekowych widoczna jest duża stabilność opinii w tym względzie. Najmniejsze zmiany, jeśli chodzi o obciążenie pracą, w ujęciu czasowym deklarowali respondenci najstarsi, powyżej 60. roku życia. Można to próbować wyjaśniać m.in. w kategoriach swoistego, choć nieobjawiającego się bezpośrednio, dążenia do ochrony starszych członków społeczeństwa, statystycznie bardziej niż młodszy narażonych na ryzyka zdrowotne związane z ewentualnym zarażeniem się koronawirusem.

9.4. Społeczne i organizacyjne warunki pracy: dynamika zmian między 2021 a 2023 r.

Kontekstem empirycznym, w którym osadzimy wyżej przedstawione dane obrazujące jakość pracy, są społeczne i organizacyjne warunki pracy, czyli elementy środowiska pracy o charakterze psychospołecznym. Przyczyny tego są wielokrotne. Po pierwsze, te cechy środowiska pracy określają kulturę organizacyjną,

ona zaś stanowi fundament, na którym opiera się struktura złożonych bodźców – obiektywnej, jak i subiektywnej proveniencji – determinujących jakość pracy w wymiarze faktycznym oraz percepcyjnym, zarówno w pozytywny, jak i negatywny sposób. Inaczej mówiąc, jeśli w danym miejscu/zakładzie pracy obowiązują miękkie normy społeczne (o charakterze obyczajowym) wywierające presję pracy w nadgodzinach, nie zawsze adekwatnie wynagradzanych finansowo, lub woluntarystyczne podejmowanie decyzji przez kierownictwo, to siłą rzeczy te wzory odciskają piętno na społecznych ocenach. Oceny te dotyczyć mogą m.in. tego, czy płaca jest sprawiedliwa, lub odczuwanej autonomii w pracy, ale także tego, co nie jest kwestią percepcji, lecz jest całkowicie realne – zaburzenia równowagi między życiem prywatnym a pracą (WLB) przez sam fakt spędzania w niej więcej czasu, niż się powinno.

Po drugie, „społeczne i organizacyjne warunki pracy” są obszarem badawczym, który pozostaje od dawna, już od 2005 r., w orbicie naszego zainteresowania badawczego. W celu ich diagnozowania w sposób długofalowy zbudowano tzw. wskaźnik społecznych i organizacyjnych warunków pracy. Powstał on poprzez zintegrowanie dwóch pierwotnie osobnych wskaźników (Gardawski, 2009b). Jan Czarzasty sformułował je i użył ich po raz pierwszy w badaniach „Polacy pracujący 2005”, a następnie w badaniach „Polacy pracujący 2007”. Zebrane wówczas wyniki zostały przedstawione i przeanalizowane w książce *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu* z 2009 r. (Gardawski, 2009b). W obu wskaźnikach (liczących odpowiednio 5 i 15 zmiennych) występowała większość zmiennych stosowanych obecnie w postaci jednego wskaźnika. Oba wskaźniki połączone zostały w jeden na potrzeby badań „Młodzi na rynku pracy województwa mazowieckiego” z 2018 r., przeprowadzonych w ramach projektu PREWORK (Mrozowicki i Czarzasty, 2020). W aktualnych badaniach w projekcie COV-WORK wskaźnik liczy 12 zmiennych. Analizy danych zebranych przy pomocy tego wskaźnika w I fali badań ilościowych znalazły się w książce *Polacy pracujący w czasie COVID-19* z 2022 r. (Gardawski i in., 2022). Podkreślimy, że zadaliśmy te same 12 pytań w niezmiennym brzmieniu dwukrotnie, w obu falach badania CATI. Skierowaliśmy je, podobnie jak pozostałą część kwestionariusza, do 602 respondentów, którzy wzięli udział w I fali badania, a w II fali badania udzielili odpowiedzi powtórnie.

Tabela 9.11. Wskaźnik organizacyjnych i społecznych warunków pracy: porównanie wyników I i II fali (2021, 2023) (%)

	2021			2023		
	Tak	Ani tak, ani nie	Nie	Tak	Ani tak, ani nie	Nie
Czy zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z podanymi niżej stwierdzeniami dotyczącymi Pana(i) głównego miejsca pracy?						
Przełożeni mają autorytet u pracowników.	70,2	18,0	11,8	62,2	23,1	14,7
<i>Przełożeni sprawiedliwie oceniają i nagradzają pracowników.</i>	60,0	21,1	18,9	68,3	10,8	20,9
<i>Przełożeni wysłuchują i uwzględniają uwagi pracowników.</i>	67,9	17,3	14,8	69,4	14,4	16,2
Pracownicy są informowani o sytuacji przedsiębiorstwa/instytucji.	65,8	14,2	20,0	60,3	14,3	25,4
<i>Przełożeni ufają pracownikom i nie kontrolują ich na bieżąco.</i>	56,6	15,8	27,6	61,5	13,4	25,1
Popiera się pracę zespołową, tworzy się atmosferę zgodnej współpracy między pracownikami.	76,5	11,5	12,0	74,2	11,5	14,3
<i>Popiera się ostrą rywalizację, konkurencję między pracownikami i liczą się przede wszystkim osobiste osiągnięcia.</i>	19,0	13,1	67,9	16,9	10,7	72,4
<i>Pracownicy ufają przełożonym.</i>	63,5	14,0	22,5	67,9	15,9	16,2
<i>Przestrzega się zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.</i>	93,2	2,1	4,7	94,1	1,6	4,3
<i>Pracownicy są szkoleni lub doszkalani na koszt pracodawcy.</i>	77,6	8,2	14,2	79,7	4,7	15,6
Pracownicy mają możliwość realizowania w pracy swoich własnych pomysłów.	62,0	17,5	20,5	60,3	12,1	27,6
Atmosfera w pracy nie jest stresująca.	61,3	18,9	19,8	58,9	18,8	22,3

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023).

Uwagi: Podano zagregowane odpowiedzi definitywne, pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Kursywą oznaczono te warunki pracy, których oceny w 2023 r. były lepsze (według poziomu zagregowanych odpowiedzi pozytywnych) niż w 2021 r.

Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną.

Należy zaznaczyć, że w analizie uwzględniamy jedynie tych respondentów, którzy w momencie badania wykonywali pracę odpłatną. Daje to dynamiczny obraz percepcji warunków pracy z perspektywy Polaków pracujących, a więc, zgodnie z naszą intencją i celami projektu, ocenę zakorzenioną w doświadczeniu osobistym. Wypada stwierdzić, że nie widać istotnych różnic w zarejestrowanych w odstępie około dwóch lat (podczas których na kryzys pandemiczny nałożyły się inne kryzysy) ocenach poszczególnych zjawisk składających się na społeczno-organizacyjne warunki pracy. W siedmiu na dwanaście aspektów oceny, mierzone poziomem wskazań pozytywnych, uległy poprawie, aczkolwiek w stopniu niewielkim (w jednym przypadku oceny tego, czy w miejscu pracy popiera się indywidualną konkurencję, odsetek odpowiedzi twierdzących zmalał, co oznacza właśnie zmianę na korzyść, pytanie to spełnia bowiem funkcję kontrolną na zasadzie kontrapunktu). Przyrost ocen pozytywnych wahał się od 0,9 p.p. (ocena stanu BHP) do 8,3 p.p. (opinie o sprawiedliwym ocenianiu pracowników przez szefów). Z kolei pogorszenie poziomu ocen odnotowano w pięciu aspektach, a spadek ocen pozytywnych wynosił od 8 do 1,7 p.p. Największy regres korzystnych ocen nastąpił w odniesieniu do autorytetu, jakim cieszą się przełożeni w oczach pracowników, jednak warto dodać, że jest to głównie konsekwencją przyrostu odsetka odpowiedzi ambiwalentnych.

Zauważamy, że w 2023 r. lepsze były opinie o takich warunkach pracy, jak sprawiedliwość ocen pracowników (+8,3 p.p., poziom odpowiedzi twierdzących: 68,3%), skłonność przełożonych do wysłuchiwania i uwzględniania uwag podwładnych (+1,5 p.p., poziom odpowiedzi twierdzących: 69,4%), zaufanie kierowników do podwładnych (+4,9 p.p., poziom odpowiedzi twierdzących: 61,5%), a także pracowników do swoich przełożonych (+4,4 p.p., poziom odpowiedzi twierdzących: 67,9%), dbałość o przestrzeganie zasad BHP (+0,9 p.p., poziom odpowiedzi twierdzących: 94,1%), dostępność szkoleń na koszt pracodawcy (+2,1 p.p., poziom odpowiedzi twierdzących: 79,7%), jak również presja na rywalizację i konkurencję między pracownikami (-2,1 p.p., poziom odpowiedzi twierdzących: 16,9%).

W stosunku do 2021 r. bardziej krytyczne są oceny takich warunków pracy, jak poziom autorytetu przełożonych (-8,0 p.p., odsetek odpowiedzi twierdzących: 62,2%), dostępność informacji o aktualnej sytuacji przedsiębiorstwa (-5,5 p.p., poziom odpowiedzi twierdzących: 60,3%), poparcie dla pracy zespołowej (-2,3 p.p., poziom odpowiedzi twierdzących: 74,2%), zakres, w jakim pracownicy mają możliwość realizowania w pracy swoich pomysłów (-1,7 p.p., poziom odpowiedzi twierdzących: 60,3%), wreszcie postrzeganie atmosfery w pracy jako niestresującej (-2,4 p.p., poziom odpowiedzi twierdzących: 58,9%).

Dynamika zmian opinii o społecznych i organizacyjnych warunkach pracy nasyca pewnych trudności interpretacyjnych. Poprawa ocen w siedmiu aspektach w szczególnych okolicznościach dla organizacji pracy, jakie stworzył kryzys pandemiczny, jest zjawiskiem niekoniecznie oczywistym. Odnosząc wzrost poziomów wskazań dotyczących dwukierunkowego zaufania (przełożonych do podwładnych oraz pracowników do szefów) do ustaleń badawczych z jakościowej części badań, możemy założyć, że nadzwyczajne warunki pracy, w jakich część respondentów musiała w swoich miejscach pracy funkcjonować, prowadziły do wzmacniania osobowych więzi społecznych, a więc i wzrostu zaufania. Nadal jednak poziomy wskazań nie są wysokie na tle pozostałych obszarów tworzących wskaźnik. Zaufanie z kolei należy odnieść do postrzeganej sprawiedliwości w traktowaniu osób stojących niżej w hierarchii służbowej przez ich przełożonych. Można posunąć się do stwierdzenia, że poczucie traktowania fair przez kierowników jest warunkiem koniecznym, by pojawiło się i utrzymało zaufanie. Nie widać jednak wzmocnienia mechanizmów konsultacyjnych w relacjach hierarchicznych. Innymi słowy, częściej zauważane sprawiedliwe traktowanie i większe wzajemne zaufanie nie korelują wyraźnie pozytywnie z silniejszym poczuciem sprawstwa pracowników. Kiedy ponadto spojrzymy na zmienne, w przypadku których nastąpiło obniżenie poziomu wskazań pozytywnych, zwłaszcza na autorytet przełożonych, dostępność informacji o aktualnej sytuacji zakładu pracy oraz zakres, w jakim pracownicy mają możliwość realizowania w pracy swoich pomysłów, wyłania się obraz, który skłania do konstatacji, że w polskich miejscach pracy utrzymuje się klimat zarządzania dyrektywnego, a przestrzeń dla konsultacji i partycypacji pracowniczej, nawet w wymiarze operacyjnym (o bardziej złożonych formach nie wspominając), pozostaje stosunkowo ograniczona. Wielokryzys 2020+ nie doprowadził do znaczących zmian w tym zakresie.

9.5. Praca wykonywana z domu w czasie pandemii: doświadczenia i wnioski

Nadejście pandemii w 2020 r. przyczyniło się do błyskawicznego poszerzenia zasięgu pracy wykonywanej w warunkach domowych (w tym pracy zdalnej) i objęcia nią nowych kategorii pracowników (Eurofound i KE, 2021; Felstead, 2022; Hodder, 2020). Mimo że gwałtowna ekspansja pracy na odległość była pierwotnie powodowana koniecznością wykonywania pracy w warunkach lockdownów i przymusowej izolacji społecznej, to stosunkowo szybko zaczęła być „oswajana”, co zmieniało jej percepcję z formy zastępczej dla pracy stacjonarnej

na jej alternatywę (Carroll i Conboy, 2020). Rzecz jasna, wraz z upowszechnianiem się pracy wykonywanej w domu, w tym zdalnej, ujawniały się nie tylko jej korzyści dla pracowników i jakości ich pracy, jak np. zwiększona autonomia czy oszczędność czasu poświęcanego wcześniej na dojazdy, ale także wady, m.in. rozmycie granic między życiem zawodowym i prywatnym, ograniczenie kontaktów międzyludzkich i wsparcia, wzrost poziomu stresu, pojawienie się kontroli i inwigilacji pracowników w ich miejscach zamieszkania (Hodder, 2020).

Jeśli zajrzeć do danych statystyki publicznej, widać, że w Polsce zasięg pracy zdalnej osiągnął swoje apogeum w 2021 r.⁶, przy czym widoczna była tu korelacja z lockdownami przekładającymi się m.in. na zdalne nauczanie czy ograniczanie skali pracy stacjonarnej urzędów. Stąd tak wysoka dysproporcja między sektorami własności w 2021 i 2023 r. Miało to niewątpliwie, silny wpływ na jakość pracy m.in. nauczycieli, co z perspektywy danych jakościowych przybliża nam rozdział 10.

Tabela 9.12. Zasięg pracy zdalnej w podziale na sektory własności (%)

	I kw. 2020	I kw. 2021	I kw. 2022	IV kw. 2022	2023 (koniec roku)	2024 (koniec roku)
Sektor publiczny	17,9	24,7	2,9	1,0	1,7	2,1
Sektor prywatny	8,6	10,6	5,8	4,2	4,7	5,8

Uwaga: odsetek pracujących deklarujących w trybie zdalnym.

Źródło: GUS BAEL (2025), za lata 2023 i 2024 dane zamawiane (na podstawie formularza Z-06).

Jeszcze lepiej obrazują sytuację dane z Eurostatu, gdzie wyraźnie widać, że w Polsce, inaczej niż w przypadku średniej dla krajów UE-27, odsetek zatrudnionych, którzy wykonywali swoją pracę „zwykle” z domu (co objęło też pracujących zdalnie), tylko nieco wzrósł (o 0,8 p.p.) w stosunku do poziomu sprzed wybuchu pandemii COVID-19.

⁶ Należy zwrócić uwagę, że praca zdalna nie jest tożsama z szerszym pojęciem pracy wykonywanej z domu. GUS definiuje pracę zdalną jako „rodzaj pracy umysłowej wykonywanej przez pracownika poza tradycyjnym miejscem pracy. Jest pozbawiona w całości lub w części osobistego kontaktu z pracodawcą, świadczona jest zdalnie przez media elektroniczne takie jak Internet lub telefon, a jej cząstkowe lub całkowite efekty przekazywane są za pomocą tychże mediów”, <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/1899,pojecie.html> [dostęp 31.07.2025].

Tabela 9.13. Odsetek pracujących wykonujących pracę z domu w Polsce i Unii Europejskiej

	2008			2018			2021			2022			2023		
	z	cz	n	z	cz	n	z	cz	n	z	cz	n	z	cz	n
Polska	3,8	7,8	88,4	4,6	9,4	86,1	7,0	8,5	84,5	5,0	7,8	87,2	5,4	8,9	85,7
UE-27 (2020)	4,9	5,8	89,2	5,2	8,4	86,4	13,3	10,8	75,9	10,0	12,4	77,6	8,9	13,3	77,8

Źródło: Eurostat (2025)

Uwagi: z – zwykle, cz – czasami, n – nigdy. Pracujący w wieku 18–64.

W naszych badaniach CATI dwukrotnie podejmowaliśmy temat miejsca wykonywania pracy: nie tylko zadawaliśmy respondentom pytania o charakterze „sprawozdawczym”, tj. gdzie pracowali zarobkowo w okresie pandemii COVID-19 oraz obecnie (tabela 9.14), ale również prosiliśmy ich o wskazywanie swoich preferencji w tym zakresie (tabela 9.15).

Tabela 9.14. Miejsce pracy w trakcie pandemii w 2021 i 2023 r. (%)

	Gdzie pracował(a) Pan(i) przed wybuchem pandemii (2021)?	Gdzie pracował(a) Pan(i) zarobkowo w okresie od marca 2020 do maja 2021/maja 2022, w czasie trwania pandemii COVID-19 w Polsce? (2023)	Gdzie pracuje Pan(i) zarobkowo obecnie (2023)?
W domu/miejscu zamieszkania	15,9	36,2	25,2
W miejscu (zakładzie) pracy	63,4	48,1	60,6
W miejscach wyznaczonych przez mojego pracodawcę, wskazanych przez klientów	16,0	28,6	27,5
W innych miejscach	4,6	6,1	3,4
Nie pracowałem(łam)	6,6	–	–
Trudno powiedzieć / nie wiem	0,2	2,2	0,1

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023); pomiar z I fali – 2021 r., pomiary z II fali – 2023 r.

Uwagi: Badani mieli możliwość dokonania dwóch wyborów, dlatego procenty odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Podano zagregowane odpowiedzi pozytywne.

W 2021 r. była możliwość wskazania, że przed 2020 r. osoba badana nie wykonywała pracy. Okresy referencyjne: w 2023 r. pytaliśmy o okres „od marca 2020 do maja 2022”.

Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną.

Sposób prezentacji danych w tabeli 9.14 odbiega od wzorca stosowanego w pozostałej części rozdziału. W pierwszej kolumnie podajemy wyniki obserwacji z I fali badania, gdy pytaliśmy o miejsce pracy przed pandemią. W drugiej i trzeciej kolumnie zestawiliśmy wielkości zarejestrowane tylko w II fali, ale przy użyciu dwóch osobnych pytań, z czego jedno było pytaniem powtórzonym, drugie zaś oryginalnym, niezadany w I fali. Pytanie powtórzone, podobnie jak w innych zestawieniach danych panelowych w tym rozdziale, ma charakter retrospektywny. Pytanie nowe dotyczy stanu bieżącego (gdzie respondenci wykonywali pracę w czasie realizacji II fali badań, tj. w kwietniu 2023 r.). Zastosowany zabieg pozwala ocenić, jak bardzo utrwaliła się praca wykonywana spoza siedziby pracodawcy i czy miała – co mogliśmy zakładać w świetle danych statystyki publicznej⁷ – charakter tendencji, czy była tylko anomalią związaną z lockdownami.

Analiza danych pokazuje, że skala pracy z domu (w domyśle: zdalnej) najpierw wyraźnie wzrosła: przed wybuchem pandemii z domu pracowało 15,9% badanych, w jej trakcie 36,2%. Następnie zasięg pracy wykonywanej z domu zmniejszył się do 25,2%, ale nie był to spadek znaczący, co świadczy, inaczej niż dane GUS, o pewnym utrwaleniu się tej formy wykonywania pracy. Na zbliżonym poziomie pozostała proporcja osób podających, że wykonują pracę „w miejscach wyznaczonych przez mojego pracodawcę, wskazanych przez klientów” (odpowiednio 28,6% i 27,5%, por. kolumny 2 i 3). Co za tym idzie, „odpływ” respondentów wykonujących podczas pandemii pracę w domu (w niewielkim stopniu także tych, którzy wybrali odpowiedź „w innych miejscach”) zasilili per saldo głównie kategorię osób pracujących w zakładzie pracy, a ta zwiększyła się z 48,1% do 60,6% (por. kolumny 2 i 3).

W świetle zebranych danych trudno byłoby mówić o „końcu pracy zdalnej”, ponieważ nadal odsetek osób, które ją deklarują pomimo ustania jej bezpośrednich przyczyn, pozostaje relatywnie wysoki, zwłaszcza gdy odnieść go do danych statystyki publicznej. W kontekście ustaleń z części jakościowej badań (prezentowanych w III części książki), a także analiz danych zastanych możemy zakładać, że względnie łagodny spadek poziomu deklaracji dotyczących pracy z domu (zdalnej) wynikał głównie z przesłanek natury obiektywnej: już w 2021 r. w tryb zdalny przeszła część tych pracowników, których zawody lub sposób organizacji pracy na to pozwalały. Innymi słowy, dotyczyło to prac

⁷ Różnice w odsetkach osób wskazujących na wykonywanie pracy z domu między GUS/Eurostat a badaniami COV-WORK wynikać mogą z możliwości wskazania przez badanych dwóch trybów pracy równocześnie (np. w domu i w miejscu pracy), a także innych odmienności w metodologii pomiaru wykonywania pracy zarobkowej.

biurowych oraz umysłowych, niewymagających ani obecności w fizycznym miejscu pracy, ani mobilności przestrzennej. Ów brak wymogu obecności w zakładzie pracy był dla części badanych tymczasowy, co było z góry wiadome, jako że praca z domu stanowiła rozwiązanie doraźne związane z lockdownami, których częścią była nauka zdalna w szkołach powszechnych oraz ograniczenia dostępności niektórych usług publicznych, jak podstawowa opieka zdrowotna czy administracja publiczna (rozrost *e-government*).

Pytanie o preferowanie pracy z domu sugeruje jednak, że stabilność poziomów wskazań co do skali jej wykonywania nie powinna być pochopnie interpretowana jako osiągnięcie już w 2021 r. swoistego punktu nasycenia, co można by ująć tak, że wszyscy ci, którzy mogli „pójść na zdalną”, znaleźli się na niej, a pozostali musieli pracować stacjonarnie, ponieważ z obiektywnych przyczyn nie mogli pracować z domu, online. O ile fakt wykonywania pracy z domu w pierwszym okresie referencyjnym potwierdziło ok. jednej trzeciej ankietowanych, a w drugim – jedna czwarta (por. kolumny 2 i 3), to odsetek respondentów, którzy chcieliby pracować w domu, gdyby nie było ograniczeń związanych z pandemią, był znacznie wyższy.

Tabela 9.15. Preferowana częstość pracy z domu w 2021 i 2023 r. (%)

Mając wybór, jak często chciał(a) by Pan(i) pracować w domu, gdyby nie było ograniczeń związanych z pandemią?	2021		2023	
	% wskazań	% wskazań 1–3	% wskazań	% wskazań 1–3
1. Codziennie	17,8	51,0	12,7	51,3
2. Kilka razy w tygodniu	21,3		19,5	
3. Kilka razy w miesiącu	11,9		19,1	
4. Rzadziej	7,4		10,7	
5. Nigdy	33,8		34,2	
6. Nie dotyczy	6,0		3,1	
7. Trudno powiedzieć, nie wiem	1,7		0,7	

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023)

Uwagi: Podano zagregowane odpowiedzi pozytywne.

Okresy referencyjne: w 2021 r. pytano o okres „od marca 2020 do maja 2021”, w 2023 r. – o okres „od marca 2020 do maja 2022”.

Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną.

Trzeba zauważyć, że wskazania preferowanej częstotliwości pracy z domu sugerują, że optymalnym rozwiązaniem dla znaczącej części respondentów

byłaby nie praca zdalna *sensu stricto*, ale praca hybrydowa. W 2021 r. deklaracje, że praca w domu może być ważną, a nawet dominującą formą, w której świadczy się pracę, ale nie wyłączną, padały niemal dwukrotnie częściej niż zdecydowane wskazania pracy tylko z domu (33,2% wybierało odpowiedzi „kilka razy w tygodniu” i „kilka razy w miesiącu” wobec 17,8% wyborów opcji „codziennie”). W 2023 r. ta dysproporcja między skłonnościami do pracy hybrydowej a wyłącznie zdalnej jeszcze się powiększyła i osób wskazujących na pierwszą możliwość było ponad trzy razy więcej (odpowiednio 38,6% oraz 12,7%). Sugerowałoby to uświadomienie sobie przez część respondentów nie tylko zalet, ale też wad pracowania w zupełnym oderwaniu od zakładu pracy.

9.6. Podsumowanie

W naszym kraju problematyka jakości pracy pozostaje w badaniach empirycznych, jak i refleksji teoretycznej obszarem stosunkowo mało rozpoznanym. Jest to swoistym paradoksem, biorąc pod uwagę pojawiające się już od dawna wątki krytyki stanu stosunków (zarówno indywidualnych, jak zbiorowych) i warunków pracy, formułowanych wielopoziomowo, począwszy od polityki rynku pracy (skala makro), przez zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach/zakładach pracy (skala mezo), po relacje międzyludzkie w miejscu pracy (skala mikro). Mało tego, Polska jest krajem, w którym kondycja jakości pracy systematycznie się poprawia od chwili wejścia naszego kraju do UE, a dokonująca się progresja jawi się jako wręcz spektakularna na tle innych państw członkowskich (Erhel i in., 2022) i trend ten nie został w żaden sposób odwrócony ani nawet wyhamowany pomimo występujących w okresie minionych 20 lat kryzysów.

Nasze badania z modułu ilościowego potwierdzają, że bieżący wielokryzys istotnie nie prowadzi do pogarszania się jakości pracy, widzianej zarówno przez pryzmat sześciu zmiennych zapożyczonych z EWCS, jak też wskaźnika społecznych i organizacyjnych warunków pracy. Potwierdzałoby to testowaną pozytywnie na danych z badań panelowych CATI dotyczących innych obszarów pracy i życia w Polsce (zob. rozdziały 6–8) hipotezę o „oswajaniu” i „normalizacji” wielokryzysu, który w społecznym odbiorze nie odciska negatywnego piętna na jakości naszej pracy i w ograniczony sposób przekłada się na świadomość ekonomiczną.

Kluczowym przypadkiem normalizacji rozwiązań wypracowywanych w trakcie pandemii COVID-19 jest praca z domu, która rozwijała się przed pandemią w sektorze prywatnym i przejściowo objęła swoim zasięgiem również

sektor publiczny. Po ustaniu pandemii nie zanikła, a do tego – jak się wydaje na podstawie danych o preferowanym trybie pracy – zakorzeniła się w społecznej świadomości, choć optymalną alternatywą dla pracy poza siedzibą pracodawcy byłaby raczej praca hybrydowa niż zdalna w czystej formie (telepraca). Nawiązując do stawianych w czasie pierwszej fali poprzedniego wielkiego kryzysu minorowych diagnoz o tym, że „polska praca jest chora” (Portet, 2010), możemy powiedzieć, że kilkanaście lat później Polki i Polacy nie postrzegają jej w ten sposób. Tym samym, jeśli chodzi o jakość pracy, to odmiennie niż w przypadku wielu innych obszarów życia społecznego, które analizujemy w tej książce, zwłaszcza usług publicznych, trudno uznać ją za dotkniętą chronicznym kryzysem. W pewnych aspektach jakości pracy wielokryzys zadziałał nawet jak czynnik jej zmian na lepsze. Teza taka stanowi istotny kontrapunkt dla prezentowanych w kolejnej części książki badań jakościowych w branżach kluczowych, w których poczucie pogorszenia się wielu wymiarów jakości miejsc pracy po 2020 r. było tendencją dominującą.

Część III

**SPOŁECZNE
ODPOWIEDZI NA KRYZYS:
STUDIA PRZYPADKÓW
BRANŻ NIEZBĘDNYCH**

Pandemia COVID-19 – zarówno w Polsce, jak i na świecie – przyniosła dyskusję na temat warunków i jakości miejsc pracy w usługach publicznych i innych branżach, które zyskały miano „niezbędnych” (Czapliński i Bednarek, 2022; McCallum, 2022; Mrozowicki i in., 2025a; Stevano i in., 2021). W kolejnej części książki¹ przyglądamy się sytuacji w czterech takich branżach, których wybór uzasadnialiśmy ich znaczeniem społecznym w czasie kryzysów po 2020 r. (por. rozdział 4): w edukacji (szkołach podstawowych), ochronie zdrowia (szpitalach), pomocy (czy dokładniej: opiece) społecznej (domach pomocy społecznej) i logistyce (magazynowaniu, transporcie drogowym, usługach kurierskich, w tym usługach dowozu jedzenia). Dla przypomnienia, mianem „niezbędnych” określamy – w sferze pracy odpłatnej – branże i zajęcia kluczowe dla zaspokojenia potrzeb biologicznych i podstawowych potrzeb społecznych, w szczególności w warunkach kryzysów egzogennych (wojny, pandemii, katastrofy naturalne) (Gardawski i in., 2022). Pojęcia niezbędności używamy zamiennie z kategorią kluczowości.

W kontekście zaprezentowanej wcześniej dyskusji nad wielokryzysem i pracą niezbędną (rozdział 1), patchworkowym kapitalizmem i chronicznym kryzysem usług publicznych (rozdział 2), a także dyskursem kryzysu (rozdział 5) i jakością pracy (rozdział 9) kolejne rozdziały przynoszą próbę odpowiedzi na następujące szczegółowe pytania badawcze: (1) jakie są główne wymiary chronicznego kryzysu usług publicznych w odniesieniu do zatrudnienia, warunków pracy i jakości miejsc pracy w badanych branżach przed pandemią COVID-19, tj. przed 2020 r.? (2) w jaki sposób oceniane są wybrane wymiary jakości miejsc pracy w warunkach pandemii COVID-19 i wielokryzysu w wybranych branżach kluczowych? (3) w jaki sposób osoby pracujące w wybranych branżach kluczowych radziły sobie z kryzysami po 2020 r. w sferze pracy ze względu na specyfikę zastanego porządku instytucjonalnego, tj. kapitalizmu patchworkowego? (4) jakie są skutki wielokryzysu dla przemian zbiorowych stosunków pracy, konfliktów w miejscach pracy i dialogu społecznego w Polsce na poziomie krajowym i w wybranych branżach kluczowych? Odpowiedzi na tak sformułowane pytania

¹ W niniejszym wprowadzeniu wykorzystujemy fragmenty artykułu Adama Mrozowickiego z „Przeglądu Socjologicznego” (Mrozowicki, 2023), w którym zaprezentowany został po raz pierwszy schemat innowacji, kontroli, oporu i normalizacji (IKON).

udzielamy w oparciu o dane zastane (w tym statystyki GUS, Eurostat i in.) oraz oryginalne dane empiryczne (wywiady fokusowe i biograficzne z pracownikami oraz wywiady eksperckie – opisane szczegółowo w rozdziale 4).

Dla celów konceptualizacji jakości miejsc pracy (Gallie, 2013; Muñoz de Bustillo i in., 2009) korzystamy z propozycji i kategorii zaprezentowanych w rozdziale 9 i w każdym rozdziale koncentrujemy się na następujących wymiarach: (1) bezpieczeństwo zatrudnienia, (2) możliwości rozwoju kariery zawodowej, (3) wynagrodzenia, (4) czas pracy (w tym relacje między życiem zawodowym i pozazawodowym), (5) dobrostan psychiczny, (6) autonomia w sferze pracy (możliwość kontroli nad sposobami jej wykonywania i czasem pracy), (7) relacje społeczne w miejscu pracy. Dodatkowo zwracamy uwagę na specyficzne aspekty jakości pracy w sytuacji zagrożenia epidemicznego (zagrożenie infekcją i dostępne środki przeciwdziałania jej) oraz percepcję własnej grupy zawodowej w kategoriach niezbędności, co powiązać można z kategorią społecznego znaczenia wykonywanej pracy. Rozdziały zawierają też analizę możliwości i stanu reprezentacji zbiorowych interesów pracowniczych, co również stanowi istotny wymiar dyskusji nad jakością miejsc pracy.

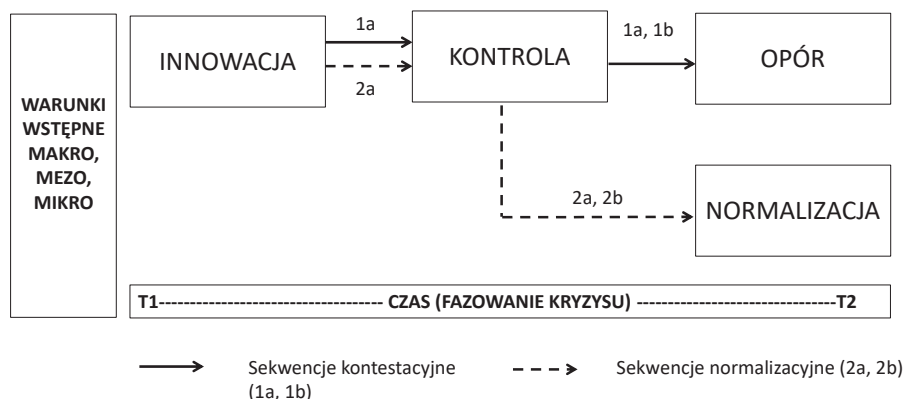
Dla celów analizy sposobów radzenia sobie przez pracowników z wielokryzysem w sferze pracy korzystamy z pojęć uwrażliwiających (Blumer, 1954), zaprezentowanych w rozdziale 1 w postaci antynomicznych kategorii: (1) wspólnotowości (solidarności) i indywidualizacji (prywatyzacji), (2) innowacji (autonomii) i reprodukcji (kontroli), (3) oporu i normalizacji. Dodatkową inspiracją są również kategorie zaczerpnięte z teorii „reakcji na kryzys” Alberta O. Hirschmana (1995): rozstanie (*exit*), czyli opuszczenie danej organizacji w celu poszukiwania innych możliwości na rynku, lojalność (*loyalty*), rozumiana jako przywiązanie do organizacji i pozostanie w jej obrębie pomimo problemów, oraz krytyka (*voice*) – podejmowanie prób dokonania zmian w doświadczającej kryzysu organizacji. Połączenie tych różnorodnych inspiracji teoretycznych w procesie kodowania zebranych danych jakościowych umożliwiło skonstruowanie schematu („protomodelu”) pracowniczych reakcji na kryzysy organizacyjne wywołane wstrząsami zewnętrznymi (w naszym badaniu przede wszystkim pandemią COVID-19)². Schemat ten opisywany był przez nas we wcześniejszych publikacjach (Mrozowicki, 2023) skrótem IKON, tj. innowacja, kontrola, opór i normalizacja. Sposoby pracowników radzenia sobie z kryzysem zdefiniowane zostały jako sekwencje ich zbiorowych reakcji na zaburzenia porządku organizacyjnego.

² Przez kryzys organizacyjny rozumiemy trudną do przewidzenia sytuację zagrażającą normalnemu funkcjonowaniu organizacji (por. podrozdział 1.6; Pearson i Clair, 1998).

Zawarta w kolejnych rozdziałach rekonstrukcja pracowniczych sposobów przewycięzania problemów wielokryzysu koncentruje się w szczególności na pandemii COVID-19, ponieważ to właśnie ona zintensyfikowała chroniczne problemy w badanych branżach, m.in. niedobory pracowników czy prekaryzację zatrudnienia. Konsekwencje innych wstrząsów po 2020 r., w tym wojny w Ukrainie i skokowego wzrostu inflacji, analizujemy o tyle, o ile jawiły się one jako istotne w zebranych materiale empirycznym. Nasza diagnoza skupia się przede wszystkim na zjawiskach kryzysowych w sferze pracy i pod tym względem odbiega od – zaprezentowanej w części IV książki – analizy biograficznej skoncentrowanej na całościowych doświadczeniach i strategiach życiowych w warunkach wielokryzysu (por. rozdziały 15 i 16).

Analizy branżowe ogniskują się na dwóch dominujących w materiale empirycznym sekwencjach: (a) sekwencji kontestacyjnej, gdy efektem doświadczenia kryzysu (pandemii COVID-19), w szczególności pogorszenia się jakości miejsc pracy i konfliktów wokół kontroli nad wykonywaną pracą, jest opór pracowników mający postać (indywidualnego) „rozstania” lub (zbiorowej) „krytyki”; (b) sekwencji normalizacyjnej, której wyrazem są procesy „oswajania kryzysu”, a w konsekwencji poczucie powrotu do stanu określanego jako „normalny” (Drozdowski i in., 2022), a także „redefiniowania normalności”, tj. instytucjonalizacji bądź narzucania nowych norm społecznych ukształtowanych w warunkach kryzysu (por. rozdział 1). W kategoriach hirschmanowskich normalizacja wiąże się przede wszystkim z „lojalnością”, pozostaniem w organizacji i podporządkowaniem się jej regułom, choć, jak zauważamy w kolejnych rozdziałach, możliwe są również inne reakcje na kryzys, którym towarzyszyć będą elementy „normalizujące”.

Co istotne, o reakcjach na kryzys można mówić zarówno z punktu widzenia pracowników, jak i pracodawców. Udokumentowane w kolejnych rozdziałach analizy koncentrują się przede wszystkim na perspektywie pracowniczej, ale – zwłaszcza w ramach zaprezentowanych studiów przypadków wybranych organizacji – konfrontujemy ją również z opiniami kadry zarządzającej. Schemat IKON, przedstawiony na rysunku 10.1, ma charakter dynamiczny i relacyjny. Opisuje cztery zbiorowe reakcje pracowników na kryzys (innowacja, kontrola, opór i normalizacja), łączące się we dwie wspomniane wcześniej sekwencje. Dynamika IKON odnosi się do kolejnych faz kryzysu (w naszym przypadku przede wszystkim pandemii COVID-19) i jego poszczególnych etapów, tak jak odbijają się one w doświadczeniach osób pracujących. Relacyjność wskazuje natomiast na konieczność rozpatrywania pracowniczych reakcji na kryzys w odniesieniu do działań lub zaniechań ze strony pracodawców.



Rysunek 10.1. Schemat analityczny IKON: pracownicze reakcje na kryzys

Źródło: badania własne COV-WORK, pierwotna publikacja: Mrozowski, 2023.

Przeprowadzone badania sugerują, że sekwencje zaprezentowane na rysunku 10.1 inicjowane są przez: (a) doświadczenie zwiększonej autonomii pracowniczej, wynikającej z konieczności oddolnych innowacji mających na celu rozwiązywanie problemów organizacyjnych pojawiających się w sytuacji kryzysu, (b) konflikty wokół nowych form kontroli wprowadzanych przez pracodawców i kadre zarządzającą w miejscach pracy w odpowiedzi na sytuację kryzysową. Sekwencje zależą od ukształtowanych w okresie przedkryzysowym kontekstów, w tym instytucjonalnego (m.in. patchworkowego porządku instytucjonalnego z charakterystycznym dla niego kluczowym znaczeniem nieformalności), ekonomicznego (w tym podstawowych parametrów warunków zatrudnienia i zbiorowych stosunków pracy w branżach) i politycznego (polityki państwa wobec branż), a na poziomie mezospołecznym – organizacyjnego (sposobów organizacji pracy i jakości miejsc pracy). Na poziomie mikrospołecznym istotną rolę odgrywają zasoby (biograficzne, społeczne, kulturowe) jednostek i ich sprawstwo rozumiane jako zdolność czynienia różnicy w zastanym stanie rzeczy, o których więcej napiszemy w IV części książki.

Poszerzeniem refleksji nad sekwencjami kontestacyjnymi jest przeprowadzona w rozdziale 14 diagnoza znaczenia wielokryzysu dla stanu dialogu społecznego w Polsce i dynamiki konfliktów pracowniczych w branżach. Przynosi on dodatkowe argumenty na rzecz opisu kryzysu jako zjawiska chronicznego, pokazując zarazem, dlaczego w badanych branżach „normalizacja” kryzysu jest doświadczeniem bardziej powszechnym niż „kontestacja” jego konsekwencji.

Kryzys szkolnictwa i jakość pracy nauczycieli w szkołach podstawowych

Aleksandra Drabina-Różewicz

Wprowadzenie

Naszą analizę sytuacji w branżach kluczowych rozpoczynamy od dyskusji o sytuacji pracowników i pracownic w szkołach podstawowych. Szkoły w czasie ostatniego wielokryzysu (w tym zwłaszcza pandemii oraz kryzysu przybycia dzieci uchodźczych z objętej wojną Ukrainy) mierzyły się ze szczególnie trudnymi wyzwaniami. Nauczycielki i nauczyciele szkół podstawowych musieli stawić czoła wykonywaniu obowiązków w niecodziennym trybie zdalnym i pracy z dziećmi z doświadczeniem wojny, porozumiewającymi się w obcym języku ze szczególną intensywnością, również w aspekcie emocji i odpowiedzialności. W ramach projektu zdecydowaliśmy się skupić właśnie na osobach pracujących w szkołach podstawowych, ponieważ praca z najmłodszymi dziećmi wydaje się najbardziej podatna na zmiany i perturbacje. Problemy, na jakich skupiamy uwagę, ujmujemy w ramę wielu nakładających się na siebie kryzysów, dla których punktem wyjścia była pandemia – co u nauczycieli miało szczególne znaczenie, ponieważ towarzyszyło jej przejście czasowo na zdalny tryb pracy, które miało konsekwencje dla jakości miejsc pracy (zob. rozdział 9).

Innym powodem wyboru takiego obszaru badań było to, że nauczyciele to grupa zawodowa, która już przed pandemią doświadczała wielu problemów (związanych m.in. z nieadekwatnością płac, następującymi po sobie reformami, zmianami politycznymi, co skutkowało strajkiem w 2019 r.). Chcieliśmy więc zrozumieć, jak problemy te kształtowały krajobraz pracy w edukacji.

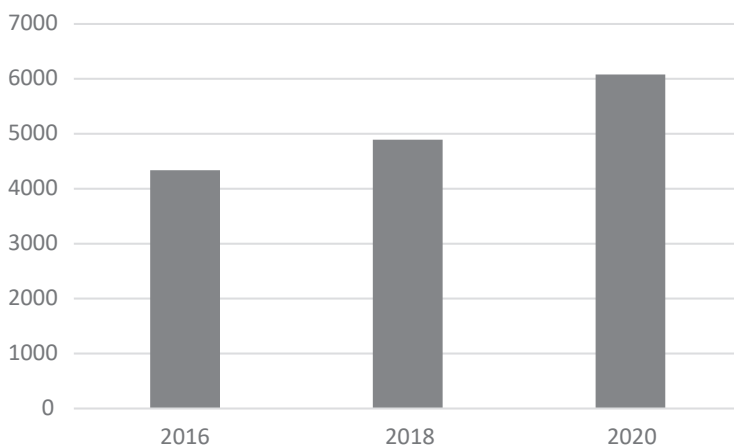
Interesowało nas również, jaka jest rola zbiorowych stosunków pracy w branży edukacyjnej w warunkach kryzysów. Kryzys pandemiczny w edukacji i jego reperkusje jako badawczy punkt wyjścia są w naszym ujęciu częścią kryzysowej sytuacji usług publicznych w ogóle (Kozek, 2011), także w zakresie nawracających kryzysów wywołanych przez decyzje polityczne, które raz po raz wywierają na szkoły presję, aby dostosowywały się do zmian i nowych pomysłów. Myślimy o kształcie edukacji publicznej w Polsce (która jest jednym z elementów krytycznej infrastruktury niezbędnej dla reprodukcji społecznej) jako części porządku kapitalizmu patchworkowego (Gardawski i Rapacki, 2021). W ramach tej infrastruktury charakterystyczne osłabienie usług publicznych w Polsce może być widoczne w edukacji, m.in. w postaci pogorszenia się jakości usług i reprodukcji nierówności społeczno-ekonomicznych (zob. rozdział 2). Instytucjonalny porządek patchworkowy z założenia utrudnia wypracowanie i realizację strategii antykryzysowych przez państwo, a w obliczu kryzysów wytwarza specyficzne warunki do oddolnego organizowania się w celu tworzenia mechanizmów odporności na kryzysy (Gardawski i Rapacki, 2021).

Zakładamy, że słabości i szanse oraz odporność systemu na kryzys w branży edukacji publicznej w warunkach nagłych zmian organizacji pracy są możliwe do prześledzenia dzięki przyjrzeniu się bliżej specyfice jakości pracy oraz sposobom radzenia sobie z jej dynamiką – te rozważania zostaną podjęte w tym rozdziale. Omówione zostają kolejno: sytuacja w branży przed pandemią COVID-19 oraz w jej trakcie na tle trwającego wielokryzysu, jakość miejsc pracy nauczycieli i nauczycielek oraz pracownicze sposoby radzenia sobie z sytuacją kryzysową. Następnie prezentujemy studium przypadku dwóch szkół w niewielkich miejscowościach na Dolnym Śląsku. Całość wieńczę wpływające z badań rekomendacje dla państwa, kadry zarządzającej szkołami i nauczycielskich związków zawodowych.

10.1. Sytuacja w branży przed pandemią

Nauczyciele już przed pandemią musieli się zmierzyć z wieloma problemami wynikającymi z: przekształceń oczekiwań społecznych i postępującej ewolucji roli społecznej nauczyciela, dynamicznych zmian technologii, przemian systemów oświatowych, przebudowy celów nauczania, struktury, treści i metody kształcenia, a także relacji z uczniami (Kutrowska, 2008). Dodatkowo bycie nauczycielem to zawód, który wymaga ciągłego poszerzania zestawu kompetencji i umiejętności, a jego rozwój powinien mieć dynamiczny charakter, który dopasowuje się do zmieniających się wciąż okoliczności zewnętrznych

(Strykowski, 2005), również w obliczu intensywnych przekształceń systemowych. Obecny w debacie publicznej pozostał wciąż problem nieadekwatności zarobków nauczycieli do rosnących wymagań i przemian, nakładających dodatkowe obciążenia, co znalazło swoje odzwierciedlenie w postulatach zbiorowych. Na wykresie 10.1 widoczne są przeciętne miesięczne wynagrodzenia nauczycieli brutto w czteroletnim przedziale czasowym, poprzedzającym okres pandemii i obejmującym okres strajków w 2019 r. Widoczne jest podwyższenie się wynagrodzeń do ponad 6000 zł brutto miesięcznie, co oznacza kwotę nieznacznie przekraczającą przeciętne uposażenie krajowe, które wynosiło w tym samym roku 5226 zł.



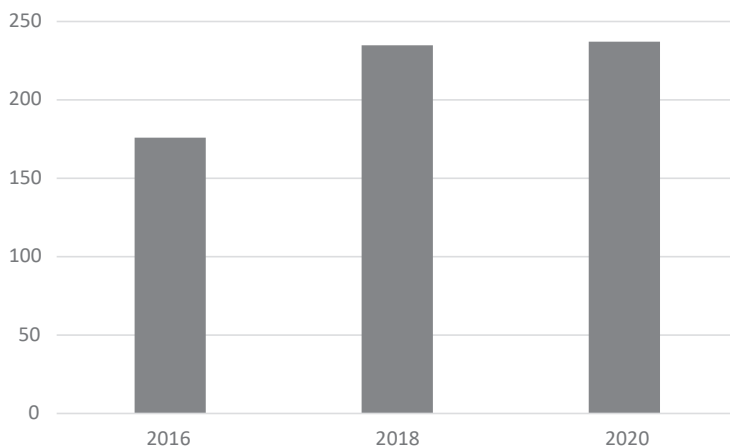
Wykres 10.1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie nauczycieli szkół podstawowych brutto w złotych w latach: 2016, 2018, 2020

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Warto zauważyć, że w ostatnich latach wzrostom wynagrodzeń w sektorze publicznym towarzyszył wzrost kosztów życia oraz skoki inflacyjne. W przypadku nauczycieli pojawiała się w tym okresie również nieustająca dyskusja o adekwatności wynagrodzenia do realnej liczby przepracowanych godzin oraz podejmowanej odpowiedzialności w zawodzie – co widoczne było w postulatach strajkowych z 2019 r.

Należy wspomnieć o wzmożonej obecności tematu pracy w edukacji i pracy nauczycieli w dyskursie publicznym w Polsce w poprzednich latach w związku z reformami oświaty, przeprowadzanymi w sposób woluntarystyczny, bez głębszych konsultacji społecznych, w tym ze środowiskiem nauczycielskim, oraz o jego reakcji na pogarszające się warunki i jakość pracy. Zmianom

towarzyszącym kryzysowi pandemicznemu przypada miejsce na osi znaczących przemian systemowych tuż po dużej reformie, jaką była likwidacja gimnazjów realizowana od września 2017 r. Spowodowało to konieczność opracowania nowych podstaw programowych, a także nowej formuły egzaminów zewnętrznych. Obok kwestii dotyczących organizacji oświaty (krytyka obecnego kształtu systemu edukacji, postulaty dostosowywania się do nowych technologii i cykliczne reorganizacje „ideologiczne” koncepcji i misji nauczania) oraz warunków pracy nauczycieli stale widoczne były problemy związane z nieadekwatnością wynagrodzeń do wykonywanych zadań, odpowiedzialności i zaangażowania w pracę. Przez lata utrzymywały się niskie wynagrodzenia początkujących nauczycieli, natomiast podwyższał się wiek nauczycieli (jego średnia według danych MEN na 2023 r. to ok. 45 lat dla nauczycielek i 47 lat dla nauczycieli), co oznacza, że dłużej w pracy pozostają starsi stażem, natomiast stosunkowo niewiele osób młodych wchodzi do zawodu. Ogółem zatrudnienie nauczycieli szkół podstawowych w oświacie przed pandemią na przestrzeni czterech lat wzrosło o ok. 61 tysięcy osób, co pokazuje wykres 10.2.



Wykres 10.2. Zatrudnienie nauczycieli szkół podstawowych w tys. osób w latach: 2016, 2018, 2020

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Warto zaznaczyć, że przedział czasowy raportowanych lat zawiera szczególne wydarzenie reformy likwidacji gimnazjów, trwającej od 2017 r., co wpłynęło na zwiększenie liczby zatrudnionych w szkołach podstawowych, które w tym czasie powróciły do formuły ośmioklasowej. Kompletnie dane porównawcze nie uwzględniają osobnej kategorii gimnazjów, natomiast widoczny jest w nich

spadek liczby nauczycieli gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych – z 197 tys. w 2016 r. do 151 tys. w 2020 r. (o 46 tys.), następnie w 2022 r. do 77 tys. W tym samym czasie w szkołach podstawowych nastąpił wzrost zatrudnionych do 290 tys. osób. Między rokiem 2016 a 2022 notujemy wzrost liczby nauczycieli o 114 tys. w szkołach podstawowych i spadek o 119,5 tys. w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych. Związek Nauczycielstwa Polskiego 10 lipca 2024 r. przesłał do MEN katalog spraw wymagających pilnego uregulowania, w którym zaznacza braki kadrowe jako jeden z problemów wymagających rozwiązania w celu poprawy warunków pracy nauczycieli. ZNP podaje, iż obecnie do szkół wchodzi roczniki niżej demograficznego, ale zwiększa się liczba dzieci z orzeczeniami o potrzebie kształcenia specjalnego (obecnie 71,6% takich dzieci uczy się w szkołach masowych, a sporo jest w toku diagnozy i będzie wymagać wsparcia). Z uwagi na napływ uczniów z Ukrainy zwiększa się też limit uczniów w oddziałach. ZNP wskazuje tutaj szczególnie na problem braków kadrowych – wakatów wynikających z braku potrzebnych nauczycieli współorganizujących kształcenie¹.

W atmosferze poważnych reform i wprowadzania zmian w edukacji od kilku lat mówiono o brakach kadrowych (związanych z niechęcią wchodzenia do zawodu oraz tendencjami demograficznymi). W ciągu ostatniego roku zgodnie z prognozami liczba nauczycieli w podstawówkach skurczyła się o prawie 6,5 tys. w przeliczeniu na pełne etaty (GUS, 2023a). Warto więc śledzić trendy dotyczące liczby zatrudnionych w szerokiej perspektywie czasowej oraz pozostałe uwarunkowania demograficzne i branżowe.

10.1.1. Organizacja pracy nauczycieli szkół podstawowych

Ramy koncepcyjne i zadaniowe pracy wszystkich nauczycieli (m.in. obowiązki nauczycieli, wymagania kwalifikacyjne, awans zawodowy, warunki stosunku pracy, warunki pracy i wynagradzania, finansowanie dokształcania i doskonalenia zawodowego) określa w Polsce Karta Nauczyciela, poddawana wielokrotnym nowelizacjom Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, co na pierwszy rzut oka może nie być oczywiste, jest w istocie quasi-układem zbiorowym dla branży oświatowej, ale obejmującym tylko nauczycieli. Pewne uprawnienia, które ustawa daje tej grupie zawodowej, wykraczają ponad powszechnie obowiązujące warunki, jakie pracownikom gwarantuje Kodeks pracy. To niezwykle ważny aspekt Karty, której zarzuca się, że konserwuje uprawnienia nauczycieli

¹ Zob. <https://znp.edu.pl/sprawy-wymagajace-pilnego-uregulowania-i-konkretne-propozycje-znp-w-zakresie-wynagrodzen/> [dostęp 27.07.2024].

i obdarza ich szczególnymi przywilejami – co przecież jest rolą układu zbiorowego: rozszerzanie ochrony pracowników ponad Kodeks pracy (Czarzasty, 2019). Podstawowe zadanie nauczyciela w Polsce polega na bezpośredniej pracy dydaktycznej z uczniami w ramach podstawy pensum (18 godzin w tygodniu i jedna godzina zajęć dodatkowych). Pozostałymi zadaniami, uzupełniającymi wymiar 40 godzin tygodniowo, dysponuje dyrektor szkoły. Obejmują one kontakty z rodzicami, prace administracyjne i przygotowawcze czy wychowawcze, co urealnia obowiązki nauczyciela, które są w rzeczywistości znacznie szersze niż te, które objęte są tzw. podstawowym pensum dydaktycznym (Pyżalski, 2010). Rzeczywisty wymiar czasu pracy polskich nauczycieli na tle krajów Europy wciąż określa się jako wysoki (Průcha, 2006). Niezwykle istotnym aspektem pracy w szkołach podstawowych jest wymiar opiekuńczy i wychowawczy (dyskutowany, ale faktycznie usankcjonowany w systemie edukacji): odpowiedzialność i dbanie o bezpieczeństwo uczniów, piecza nad budowaniem relacji istotnych socjalizacyjnie, a także intensywna praca emocjonalna (Hochschild, 2009), która dotyczy zarówno zobowiązań wobec uczniów, jak też ich rodziców.

Widoczne i znaczące jako konteksty pracy w edukacji są przede wszystkim: dynamiczne zmiany technologiczne, przekształcanie roli i znaczenia edukacji w obliczu gwałtownych zmian społeczno-gospodarczych zachodzących na poziomie krajowym i globalnym – te trendy akcelerują w czasach kryzysu. Szczególnie można to zaobserwować, przyglądając się zjawisku tzw. szoku lockdownu, podczas którego pracownicy edukacji zostali nagle i po raz pierwszy na tak dużą skalę zmuszeni do pracy online (Zahorska, 2020).

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego nauczyciele szkół podstawowych stanowili największą grupę wśród ogółu nauczycieli zatrudnionych – 51,7% (GUS, 2023c). Zawód nauczyciela jest w Polsce stale silnie sfeminizowany: w ostatnim raportowanym roku kobiety stanowiły 82,3% wszystkich zatrudnionych nauczycieli (GUS, 2023c).

Wynagrodzenie nauczycieli składa się z: części zasadniczej, dodatków za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, w tym z tytułu sprawowania funkcji wychowawcy klasy oraz za warunki pracy, wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, nagród i innych świadczeń z wyjątkiem socjalnych oraz dodatków mieszkaniowego i wiejskiego².

Edukacja to jedna z branż, w której nadal, mimo spadków na poziomie ogólnokrajowym, notuje się spory odsetek przynależności do związków zawodowych. W 2022 r. spośród 1,4 mln osób zrzeszonych w związkach zawodowych

² Por. Karta Nauczyciela: <https://lexlege.pl/karta-nauczyciela/art-30/> [dostęp 27.07.2025].

w Polsce największa część (19,3%) pracowała właśnie w edukacji (GUS, 2023c). W sumie jest to 270 tys. osób należących do związków zawodowych wobec pracujących w tej branży 1136 tys. osób w raportowanym powyżej roku. Na podstawie tych danych możemy mówić o uzwiązkowieniu w edukacji na poziomie 24%.

10.1.2. Chroniczny kryzys pracy w edukacji: nakładające się kryzysy

Chroniczny kryzys (Vigh, 2008), w którego warunkach panuje ogólna niepewność i niestabilność systemu edukacji publicznej, wraz z globalnymi wydarzeniami przełomowymi ostatnich lat: pandemią oraz wojną w Ukrainie, odsłaniają kolejne potencjały przekształceń i reakcji na zmiany. W debacie publicznej w latach 2021–2023 pojawiają się głosy partnerów społecznych podnoszących obawy związane z nadchodzącymi brakami kadrowymi, niechęcią młodych do wyboru zawodu, a jednocześnie paradoksalnymi ograniczeniami zatrudnienia w odpowiedzi na propozycje zmian w pensum. Z drugiej strony minister edukacji Przemysław Czarnek pod koniec 2022 r. zapowiedział w mediach zwolnienie 100 tys. nauczycieli z powodu zmian demograficznych, czym po raz kolejny wywołał niepokój odnośnie do przyszłości zawodu. Na początku 2023 r. wycofał się z tych zapowiedzi, co było powodem kolejnych fal niepewności. W debacie publicznej nadal są obecne wzajemnie sprzeczne narracje o tym, że nauczycieli jest za dużo, jeśli wziąć pod uwagę prognozy spadkowych trendów dotyczących liczby uczniów przychodzących każdego roku do szkół, oraz że nauczycieli jest za mało, jeśli patrzeć na prognozowane braki kadrowe.

Po wyborach pod koniec 2023 r. jedną z kluczowych kwestii, będących echami obietnic złożonych w kampanii wyborczej, stała się kwestia podwyżek dla pracowników oświaty. Procedury legislacyjne przewidywały od 1 stycznia 2024 r. wyższe o 30% wynagrodzenie dla nauczycieli mianowanych oraz o 33% dla początkujących. Celem reformy płac, podkreślanym przez nowy rząd jako nadrzędny, jest przekonanie nauczycieli do pozostania w zawodzie lub powrotu do zawodu oraz zachęcenie potencjalnych kandydatów do zasilenia grona pracowników publicznej oświaty. Okazuje się, że oczekiwania nauczycieli oraz propozycje nowego rządu po raz kolejny rozmięły się, co w 2024 r. było przedmiotem debaty o warunkach pracy i płac w branży³.

³ Po otrzymaniu znaczących podwyżek (30–33%) w 2024 r. w kolejnym roku nauczyciele otrzymali średnio 5% podwyżki wynagrodzenia; dla początkujących nauczycieli w 2025 r. uwzględniono korektę i podniesiono ich pensje o około 7,3%.

Dyrektorzy wyraźnie zaznaczają problem braków kadrowych związanych z niskimi wynagrodzeniami w zawodzie i wyzwań dotyczących utrzymywania kondycji wyposażenia i budynku szkoły, zwłaszcza w niewielkich placówkach – co bardzo szeroko zarysowuje zakres współczesnych problemów funkcjonowania szkół jako instytucji publicznych:

Bo trafienie na dobrego nauczyciela jest sztuką. Ja tutaj zawsze mówię, że mam dwie córki nowe, które kształcę, a te córki mają powyżej trzydziestu pięciu lat już. Więc nie ma młodzieży, która idzie do oświaty. Nie ma czym ich namówić. Zresztą mało tego, dzisiaj okazuje się, że wszyscy uciekają z tej oświaty, bo nie dość, że wymagania są postawione na głowie, to za tym nie idzie żadna płaca. Zresztą ostatnio mi pani jedna powiedziała, że będzie asystentem kierownika sprzedaży w Biedronce i dostanie dwa razy tyle, co ja jej tu proponuję. I to jest horror. Dlatego sztuką jest negocjacji przekonać kogoś, żeby poszedł do szkoły do pracy. A tak szczerze mówiąc, to dyrektor musi się zajmować remontami, musi się zajmować wyposażeniem szkoły. Tu leżą koło mnie wnioski. Oprócz tego pisze wnioski, bo te pieniądze, które są na oświatę, to jest nędza. Gdyby nie wsparcie gmin i Unii Europejskiej, to to, co z tyłu stoi, to byłoby tylko abstrakcją. (EX_15_E_KIER)

Powyższy cytat wskazuje również na szczególną sytuację małych szkół, gdzie brak wsparcia w kwestiach finansowych, zasobów kadrowych i instytucjonalnej pomocy widać jeszcze wyraźniej. Jako odpowiedzialną za dociążenia związane z brakiem finansowania dyrektor jednej ze szkół nie wprost wskazuje stronę rządową, podkreślając wsparcie gmin i Unii Europejskiej. Związki zawodowe nie są ujmowane w narracjach kadry zarządzającej szkołami jako aktywny aktor współdziałający w rozwiązywaniu problemów – są wspomniane jedynie w kontekście echa strajków z 2019 r. – a ich ocena nie wyraża satysfakcji z podejmowanych przez związki działań.

Kryzys edukacji publicznej, pogłębiający się w trakcie pandemii, ujawnia kulisy przemian w zakresie systemu reprodukcji społecznej (Bhattacharya, 2020; Grabowska, 2023) oraz ukazuje wszystkie odcienie słabości sektora usług publicznych, niezbędnego do zachowania ciągłości życia społecznego. Odwołując się do szerszych kontekstów kryzysu wizji szkolnictwa oraz uznania dla zawodu pracowników oświaty, można stwierdzić, że załamaniu i dekonstrukcji ulega również systematycznie etos pracy (Walczak-Duraj, 2020) grupy zawodowej nauczycieli. Ten zawód o szczególnej doniosłości społecznej, przez lata postrzegany jako potrzebny i prestiżowy, jest uważany za niewynagradzany adekwatnie do podejmowanych zobowiązań i odpowiedzialności. Jest również nieustannie ewaluowany w ramach wzmożonych debat o stanie publicznej

edukacji w Polsce w klimacie kolejnych rozład politycznych. Oznacza to, że etos – tożsamość i społeczna rola nauczyciela – jest poddawany rewizji i dyskusji także w aspekcie oceny pracy, wartości edukacji w systemie usług publicznych czy wykonywania podstawowych obowiązków (w tym dydaktycznych, ale przede wszystkim opiekuńczych).

Podsumowując, zyskujemy „krajobraz kryzysowy” pracy w szkolnictwie o wielu obliczach, takich jak: kryzys prestiżu zawodu, wizerunku i roli społecznej nauczyciela, kryzys szkolnictwa oraz politycznych wizji szkoły i nauczania (wielokrotne reformy, spór polityczny o kształt szkoły), kryzys pandemii (przechodzenie w trybie awaryjnym czasowo na pracę zdalną), kryzys wojny w Ukrainie (przyjmowanie uczniów ukraińskich do polskich szkół), kryzys usług publicznych ogółem oraz zaufania do świadczeń obsługiwanych przez państwo.

W tych warunkach wzrasta znaczenie silnie skonsolidowanych gron pedagogicznych w placówkach szkolnych, które w chaosie zapewniają możliwości budowania rezyliencji oraz radzenia sobie na bieżąco z wyzwaniami codziennej pracy. Do prezentacji tej dynamiki oraz sprzężonych z nią reakcji na zmieniające się warunki i jakość pracy w szkole w kryzysach posłuży teoria Alberta Hirschmana (1995), w której wyróżnia się strategie: rozstania (*exit*), lojalności (*loyalty*) i krytyki (*voice*). Z uwagi na silne poczucie etosu zawodu u nauczycieli oraz świadomość szczególnego znaczenia tej pracy w systemie reprodukcji społecznej (zwłaszcza w aspekcie powiązania edukacji z opieką nad dziećmi) przebadani pracownicy szkół podstawowych nie decydowali się na strategię rozstania ani zdystansowania się, wybierali natomiast różne rodzaje krytyki, ale najczęściej lojalność. W aspekcie sprzężania tych reakcji z uwarunkowaniami zewnętrznymi pomocny będzie skoncentrowany na ukazaniu procesualnej natury reakcji wobec zmian w miejscu pracy model IKON (innowacja, kontrola, opór, normalizacja, por. wprowadzenie do części III) – terminy te będą przywoływać przy opisywaniu dynamiki wewnątrz szkół (Mrozowicki, 2023), gdzie w realiach chronicznego kryzysu edukacji ugruntowały się głównie sekwencje normalizacyjne, słabiej kontestacyjne.

10.2. Problemy branży w pandemii i wielokryzysie

Pandemia jako jedno z obliczy wielokryzysu w edukacji była papierkiem lakmusowym w zakresie funkcjonowania szkół w warunkach nagłych kryzysów zewnętrznych, jednocześnie uwypuklając wcześniejsze problemy i wyzwania, z którymi placówki edukacyjne zmagają się na co dzień. Zupełnie bez

przygotowania szkoły zostały zamknięte, a żeby zachować ciągłość nauczania, w krótkim czasie musiały przejść na edukację w trybie zdalnym.

W Polsce pierwsze przejście na nauczanie zdalne odbyło się na podstawie rozporządzenia właściwego ministra 25 marca 2020 r. Zamykanie szkół i przechodzenie do nauki zdalnej miało miejsce także w kolejnym roku szkolnym, 2020/2021, a w przypadku szkół podstawowych zastosowano odmienne zasady dla klas I–III i klas IV–VIII. W roku szkolnym 2021/2022 również czasowo przechodzono na nauczanie zdalne. Badania z początków pandemii wskazywały, że podczas wdrażania pracy i nauki zdalnej w branży edukacji u nauczycieli pojawiły się problemy i zagrożenia charakterystyczne dla nagłego przeniesienia pracy do domu, związane z aranżacją przestrzeni domowej czy integracją życia zawodowego z prywatnym. Nienadążanie za tymi zmianami w kodeksie pracy i prawodawstwie unijnym, także w aspekcie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (Gądecki i Żadkowska, 2020), potęgowało poczucie instytucjonalnego chaosu i wysuwało na pierwszy plan potrzebę wsparcia, zwłaszcza w początkowej fazie pandemii. Wyniki pandemicznych badań potwierdzają także: powszechne zagubienie nauczycieli (Plebańska i in., 2020), zdobywanie know-how od siebie nawzajem (Means i Neisler, 2020) oraz czerpanie wiedzy *ad hoc* z internetu (Plebańska i in., 2020), konieczność poświęcenia większej ilości czasu na przygotowanie się do zdalnych lekcji (Turska-Kawa i in., 2020), a także brak przygotowania technologicznego nauczycieli (Ptaszek i in., 2020).

Kwestią istotną wskutek pracy w warunkach kryzysu pandemicznego stało się uregulowanie szczególnego charakteru pracy zdalnej w oświacie, które nie zostało uwzględnione w Karcie Nauczyciela, mimo wprowadzenia ogólnych ramowych regulacji pracy zdalnej w Kodeksie pracy w 2023 r. Wybory i decyzje w tym zakresie podejmowane przez Ministerstwo Edukacji i Nauki były niemożliwe do przewidzenia z wyprzedzeniem, a więc konstruowane *ad hoc*. Podobnie tworzono tymczasowe rozwiązania wprowadzające zdalne nauczanie na szeroką skalę, co skutkowało początkowo nieskoordynowaniem działań i koncepcji koniecznych do wypracowania w dialogu społecznym (NIK, 2022a).

Kolejnym dużym kryzysem o nagłym charakterze, który uderzył w system edukacji w czasie pandemicznym, był napływ dzieci ukraińskich do polskich szkół tuż po rozpoczęciu przez Rosję pełnoskalowej wojny w Ukrainie w 2022 r. Główne wyzwania, z jakimi w nowych warunkach musieli zmierzyć się pracujący w oświacie, obejmują: brak przygotowania do przyjęcia uczniów z Ukrainy, który był źródłem stresu i dodatkowych obowiązków dla dyrekcji i nauczycieli, poszukiwanie zasobów specyficznych kompetencji (językowych, psychologicznych), co podwójnie dociążyło tych nauczycieli, którzy je posiadali (BNI_20_E_Lena, BNI_26_E_Marzanna), trudności w zorganizowaniu nauczania, które

odsłoniły problemy z podstawowym funkcjonowaniem szkół (infrastruktura, niedofinansowanie), co pogłębiało stres wynikający z dodatkowych obciążeń (EX_42_E_KIER), chroniczny brak wsparcia psychologicznego dla nauczycieli, mającego na celu wzmocnienie ich odporności (praca z bardzo trudnymi emocjami przybyłych uczniów) (BNI_14_E_Felicja). Kluczowe obszary, które nakreślają krajobraz problemów branży edukacji publicznej w kryzysie pandemii i kryzysie uchodźczym, po przyjrzeniu się wynikom naszych badań wydają się odsłaniać zbieżne słabości instytucjonalne.

10.2.1. Zbiorowe stosunki pracy w wielokryzysie

W kryzysowych warunkach, które kształtowały się już przed pandemią, zauważony w debacie publicznej został potencjał protestów społecznych i uzwiązkowania w edukacji. Uzwiązkowanie wśród nauczycieli jest ilościowo stabilne i określane jako znaczące (o czym wspomniano już w niniejszym rozdziale). Są oni zrzeszeni zasadniczo w dwóch związkach: Związek Nauczycielstwa Polskiego oraz NSZZ „Solidarność” (Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania). Związki zawodowe nauczycieli po 1989 r. są uważane za jedno z najlepiej zorganizowanych przedstawicielstw grup zawodowych, pomimo ograniczonego powodzenia głośnych protestów z 2019 r. We wspomnianym tu strajku przed pandemią została podniesiona kwestia poprawy warunków pracy, zażądano w nich: podwyżki w kwocie 1000 zł dla pracowników pedagogicznych, zwiększenia nakładów na oświatę z budżetu państwa, zmian w systemie oceny pracy nauczycieli oraz ścieżki awansu zawodowego (Ziółkowski, 2021). Protesty wywarły silny wpływ na dyskurs medialny i debatę publiczną o istocie zawodu nauczyciela. Ukierunkowuje to refleksje na poszukiwanie pól potencjału zbiorowego do poprawiania warunków pracy w oświacie.

Reprezentacja interesów nauczycieli w ramach Rady Dialogu Społecznego ma miejsce w Zespole do spraw usług publicznych (w pandemii obradowano m.in. 21 lipca 2020 r. nad projektem zmian w Karcie Nauczyciela oraz stanem przygotowań do ewentualnej zdalnej edukacji w roku szkolnym 2020/2021). W ramach działalności zespołu podniesiono m.in. kwestię zmarginalizowania prowadzenia nauki w formie zdalnej; wskazywano na potrzebę wyodrębnienia w RDS oddzielnego forum poświęconego wyłącznie tej kwestii. Wobec napaści Rosji na Ukrainę w latach 2022 i 2023 obradowano również nad kwestiami uchodźczymi, m.in. na posiedzeniu Zespołu ds. funduszy europejskich RDS z udziałem strony rządowej, na posiedzeniach o szczeblu wojewódzkim czy na ogólnym posiedzeniu plenarnym RDS – poruszano kwestie konieczności

włączenia dużych grup migrantów do systemu oświaty oraz możliwości wsparcia uchodźców z Ukrainy ze środków europejskich.

W pandemii (październik 2021) mimo ograniczeń sanitarnych pojawiły się postulaty, zainicjowane przez ZNP, które z jednej strony odpowiadały na propozycje MEiN, z drugiej ponownie podnosiły niektóre obecne już w 2019 r. kwestie: sprzeciwu wobec zmian MEiN dotyczących awansu zawodowego, pensum, czasu pracy nauczycieli, wynagrodzeń. Pojawiła się też krytyka pominięcia zmian mających na celu poprawę warunków pracy nauczyciela oraz niewystarczających propozycji wzrostu wynagrodzeń wobec zwiększania wymiaru czasu pracy⁴. Strona związkowa zgodnie zaproponowała powiązanie wynagrodzenia nauczycieli ze średnim wynagrodzeniem w gospodarce (z powodu pandemii zostały wstrzymane prace zbierania podpisów pod obywatelskim projektem nowelizacji Karty Nauczyciela w tym zakresie). W trakcie konsultacji ujawniły się obawy przed spowodowaniem przez zwiększenie 18-godzinnego pensum o cztery godziny zwolnień nauczycieli i ograniczeniem wymiaru zatrudnienia części nauczycieli przedmiotowych oraz przed powrotem do tzw. godzin karcianych w postaci ośmiogodzinnej dostępności nauczycieli dla uczniów i rodziców (czyli przed zwiększeniem czasu pracy bez proporcjonalnego podwyższenia wynagrodzeń).

Strony rządowa i związkowa w 2021 r. wykazywały gotowość, żeby wypracować wspólną wizję tego, jak miałyby zostać uregulowana praca zdalna. Proces ten uległ zahamowaniu wraz z rozpoczęciem prac nad reorganizacją rządu jesienią 2021 r. W Kartce Nauczyciela zmian nie wprowadzono, pojawiły się jedynie wskazówki dla szkół dotyczące pracy zdalnej na wniosek dyrektora szkoły lub pracownika, wystosowane w kwietniu 2023 r. przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

Zmiany w składzie ministerstw w obliczu rozwoju pandemii potęgowały zjawisko przerzucania się odpowiedzialnością za wprowadzanie nowych rozwiązań i czuwanie nad ich koordynacją. Uzyskaliśmy komentarz do tej sytuacji w wywiadzie z przedstawicielem władz jednego ze związków zawodowych w oświacie. Nakreśla on kontekst problemu braku uregulowania pracy zdalnej przy konieczności jej wprowadzania w pandemii:

[...] moim zdaniem zabrakło chyba woli politycznej do tego, żeby ten projekt dopiąć. I tu trzeba byłoby pewnie sięgnąć jakoś głęboko za kulisy. [...] jednocześnie oczekujemy takiego rozwiązania systemowego w postaci konkretnych wskaźników kwotowych i zobowiązań po stronie pracodawcy w stosunku do pracownika, co dawałoby podstawy do tego, żebyśmy jako nauczyciele mogli

⁴ Por. <https://znp.edu.pl/> [dostęp 27.07.2024].

powiedzieć: „Dobrze, jesteśmy usatysfakcjonowani w tych 70%”. [...] czasami było tak, że konsultacje miały czternaście godzin, i to dosyć istotne konsultacje dotyczące edukacji zdalnej, jak nie ma, nie ma czasu na te konsultacje, dlatego że w piątek już się pojawia rozporządzenie. (EX_1_E_ZZ)

Do powyższych kwestii towarzyszących problemom z uregulowaniem pracy zdalnej (brak woli politycznej, brak chęci do sprawnego wypracowania konsensusu w dialogu zbiorowym) dochodzą również trudności ze scedowaniem podejmowania ostatecznych decyzji (zarówno w aspekcie pracy zdalnej, jak też w kwestii realizacji podstawy programowej) na organy zarządzające poszczególnymi placówkami oświatowymi:

No bo pytaliśmy o to, w jakim kierunku miał[y]by iść zmiany programowe. Myśmy wyraźnie mówili o kierunkach w tym zakresie. Zero reakcji w postaci jakichś zapisów, które by wskazywały na to, że ktoś przeczytał nasze stanowisko. Kiedy mówiliśmy o potrzebie daleko posuniętej autonomii dyrektorów, Minister Edukacji Narodowej mówił: „No tak, ale pierwotnie krytykowaliście to, że przerzucamy odpowiedzialność na dyrektorów, a teraz chcecie upodmiotowienia dyrektorów”. Tak, krytykowali przerzucanie odpowiedzialności na dyrektorów, bo minister nie wydał żadnego sensownego aktu prawnego poza stwierdzeniem, [że] za pracę zdalną odpowiada dyrektor szkoły. [...] Więc na to zwracaliśmy uwagę, że ta odpowiedzialność została przerzucona na dyrektorów bez dania im odpowiednich narzędzi do tego, żeby realizować te zadania. Konkludując, minister jest zobowiązany do konsultowania rozporządzeń w tej sprawie, ale czyni to, jeżeli w ogóle, bardzo fasadowo. (EX_1_E_ZZ)

W komentarzu eksperckim widać wyraźnie niespójność celów oraz pomysłów na ich realizację przy próbach regulowania pracy zdalnej w oświacie, jak również problem przerzucania odpowiedzialności za decyzje z tym związane. Napięcie między ZNP a rządem w oświacie podczas kryzysu pandemicznego osiągnęło apogeum w warunkach wdrażania coraz to nowszych rozwiązań prawnych. Określono je mianem fasadowych, konstruowanych w trybie *ad hoc*, w atmosferze powszechnie panującej niepewności co do kolejnych uregulowań wprowadzanych przez ministerstwo bez konsultacji i woli koordynacji działań i interesów grup pracodawców oraz pracowników oświaty (EX_1_E_ZZ, EX_15_E_KIER). Wnioski te są zbieżne z konkluzjami raportu Najwyższej Izby Kontroli (NIK, 2022a), w których podkreślono przede wszystkim, iż w pandemii okazało się, że tradycyjny model nauczania nie był możliwy do zastosowania w warunkach realiów edukacji online, co ujawniło ponownie poważne mankamenty polskiego systemu publicznej oświaty.

Adhokratyczny model implementacji edukacji zdalnej wpisuje się w kluczowe cechy patchworkowego porządku społecznego, w tym ograniczone planowanie strategiczne. Historycznie utrwalona dyspozycja do brania spraw we własne ręce przez obywateli i obywatelki w sytuacji kryzysu osłabia potencjał działań zbiorowych na rzecz systemowej poprawy sytuacji w branży (por. rozdział 2). W połączeniu z nieudanym strajkiem odbija się to na percepcji kwestii związkowej i co za tym idzie, ma poważny wpływ demobilizujący.

10.3. Jakość pracy w pandemii i wielokryzysie

W aspekcie jakości pracy interesowało nas przede wszystkim to, co dzieje się, kiedy warunki zewnętrzne (kryzysowe) zmuszają do dynamicznego przystosowania się do nowej organizacji pracy (ujęcie jakości pracy, jakim posługujemy się w tej książce, jest szczegółowo opisane w rozdziale 9). To wielokryzys w oświacie jest w centrum rozważań o jakości pracy, ponieważ krajobraz wielu kryzysów buduje systemy reaktywności na nieprzewidziane okoliczności i wyzwania w miejscu pracy. Na szczególną uwagę zasługuje w tym miejscu przejście nauczycielek i nauczycieli na pracę zdalną oraz rozpoczęcie nauczania przybyłych w wyniku wojny dzieci ukraińskich.

Do obszarów jakości pracy (Gallie, 2007, 2013), w których uwidoczniła się dynamika zmian aktywności zawodowej nauczycieli w warunkach kryzysu pandemicznego, zaliczają się przede wszystkim: czas pracy, relacje (w tym kwestie równowagi między życiem a pracą i ogólne samopoczucie) oraz autonomia i kontrola pracy.

10.3.1. Czas pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym (*work-life balance*)

W aspekcie czasu pracy na pierwszy plan wyraźnie wysuwało się dodatkowe obciążenie czasowe związane z długim okresem przystosowywania się do nowego rozłożenia obowiązków i odpowiedzialności w edukacji zdalnej i po przybyciu do szkół dzieci ukraińskich. Wiązało się to z poświęcaniem większej ilości czasu na przygotowanie się do prowadzonych lekcji, a także z koniecznością przebudowania priorytetów w relacjach nauczycieli, rodziców i uczniów (rezygnowano z prymarnych celów dydaktycznych na rzecz pracy emocjonalnej, podtrzymywania interakcji i więzi). Uciążliwość przeniesienia pracy do domu i fizyczne przemęczenie w związku z nakładaniem się czasu pracy na czas poświęcany na

życie domowe reorganizowały codzienność i przestrzeń domową, a także wchodziły w obszar nieodpłatnej pracy opiekuńczej i reprodukcyjnej, ale przede wszystkim wymagały znacznie intensywniejszego zaangażowania w realizację podstawowych zadań:

Celina: [...] w lekcjach online każdą minutę mam zaplanowaną, przemyślana jest ta lekcja, to jest jak co na niej zrobić, to nie jest kwestia realizujemy podręcznik, tutaj więcej materiałów muszę przygotowywać, materiał, żeby udostępnić uczniom, więc lekcje online ode mnie wymagają większego przygotowania się do tych lekcji, nie umiem tak wejść na lekcję online i tak sobie otworzyć podręcznik i róbć. Więc tutaj tak też nie robię na lekcjach tych normalnych stacjonarnych, ale tutaj więcej czasu w związku z tym przed komputerem, żeby to wszystko przygotować, przemyśleć od a do zet, żeby ta lekcja miała cel i żeby ten cel był zrealizowany. (FGI_08_E_WAW_NMD)

Edyta: [...] tutaj musiałam sporo czasu posiedzieć, żeby przygotować im podstawowe notatki, które wysyłałam, notatki, żeby sobie przepisywali, wysyłałam różnego rodzaju linki właśnie do filmów, do ciekawych prezentacji czy udostępniałam im swoje prezentacje, żeby się z tym zapoznali. [...] Tak że powiem szczerze, że miałam bardzo dużo tej pracy, byłam bardzo zmęczona, jak tutaj jedna z pań powiedziała, bardzo to odczuły moje oczy. (FGI_09_E_NWAW_NMD)

Zmiany w obciążeniu czasowym pracą spowodowały osobiste konsekwencje nagłego przejścia w tryb pracy zdalnej, co wpływało znacząco na samopoczucie i psychiczne dostosowanie się do nowych warunków. Kosztem pracy w nowych warunkach był wpływ na relacje domowe wielu nauczycieli (Buchner i Wierzbicka, 2020) zarówno w aspekcie psychicznym, jak i fizycznym (Ptaszek i in., 2020). W wywiadach fokusowych wyraźnie pojawiało się zatracanie równowagi między pracą a życiem rodzinnym (nie tylko w aspekcie faktycznego przenoszenia miejsca pracy do domu), zagubienie, rozbicie rutyny codzienności i stabilności ról w sytuacji nagłej pracy zdalnej:

Basia: U mnie była walka, bo syn dwa lata, więc była walka, żeby wygonić go do innego pokoju, nie potrafił zrozumieć, że mama pracuje. A jest w domu. Więc była też walka, żeby wygonić go do innego pokoju i żeby dzieci nie słyszały krzyków, że on płacze, bo chce do mamy. (FGI_11_E_NWAW_NSK)

Maja: Też ta granica między domem, odpoczynkiem a pracą i szkołą to się strasznie zatarła. Też mam dwójkę dzieci i były takie chwile, gdzie wszyscy żeśmy się łączyli – ja, mąż zdalnie i dwójka dzieci, każdy w pokoju. I tak naprawdę internet nam siadał, człowiek już był przemęczony, zrezygnowany.

[...] A ja tylko odliczałam, kiedy będzie ten lockdown zniesiony albo kiedy będziemy mogli wrócić do szkoły. Bo wtedy miałam wrażenie, że mam tak wszystko uporządkowane. A tutaj w domu to tak po prostu się rozjeżdżało. (FGI_10_E_WAW_NSK)

Perturbacje związane z czasem pracy w trakcie kryzysu pandemii wyraźnie zająmają się z pracą emocjonalną, która jest nierozzerwalną składową codziennej pracy nauczyciela szkoły podstawowej, bo obejmuje ciągłe kontakty i komunikację zarówno z uczniami, jak też ich opiekunami. Ta kwestia staje się bardziej skomplikowana i trudniejsza dla nauczycielek, które podczas pracy opiekowały się także własnymi dziećmi. To one szczególnie były narażone na problemy związane z brakiem zasobów wsparcia w czasie zajęć zdalnych, zwłaszcza w przypadku samotnego rodzicielstwa lub niedoborów pomocy w pracy opiekuńczej. W warunkach niestabilności osoby odpowiedzialne za utrzymanie ciągłości pracy reprodukcyjnej (głównie kobiety) w ramach pracy odpłatnej w szkole doświadczały również intensyfikacji nieodpłatnej pracy wykonywanej w domu (Pulignano i Domecka, 2025). Poświęcanie większej ilości czasu na przygotowywanie się do zajęć i stopniowe „wdzieranie się” szkoły do domów nauczycieli i uczniów odsłania również istotność procesu budowania i podtrzymywania relacji jako kluczowego dla rozważań o jakości pracy zatrudnionych w oświacie. Kwestia przebudowania codzienności i wypracowania autonomicznych sposobów zachowywania ciągłości pracy oraz dbania o równowagę rezonuje w danych tematycznie ze społecznym odbiorem zawodu nauczyciela i kwestią kluczowości (niezbędności) jego roli w reprodukcji ładu społecznego oraz organizacji opieki i edukacji w kryzysie.

10.3.2. Relacje społeczne w pracy

W nowych, specyficznych warunkach brak instytucjonalnych rozwiązań, braki w dostępności sprzętu i nieumiejętność przystosowania się do nowych technologii zmusiły nauczycieli do wydłużenia godzin pracy, mobilizacji zasobów indywidualnych i relacyjnych oraz dezorganizacji życia codziennego. Wyniki badań potwierdzają także, że w pandemicznych warunkach pracy istnieje pewien potencjał poprawy więzi i relacji, zwłaszcza tych ugruntowanych przed kryzysem, np. z bliskimi (Yordanova i Markova, 2023).

Praca nauczyciela ma na wskroś relacyjny charakter i to on określa i formuje relacyjność jako główną oś przemian w jakości pracy w kryzysie. Dla poradzenia sobie ze zmianami w warunkach kryzysowych kluczowe okazuje

się wykorzystanie zasobów kapitału relacji i sieci społecznych. Przy braku zewnętrznego wsparcia nauczyciele w kryzysie stosowali strategie poszukiwania rozwiązań „chałupniczych”, oparte na uruchamianiu dostępnych zasobów kapitału umiejętności, samodzielności, solidarności społecznej i bliskich sieci kontaktów także w ramach grona pedagogicznego:

Iga: Ja chciałam podkreślić, że w ogóle jak wróciłam po urlopie zdrowotnym, to dostałam bardzo duże wsparcie od moich koleżanek, ponieważ ja też, do nas, w szkole został wprowadzony dziennik elektroniczny. [...] Kolejna, tak, czy ja sobie poradzę, zastanawiałam się. Ale w związku z tym, że dostałam dużo jakby pomocy i życzliwości, poradziłam sobie i z dziennikiem elektronicznym, i z nauczaniem zdalnym, i na przykład w momencie zerwania, bo często internet robi psikusy i zrywało nam połączenie, tak że się chwilę tak, każda z nas głowę wysunęła z klasy. (BNI_02_E_Iga)

W specyficznych warunkach pracy uwidoczniła się niedostępność sprzętu i nieumiejętność przystosowywania się do nowych technologii. Brak przygotowania do koordynowania i prowadzenia edukacji zdalnej części nauczycieli, uczniów, jak i rodziców można zaobserwować w dwóch obszarach: technicznym (infrastruktura, sprzęt, aplikacje) oraz kompetencyjnym (umiejętność obsługi urządzeń, aplikacji, ale także organizacji czasu pracy/nauki czy przygotowania zajęć, por. Buchner i Wierzbicka, 2020).

Braki w dostępności sprzętu i nieumiejętność przystosowywania się do nowych technologii wymusiły uruchomienie zasobów indywidualnych i nieformalnych, koleżeńskich relacji, co zgodne jest z hipotezami o oddziaływaniu kapitalizmu patchworkowego na sposoby radzenia sobie z kryzysem (por. rozdział 2). Nastąpiło również ogólne wyraźne pogorszenie warunków realizacji zadań (zmęczenie dzieci, brak fizycznego kontaktu, spadek motywacji i efektywności z powodu zmian przestrzeni, częstotliwości i form interakcji, przeciążenia ciągłym byciem w domu), które towarzyszyły wdzieraniu się szkoły do środowiska domowego.

Elwira: Wiadomo, że te dzieci były potem, trzeba było je po prostu tak zdyscyplinować. One były takie rozkojarzone. One też same nie wiedziały, jak mają funkcjonować tak do końca. W domu inaczej to się odbywało, w szkole inaczej. Tam one siadały w piżamach niemalże, z jedzeniem. Nawet nieraz było, że miały kanapki na talerzyku. Tutaj jakaś herbata, tu jakieś maskotki, tu gdzieś kot przyszedł, pies przyszedł. I też to je rozkojarzyło. No w szkole jest zupełnie inaczej, prawda. Jest ławka, jest przerwa, jest lekcja. I wydaje mi się, że pod tym kątem dla nich to nie był komfort pracy na pewno. (BNI_16_E_Elwira)

Codziennosc pracy w pandemii wyraźnie wpływała na równowagę psychiczną pracowników oświaty, a także na relacje z uczniami, rodzicami czy efektywność pracy. Problem określany przez nauczycieli jako „przywilej” pracy zdalnej był skontrastowany z osamotnieniem, ostracyzmem społecznym i trudnościami doświadczanymi przez rodziców uczniów, co dodatkowo dociężało psychicznie pracowników oświaty.

Kamila: [...] wiele osób winiło jak gdyby nas, a to nie była przecież nasza decyzja, indywidualna, tylko odpowiedzialność, jak gdyby można było zrzucić na, no nie wiem, na, na świat cały, na rząd, na, na ministra edukacji, na ministra zdrowia i tak dalej. No ale tą, tą złość się miało i ludzie też mieli w sobie, więc jak gdyby na nas się to skupiało. Łącznie z tym, że... tak chyba, mówiłam, że miałam takie wrażenie, że, że wstydę się wyjść na ulicę [...], bo spojrzenia ludzkie gdzieś, mhm... czułam się winna, no nie, bo siedzę w domu, w pojęciu ludzkim nie pracuję, pensję dostaję i jak gdyby no tutaj... to tu było duże psychiczne obciążenie. (BNI_03_E_Kamila)

W powyższym fragmencie widać również szczególne narażenie na społeczną ocenę w mniejszych środowiskach, gdzie nauczycielom trudno zachować anonimowość po pracy. W pandemii i atmosferze permanentnego mentalnego przeciążenia nagłą pracą zdalną powracał jak bumerang temat społecznego znaczenia roli nauczyciela i uznania dla zawodu w negatywnych kontekstach: uprzywilejowania pracy zdalnej, szczególnej ochrony. To również mogło obniżyć zdolności pobudzania zasobów rezyliencji w obliczu kryzysu (zwłaszcza w aspekcie emocjonalnym) i ograniczać możliwości sprawnego radzenia sobie z codziennością.

Bardzo ciekawym i jednocześnie obrazowym wątkiem był motyw „wywoływania duchów”, który powtarzał się w momencie wystąpienia trudności w utrzymaniu kontaktu z uczniami – nawiązujący do wielokrotnego podkreślenia fizycznej obecności podczas lekcji. Zajęcia zdalne, zwłaszcza na początku, wymagały dostrojenia się do nowej sytuacji, gdzie zadania związane z opieką nad dziećmi nabrały zupełnie innego charakteru, a sama komunikacja kluczowa w procesie nauczania została zapośredniczona (relacje zostały zerwane). Nauczyciele i nauczycielki używali do opisu tego zjawiska metafory seansu wywoływania duchów, co symbolicznie pokazało trudności z tymczasowym przejściem w tryb podobny do „relacji parasocjalnej” kosztem faktycznej bliskości niezbędnej do koordynowania przepływu przekazu dydaktycznego oraz emocji.

Anna: Jego wywalą, on sprzęt miał, jaki miał, i no dziecko nie istniało. To było... taki trochę seans spirytystyczny [podkreśl. A.D.R.] „Halo, czy ty tam jesteś, czy nie jesteś? Halo, czy mnie słyszysz?” I on się odezwał może podczas tych mhm kilku tygodni może z cztery–pięć razy. On był tam, on się łączył. (BNI_01_E_Anna).

Anita: Tej relacji nie było praktycznie, spotkanie 45 minut, ja zawsze mówię, że ja się bawiłam w wywoływanie duchów [podkreśl. A.D.R.], bo lekcje wyglądają tak w podstawówce. – Heniu, jesteś tam? Odezwi się. Jak nie możesz się odezwać, to napisz coś. No i to tak wygląda. Ten płacze, bo ja coś napisałam, zmasałam, a jego wywaliło w tym czasie, i powiem pani, to jest żadna relacja naprawdę. (BNI_07_E_Anita)

Marta: Chciałam nadmienić, że u nas w szkole przez pandemię takie wywoływanie duchów [podkreśl. A.D.R.] to się nazywało, kiedy nikt nie chciał nic mówić. (FGI_10_E_WAW_NSK)

Nieprzygotowanie instytucjonalne do kryzysów oraz pracy zdalnej w ogóle uruchamiało u nauczycieli głównie przemożną tęsknotę za relacjami i świadomość ich doniosłości w pracy, a w konsekwencji wymuszało poleganie głównie na sobie i najbliższych. Ogólne skutki sekwencji, która ostatecznie prowadzi do normalizacji, ugruntowują obraz instytucji szkoły jako tej, która po momencie przełomowym dostosowuje się do panujących warunków, używając sprawdzonych sposobów oraz form rezyliencji opartych na sieciach i relacjach społecznych w miejscu pracy.

10.3.3. Autonomia i nadzór

W narracjach o pandemii pojawiają się opisy powszechnej niepewności, strachu i braku wystarczającej wiedzy na temat tego, jak ma wyglądać nowa organizacja pracy. Warto powiedzieć, że nie chodzi o brak aktywności, a jej niską skuteczność, niedostosowanie do warunków i zasobów dostępnych dla nauczycieli i uczniów, a jednocześnie niejasność i restrykcyjność przepisów dotyczących pracy w trybie awaryjnym. Jest to moment, w którym na poziomie indywidualnych działań możemy obserwować pojawianie się większej autonomii w decyzjach dotyczących tego, jak wykonywać główne zadania pracy nauczyciela, czyli realizowanie celów dydaktycznych oraz budowanie relacji z odbiorcami edukacji publicznej, ewaluującymi na bieżąco jej efektywność, czyli uczniami i ich rodzicami. Z drugiej strony przenoszenie całej odpowiedzialności za efektywność nauczania w trakcie pandemii i kryzysu wojennego na nauczycieli

w warunkach braku odpowiednich narzędzi i wsparcia może być interpretowane jako konsekwencja poddawania edukacji publicznej quasi-rynkowym mechanizmom mierzalności i indywidualnej rozliczalności, typowym dla nowego zarządzania publicznego (por. rozdział 2 oraz m.in. Lapuente i Van de Walle, 2020; Sześciło, 2014). To quasi-urynkowanie zasadniczo odtowarowionej, tj. nieodpłatnej, edukacji publicznej sprawia, że nauczyciele muszą nieustannie dostosowywać się do nowych standardów wydajności i oceny (ze strony nadzorujących pracę organów, ale także rodziców i uczniów).

W warunkach „chaotycznej autonomii” czy „improwowanej innowacji” (podobnie jak w przypadku pracowników systemu opieki zdrowotnej, zob. rozdział 11 oraz Wiedner i in., 2020) w pracy podczas niedoboru mechanizmów wsparcia i kontroli koniecznością stało się wypracowanie innowacyjnych strategii nauczania, często opartych na wyznaczaniu nowych priorytetów, przesiewaniu materiału i poszukiwaniu kreatywnych sposobów uczenia oraz na wykorzystywaniu dostępnych *ad hoc* metod i możliwości domowej organizacji pracy.

Anna: [...] na samym początku miałam poczucie rozwoju... [...] Miałam taki już rozpracowany system, że część lekcji prowadziłam przy stole, część prowadziłam w kuchni, bo miałam tablicówką ścianę wymalowaną i matematykę tłumaczyłam na tablicy po prostu. Pisałam dzieciom i robili... Po prostu robiliśmy to w mojej kuchni, na ścianie pisałam działania. I ćwiczyliśmy, i to działało. [...] ograniczona formuła bardzo mnie zmusiła do intensywnego myślenia, co jest najważniejsze. (BNI_01_E_Anna)

Kryzys pandemiczny w tym fragmencie wypowiedzi funkcjonuje jako przestrzeń rozwoju i pobudzenia kreatywności u młodej nauczycielki – co daje pewną perspektywę na poszerzenie autonomii w pracy. Zmiany w wymiarach jakości pracy odsłaniają właściwości awaryjnego trybu pracy zdalnej i mechanizmy przymusu uruchamiania dostępnych zasobów, głównie indywidualnych i relacyjnych. Wyraźnie brak wsparcia organizacyjnego i regulacyjnego, co zmusza do podejmowania autonomicznych decyzji. W innych wywiadach widać, że wsparcie takie było zależne od możliwości danej jednostki i jej dyrektora bądź dyrektorki, więc trudno je traktować jako element systemowego przygotowania na poziomie ogólnopolskim. Nauczycielki i nauczyciele ciągle mówili o barierach związanych z brakiem odpowiedniego sprzętu (choć trzeba podkreślić, że nie dotyczyło to wszystkich osób), w tym komputera, ale też dodatkowego wyposażenia, jak tablet graficzny, pozwalającego np. na liczenie czy pisanie od razu na ekranie urządzenia.

10.3.4. Społeczny odbiór zawodu

Przy okazji refleksji na temat zawodu nauczyciela warto raz jeszcze podkreślić kwestie społecznego niedocenywania, lekceważenia i „obrzucania hejtem” nauczycieli jako grupy zawodowej również w mediach, o czym piszemy więcej w rozdziale 5. W obliczu braku zaufania i społecznego uznania dla ich pracy ważne stają się konteksty ogólnego braku zaufania do jakości usług publicznych w Polsce oraz po stronie zatrudnionych w oświacie chroniczne poczucie nieadekwatności wynagrodzeń do odpowiedzialności i zaangażowania w pracę (problem podnoszony w protestach, nierozwiązany).

W pandemii pojawiały się głosy rodziców z jednej strony doceniające trud pracy nauczyciela, z drugiej wyrażające pretensje i wysokie oczekiwania wobec szkoły i jej pracowników. W tych warunkach nastąpiło wyraźne wysunięcie na pierwszy plan roli opiekuńczo-wychowawczej szkoły w nauczaniu wczesnoszkolnym (w kryzysie izolacji budowanie relacji okazało się kluczowe). Wprowadzenie pracy zdalnej w edukacji publicznej w kryzysie (i towarzyszące jej dystans społeczny, zaburzenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, napięcia związane z pracą reprodukcyjną itp.) ograniczało potencjał uruchamiania zbiorowego działania, ale nie zbiorowej świadomości. Wciąż widać wspólny głos, jeśli chodzi o permanentne zwracanie uwagi na kwestię uznania dla zawodu, co w pewnym stopniu pokazuje spójność myślenia o zawodzie i branży ogółem.

Kasia: Pandemia pokazała rodzicom, ile naprawdę pracy musi włożyć nauczyciel, [...] dziecko idzie do szkoły, a rodzic nie wie, co tam robi. Jednak tak naprawdę tutaj mam taki, że rodzice często doceniali to, jak bardzo jesteśmy w stanie się zmienić i przystosować do zmieniających się warunków. (FGI_08_E_WAW_NMD)

Kwestie docenywania zawodu i jego społecznego odbioru są widocznie powiązane zarówno z zaangażowaniem w pracę, jak i odpowiedzialnością, a w dalszej kolejności również z adekwatnością wynagrodzeń do posiadanych przez nauczyciela obciążeń i obowiązków: „Dlatego jest duży problem, ale chyba nie chodzi tylko o tą pandemię, ale też o te stopnie awansu zawodowego, młodzi po prostu nie chcą pracować za takie [marne – przyp. A.D.R.] pieniądze” (FGI_08_E_WAW_NMD_Bądzisława). Te powiązane ze sobą tematy budują pewien wielogłos o zawodzie nauczyciela, naznaczony rozżaleniem i ogólnym poczuciem niedocenywania społecznego, który wybrzmiewa zarówno w postulatach strajkowych, jak i w narracjach osób badanych opowiadających o radzeniu sobie z sytuacjami kryzysowymi.

10.4. Sposoby radzenia sobie z sytuacją kryzysową przez pracowników w branży

Problem wypracowania strategii indywidualnych i zbiorowych jawi się jako główne zadanie w radzeniu sobie z kryzysami. W badaniach zaobserwowaliśmy, że w doświadczeniach pracy w edukacji najczęściej wyłania się strategia wypracowywania *ad hoc* spontanicznych sposobów samoorganizowania pomocy w ramach solidarności w środowisku pracy lub indywidualne stawianie czoła trudnościom w formie maksymalnego, kreatywnego zaangażowania z użyciem dostępnego kapitału kompetencji i sieci społecznych (hirschmanowskie *loyalty*). Strategie rozstania (tj. poszukiwania innej pracy) wśród nauczycieli nie były zwykle rozpatrywane jako możliwe do realizacji, natomiast przejawy solidarności obserwowano głównie na styku indywidualnej kreatywności oraz emocjonalnego i kompetencyjnego wsparcia w gronach pedagogicznych o ugruntowanych wcześniej relacjach. Wśród zarządzających oświatą widoczna okazała się również bezradność wobec chaosu i poczucie przeciążenia wymaganiami administracyjnymi, często nierealnymi do wprowadzenia w warunkach niedoboru zasobów, co szczególnie widać w małych szkołach: „My nie wiemy już, za co odpowiadamy, a za co nie odpowiadamy. To jest tak, jak ktoś powiedział na zasadzie teoria nożyczek. Otwierają się nożyce. [...] co rusz zmieniające się rozporządzenia dotyczące funkcjonowania, powiązania dyrektorów, ilości komisji” (EX_15_E_KIER).

Poleganie w nauczaniu online na urządzeniach technologicznych stanowi oczywiście duże wyzwanie dla szkół, które nie radziły sobie w trybie nagłym z brakiem wiedzy komputerowej, sprzętu i dodatkowymi obciążeniami. Stąd konieczność opracowania własnych skutecznych strategii radzenia sobie i tolerowania pewnych niestabilności związanych z kryzysami, nie tylko pandemicznymi (Toheeb, 2020). Brak wsparcia instytucjonalnego może się tu pojawić jako szansa na pobudzenie kreatywności, autonomii nauczycieli, ale też jako przyczyna samowyzysku, wzrostu znaczenia pracy nieodpłatnej (zarówno w szkole, jak i poza jej murami), wdzierania się pracy do każdej sfery życia, wymuszonego korzystania z prywatnych zasobów przy braku jasnych i jednolitych reguł organizacji i świadczenia pracy.

10.4.1. Sekwencja normalizacyjna: od relacyjnych innowacji do normalizacji

Nauczyciele i nauczycielki byli zmuszeni do wypracowania własnych sposobów zarządzania komunikacją zdalną z uczniami i przede wszystkim rodzicami. W kontekście strategii radzenia sobie z kryzysem w zebranym materiale obserwujemy przede wszystkim działania kreatywne o podłożu usieciowienia.

Wyodrębnienie się relacyjnej innowacyjności jako istotnej strategii radzenia sobie w trudnych warunkach można interpretować jako jedną z form lojalności w gronie nauczycieli. Strategie relacyjne (realizujące ideę lojalności pracowniczej wobec wyzwań) były oparte na wzajemnej pomocy nauczycieli w uczeniu się pracy z nowymi narzędziami i wdrażaniu rozwiązań technologicznych oraz na wymienianiu się know-how w gronie współpracowników. Powszechnie było przy tym stałe korzystanie z zasobów kreatywności indywidualnej i sieci kontaktów. Równie istotna okazała się kwestia doświadczania wsparcia i/lub jego braku w ramach środowiska pracy i życia codziennego:

Jadzia: [Pomagałyśmy sobie nawzajem – przyp. A.D.R.] z koleżanką, która uczy nie w mojej szkole, tylko w innej. I tak: słuchaj, tutaj znalazłem coś fajnego, dużo fajnych rzeczy można było znaleźć na Facebooku. Dziewczyny piślały w tym programie Generali i pokazywały świetne prezentacje, które naprawdę można było wykorzystać na zajęciach, i to było jedyne wsparcie. (FGI_09_E_NWAW_NMD)

Funkcjonowanie szkół po kryzysie pandemicznym powróciło do dawnych zwyczajów i trybów organizacji, co odbywało się w klimacie stopniowej normalizacji pandemii i zarazem sytuacji kryzysowej w ogóle – przechodząc od problemów pandemicznych do reperkusji wojennych. Tryb pracy online (nawet awaryjny) nie został włączony do Karty Nauczyciela w żadnej usankcjonowanej formie. Instytucje kontrolujące pracę placówek świadczących publiczne usługi edukacyjne postulują wypracowanie rozwiązań długoterminowych i przygotowanie się na ewentualne kolejne załamania struktur (NIK, 2022a). Praca zdalna, sama w sobie postrzegana jako rozwiązanie awaryjne na czas pandemii, nie uległa zinstytucjonalizowaniu poza niektórymi aktywnościami – szkoleniami, spotkaniami rad pedagogicznych, dodatkowymi kanałami kontaktu z uczniami (koordynowanymi dobrowolnie przez nauczycieli).

Kolejnym wyzwaniem dla szkół było poradzenie sobie w sytuacji kryzysu przybycia dzieci uchodźczych z Ukrainy po rozpoczęciu pełnoskalowej wojny, kiedy tylko dzięki chęci i zasobom dostępnym w ramach grona pedagogicznego

możliwe było zrealizowanie podstawowego zadania – wciągnięcia tych uczniów do systemu nauczania.

W momencie, kiedy przyjechały te dzieci i trzeba było jakoś je i zagospodarować, zająć, wprowadzić, więc mamy nauczycielkę, która uczyła kiedyś języka rosyjskiego, ma skończone studia, więc nie było problemu z komunikacją, mówiła płynnie do nich. Może to nie było tak dokładnie po ukraińsku, ale dzieci na przykład z Donbasu język rosyjski doskonale znały, a to były dzieci właśnie z tego pierwszego takiego... po tych pierwszych atakach z Bachmutu, z Donbasu i tak dalej, więc one znały język rosyjski i nie było problemów z komunikacją, więc ta pani zawsze służyła pomocą. Po drugie, część dzieci były przygotowywane też przez panią, która język rosyjski kiedyś też miała, więc się uczyła, ale uczyła dzieci, bo ona jest z edukacji wczesnoszkolnej, a nauczycielki z edukacji wczesnoszkolnej to są mistrzynie, czyli takie, które sobie potrafią poradzić w każdej sytuacji z różnymi dziećmi, bo przez lata zawsze różne dzieci dostawały. Więc zaczęła prowadzić z nimi lekcje, tak jakby prowadziła, nie wiem, z pierwszoklasistami, i doskonale sobie z tym poradziła. (EX_42_E_KIER)

Powyższy cytat pochodzący z wywiadu eksperckiego z członkinią zespołu dyrektorskiego prezentuje również sytuację, w której w trudnych warunkach we wspólnych działaniach panuje strategia „wszystkie ręce na pokład”, w której wyzwanie podejmują nie tylko wspierający się nauczyciele, ale także pracująca z nimi ramię w ramię wicedyrektorka szkoły, która jest dostępna i zaangażowana, oferując docenienie i wsparcie. Można myśleć o tej strategii jako typowej dla kapitalizmu patchworkowego (Gardawski i Rapacki, 2021), gdzie działania oddolne, oparte na dostępnych od ręki zasobach okazują się konieczne wobec braku wsparcia odgórnego, a także braku zaufania do instytucjonalnych mechanizmów organizacji kryzysowego chaosu.

10.4.2. Sekwencja kontestacyjna: od protestu do rozczarowania

Zbiorowa kontestacja pogarszającej się jakości miejsc pracy w obliczu kryzysów egzogennych (pandemicznego i wojennego) osłabiana jest, jak już wspomniano, przez rozczarowanie nikłymi efektami akcji protestacyjnych w przeszłości. W narracjach o doświadczeniach radzenia sobie z wyzwaniami pracy zdalnej w trybie awaryjnym lub wyzwaniami pracy z dziećmi przybyłymi z Ukrainy dominowały działania zbiorowe oparte na ugruntowanych relacjach lojalności w gronach pedagogicznych. Znacznie mniej widać było strategię

otwartego oporu czy kontestacji w formie protestu mimo potencjału obecnego w strajkach z 2019 r., które były reakcją na niezadowalające warunki pracy nauczycieli.

W związkach zawodowych zrzeszających nauczycieli widoczne są od lat uruchamiane co jakiś czas strategie oporu, natomiast w warunkach postrajkowego zmęczenia i pewnego zawodu powstaje pytanie: czy można mówić o potencjałach realnej kontestacji w warunkach kryzysowych, czy należałoby jednak postawić tezę o normalizacji kryzysu wśród pracowników oświaty? W badaniach okazało się, że wśród zatrudnionych w oświacie panuje rozgoryczenie niepowodzeniem w realizacji strajkowych postulatów, a nawet poczucie bycia oszukanym przez liderów związkowych:

Anita: Oni raz coś tam wywalczyli wtedy, jak były strajki, ale to właściwie, wie pani, jeżeli są dwa główne związki zawodowe, które się nie potrafią porozumieć we własnej kwestii, to ja słabo to widzę, bo ja dalej widzę to politycznie, a to powinno być ponad polityką, a ja uważam, że wtedy te decyzje były polityczne. (BNI_07_E_Anita)

Maja: [...] ja pamiętam, że tylko był taki mail, że mamy wrócić do szkoły po tym zdalnym i że jesteśmy jakimś takim mięsem armatnim, i że w ogóle rząd się nami nie przejmuje. I tam pamiętam, że jakiś taki przyszedł mail ze związków, że na zasadzie takiej, żeby trochę nas, miałam wrażenie, podburzyć. (FGI_10_E_WAW_NSK)

Iweta: Broniarz nas, uważam, oszukał, tak samo jak „Solidarność”. To to jest po prostu masakra jakaś. Oczywiście bliżej było mi do związków zawodowych ZNP niż do „Solidarności”, ale nie dlatego, że akurat gdzieś tam bardziej sprzyjam temu czy temu, to koleżeństwo moje, z którymi strajkowałam, jest bardziej w tamtym kierunku, ale nie zapisałam się do żadnych związków i się nie zapiszę. Na ten moment po prostu nie ufam żadnemu związkowi. (BNI_08_E_Iweta)

Wywiady odsłaniają pewien paradoks: nauczyciele jako jedno z najbardziej uzwiązkowionych środowisk zawodowych okazywali spore rozczarowanie związkami zawodowymi i skutecznością podejmowanych przez nie działań (zwłaszcza w kontekście nastrojów po strajkach z 2019 r.). Biorąc pod uwagę, że protesty i strategie krytyki same w sobie są również elementami strategii działań zbiorowych, warto skupić się także na tym, co dzieje się podczas działań strajkowych. Sam strajk skonsolidował nauczycieli na tyle, że oni sami ponownie potwierdzili potencjał wewnętrznego organizowania się i wykorzystywania sieci relacji społecznych do zrzeszania się:

Felicja: Bardzo, bardzo wiele się dowiedziałam o naszych nauczycielach wtedy i faktycznie nawiązałam bliższe relacje podczas czterech tygodni strajku. Więc to był bardzo dobry czas dla nas. [...] ja wtedy już myślałam o tym, żeby się zapisać do związku, i kolega mnie namawiał właśnie. [...] właśnie był zdumiony moją postawą, że ja się zdecydowałam na strajk, że strajkowałam do końca. [...] tak czułam, że coraz bardziej sympatyzuję z tym ZNP i, i tak mi było po drodze do nich. [...] I potem sobie wyrobiłam legitymację związkową. [...] ja przyznam się szczerze, ja nie działałam aktywnie w tym związku, może to mój błąd. (BNI_14_E_Felicja)

Na etapie zbierania danych okazało się także, że dotarcie do osób aktywnych związkowo, jednocześnie nadal uczących w szkole, zwłaszcza młodych, było znacznie trudniejsze, niż zakładano. Udało się natomiast przeprowadzić wywiad z jednym z młodych, aktywnych liderów związkowych, który jest bardzo skoncentrowany na tym zaangażowaniu i postrzega przez jego pryzmat swoją rolę w zawodzie i całe „bycie nauczycielem”:

Sebastian: No to tak jak powiedziałem, jeśli chodzi o początek, to tak naprawdę jakaś w pewnym sensie frustracja, która we mnie narastała, a wywoływana była kolejnymi jakimiś niezbyt mądrymi zmianami, doprowadziła do tego, że właśnie pomyślałem, że włączę się w tę działalność związkową, a przynajmniej zobaczę, jak ona wygląda i z czym to się je. No i bardzo szybko jakby w tym się wszystkim odnalazłem i znalazłem tu takie swoje miejsce i swoją przestrzeń do realizacji samego siebie. I jest to na pewno bardzo ważna sfera mojego życia. [...] I wydaje mi się, że głównie dzięki w ogóle też zaangażowaniu w działalność związkową tak naprawdę dalej jestem nauczycielem, bo możliwe, że zmieniłbym po prostu zawód w pewnym momencie. [...] jako nauczyciel też mam takie poczucie, ale ono jest zwiłokrotnione, że tak powiem, w tej sferze związkowej, że po prostu podejmuję jakieś działania, robię coś, co ma jakiś głębszy sens i co ogólnie pomaga innym, i to pomaga w taki też bezpośredni sposób. (BNI_25_E_Sebastian)

Ta opowieść prezentuje aktywność związkową jako szczególną misję, ale także przestrzeń do samorealizacji oraz wykorzystywania kompetencji i zasobów, które wydają się niezbędne do zaangażowania. Przedstawia ona pewien obraz związkowca-nauczyciela jako nastawionego na działanie i mającego silną chęć pomagania innym, co jawi się jako szczególne i wyjątkowe (nie zaś domyślne jako strategia oporu w warunkach powszechnego niezadowolenia) wobec wszechogarniającego rozczarowania działaniami strajkowymi oraz konieczności zmagania się z codziennymi wyzwaniami pracy w szkole.

W tej samej narracji dało się słyszeć głos pozytywnie weryfikujący strajk z 2019 r., dostrzegający jego rolę w politycznych negocjacjach wokół planów podwyższenia pensum w zawodzie: „[...] jeśli chodzi o strajk, to teraz już oceniam go tak naprawdę pozytywnie z perspektywy czasu jako sukces, bo jestem całkowicie, stuprocentowy przekonany, że gdyby nie strajk, to mielibyśmy wyższe pensum obecnie” (BNI_25_E_Sebastian). Jest to głos aktywnie działającego w strukturach związkowych nauczyciela, który na te kwestie spogląda znacznie szerzej, zwracając także uwagę na szczególną rolę związków zawodowych i działalności protestowej, jeśli chodzi o wpływanie na obraz pola negocjacyjnego na linii pracownicy–państwo.

Powracając do budowania dyskursu na temat problemów badanej grupy zawodowej, w rozdziale została zaznaczona już kwestia silnie wybrzmiewającego w wywiadach poczucia braku uznania społecznego dla zawodu nauczyciela. Wskazuje to na pojawienie się wspólnych kategorii opisujących kluczowe problemy w oświacie, a pośrednio również na potencjał pojawienia się zbiorowych form kontestacji w przyszłości.

10.5. Studium przypadku: realia pracy w szkołach podstawowych na peryferiach Dolnego Śląska

Zaprezentowane dalej studium przypadku ma za zadanie skupić jak w soczewce najistotniejsze problemy szczególnie narażonych na skutki kryzysów małych szkół usytuowanych z dala od wielkich ośrodków miejskich – ukazać realia trudności konstytuujących wielokryzys w edukacji. Jednocześnie na przykładzie realiów pracy w małych szkołach warto pokazać relacje oparte na lojalności i współpracy jako kluczowe w radzeniu sobie z kryzysem przez grona pedagogiczne.

W wybranym regionie Dolnego Śląska przeprowadziliśmy wywiady w dwóch szkołach w gminie X (nazwa zmieniona): w placówce Samorządowej Szkoły Podstawowej skupiającej uczniów z okolicznych miejscowości w niewielkim mieście gminnym oraz w Zespole Szkolno-Przedszkolnym zapewniającym również miejsca uczniom z pobliskiej placówki opiekuńczo-wychowawczej. Obie szkoły w momencie przeprowadzania wywiadów zatrudniały odpowiednio: 35 i 28 pełnoetatowych nauczycieli. W roku szkolnym 2021/2022 w tych placówkach było odpowiednio: 374 i 187 uczniów, natomiast w roku szkolnym 2022/2023: 336 i 187 uczniów⁵. Do opisu przypadku pracy w szkołach

⁵ Raport o stanie gminy X na rok 2023 według informacji BIP.

podstawowych w gminie X posłużyły zebrane w placówkach cztery wywiady biograficzne (z nauczycielkami) oraz dwa eksperckie (z przedstawicielami zespołów dyrektorskich obu szkół).

Małe szkoły, podobnie jak inne placówki, musiały poradzić sobie z początkowym chaosem, jaki zapanował przed wprowadzeniem wytycznych dotyczących zdalnej edukacji. Na wyróżnionym obszarze w obu szkołach podczas zdalnych lekcji ulokowano nauczycieli w salach szkolnych, żeby nie musieli oni użytkować do pracy przestrzeni domowej oraz pozostali w bliskości przestrzennej w miejscu świadczenia pracy. Placówki zostały wyposażone w środki ochrony osobistej, natomiast pracownikom towarzyszyło poczucie, że zostali pominięci, zlekceważeni w związku z brakiem odpowiedzi na problemy, z jakimi się stykają (trudności w utrzymywaniu połączenia internetowego z uczniami, w zabezpieczeniu logistyki dojazdów czy obsadzaniu lekcji). W obu szkołach występował problem niewielkiej liczby nauczycieli zdolnych wypełnić plan lekcji w przypadku kłopotów ze zwolnieniami lekarskimi lub z prowadzeniem zajęć w języku dzieci uchołdźczych. Sporo pracowników zbliża się do emerytury i zarządzający nie widzą perspektyw na poradzenie sobie z prognozami braków kadrowych:

Największym problemem, który przed nami stanie lada moment, to są kadry. I tu covid nie ma nic do rzeczy. Obecnie na dzień dzisiejszy podaję do przyjęcia do szkoły zero. Od pięciu lat nie mam żadnego podania o przyjęcie do szkoły. (EX_15_E_KIER)

W obu szkołach bardzo istotne w kryzysach okazały się strategie oparte na bliskich i ugruntowanych relacjach wewnątrz grona pedagogicznego (największe wsparcie i zasoby rezyliencji), co było bardziej wyraźne i podkreślane niż w innych placówkach. Jest to związane przede wszystkim z bardziej kameralnym składem pracowniczym oraz bliższymi relacjami, także w aspekcie odległości od miejsc zamieszkania oraz usytuowania w lokalnej – gminnej lub wiejskiej – społeczności. Ten kontekst wpływał znacząco również na relacje nauczycieli i uczniów małych szkół, które okazały się bliższe oraz w większej mierze niż gdziekolwiek indziej oparte na zaangażowaniu emocjonalnym oraz poczuciu odpowiedzialności. Z drugiej strony z bliskości relacji i bycia rozpoznawalnym w lokalnej wspólnotce wynikały większe obawy o ocenę ze strony bliskich uczniów podczas zdalnych zajęć czy brak kontroli nad wkraczaniem szkoły do domów uczniów (BNI_02_E_Iga) oraz ogólnej ocenie społecznej dotyczącej uprzywilejowanej sytuacji pracy zdalnej (kwestia ta pojawiała się już w cytowanym wcześniej wątku) (BNI_03_E_Kamila). Widoczna była

konieczność wzmożonego uruchamiania zasobów emocjonalnych i kapitału sieci społecznych w ramach gron pedagogicznych, co umożliwiała radzenie sobie z wyzwaniami kryzysowej codzienności.

Zespół nauczycielski w obu szkołach w obliczu kryzysów działał w atmosferze wzajemnego zaufania i konsolidacji w poczuciu wspólnej odpowiedzialności za zapewnienie ciągłości pracy dydaktycznej, zwłaszcza w aspekcie pomocy w radzeniu sobie z wprowadzonymi narzędziami do pracy zdalnej (platforma Zoom w obu przypadkach). Nauczycielki ze szkół, na co dzień zaangażowane w przedsięwzięcia lokalne, podczas pandemii odczuły emocjonalnie niemożność ich kontynuowania – bliski kontakt w sumie okazał się istotny, choć nie niezbędny, aby utrzymać poczucie solidarności, zgrania i zjednoczenia zespołu nauczania początkowego (pozainstytucjonalnie pracownice same wypracowywały nowe rozwiązania, przystosowywały się do nowych warunków i wspierały emocjonalnie i kompetencyjnie podczas pracy). Dyrekcja pokładała nadzieje w solidarności i zaangażowaniu zespołów, podkreślając, że obdarza ich zaufaniem i docenia ich starania, aby odnaleźć się w nowych, kryzysowych warunkach.

Charakterystyczne dla obu szkół podczas kryzysu pandemicznego i wojennego było zmaganie się z problemami logistycznymi oraz zabezpieczeniem dojazdów uczniów i nauczycieli do szkół i domów (czym szkoły gminne zbierające pracowników i uczniów z okolicznych miejscowości są obciążone na co dzień). Dyrektor jednej z placówek opowiadał o sytuacjach konieczności realizacji wytycznych w postaci odsyłania do domu dzieci bez maseczek niezbędnych do uczestniczenia w zajęciach, kładąc szczególny nacisk na odpowiedzialność szkoły za organizację odwozów do domów:

Dziecka do szkoły wpuścić nie można bez maseczki, bo nie spełnia wytycznych ministerstwa zdrowia i edukacji. Więc kto odpowiada? Jest tylko jeden kozioł ofiarny [...]. I ci, którzy nie spełniają tych wymogów, powinni być odesłani. Gdzie, pytam? [...] w systemie takich miejscowości tak nie da rady, bo to dziecko jest przywiezione z WN [wieś w wybranej gminie – nazwa zmieniona, przyp. A.D.R.] transportem gminnym. Transport pojechał dalej po następne dzieci. Jak mam odesłać te dziecko do domu. Rodzic nie odbiera telefonu, bo tam nie ma zasięgu. I co dalej? (EX_15_E_KIER)

O podobnych problemach mówi nauczycielka z drugiej placówki, wspominając o wyzwaniach w kryzysie napływu do szkół dzieci uchodźczych z Ukrainy lub o zwykłym, codziennym przemieszczaniu się nauczycieli między budynkami szkoły i placówki opiekuńczo-wychowawczej – wskazuje na trudności

logistyczne w dopasowaniu planu godzin do możliwości dzieci i nauczycieli, których jest za mało:

Marzanna: I jeszcze jeden jest problem, przynajmniej w naszej szkole, to są trzy budynki. Jeden budynek szkoły jest zupełnie na innej ulicy, więc nauczyciele jeszcze jeżdżą. Skonstruowanie dyżurów. Przecież jeżeli jeden się przemieszcza, nie może być na dyżurze. Trzeba zadysponować tych, którzy jakoś tam są. I trzeba to wszystko poustawiać. Też jest trudne. (BNI_26_E_Marzanna)

Trudności opisane powyżej są charakterystyczne dla placówek w mniejszych miejscowościach, gdzie występowała konieczność świadczenia opieki i edukacji dla dzieci zamieszkałych z dala od szkoły. Zespoły dyrektorskie i grona pedagogiczne radziły sobie z wyzwaniami tego typu, uruchamiając własne zasoby i indywidualne sposoby działania, ponieważ nie miały wsparcia ze strony państwa. Pojawiały się w tych szkołach narracje o niedopasowaniu ogólnych wytycznych kryzysowych do realiów funkcjonowania małych placówek, co odbierane jest jako pozostawienie ich samych sobie i brak zaufania, a państwo postrzegane jest raczej jako stawiające przeszkody na drodze do realizacji celów, a nie organ odpowiedzialny za edukację publiczną i wspierający ją.

10.6. Rekomendacje

W odpowiedzi na rozpoznane przez nas problemy dotyczące funkcjonowania miejsc pracy w kryzysie proponujemy listę rekomendacji dla odpowiedzialnych za organizację pracy szkół: organów państwa, samorządu i dyrektorów oraz związków zawodowych.

10.6.1. Rekomendacje dla państwa

Szczególnie uczulamy na podnoszoną przez nauczycieli i ich związki zawodowe kwestię konieczności pilnego urealnienia oraz gwarancji systematycznego wzrostu nakładów finansowych na oświatę, przede wszystkim w zakresie wzrostu wynagrodzeń nauczycieli. Zgodnie z postulatami ZNP rekomendujemy uznanie edukacji w budżecie państwa za priorytetową. Zalecamy wypracowanie w trybie konsultacji ze środowiskiem nauczycielskim i związkami zawodowymi oraz wprowadzenie procedur uruchamiania pracy zdalnej w trybie

awaryjnym. W projektach rozwiązań należałoby uwzględnić zapewnienie dostępu do sprzętu komputerowego i stabilnego łącza internetowego, podtrzymywania relacji z uczniami i rodzicami jako kluczowych dla zachowania ciągłości realizacji podstawowych funkcji szkół (zarówno opiekuńczej, jak i dydaktycznej). Rekomendujemy także wzmocnienie małych szkół poprzez dostosowanie potencjalnych strategii zarządzania kryzysem do realiów ich działania. Niezwykle istotna jest potrzeba rozszerzania wsparcia w zakresie utrzymania zaplecza organizacyjnego i technicznego – najlepszej jakości łączy internetowych, zapewniania dostępności podstawowego sprzętu wysokiej jakości (np. laptopy, tablice interaktywne). W tym zakresie korzystne byłoby stopniowe odciążanie samorządów i dyrekcji szkół przez wsparcie finansowe ze strony państwa.

Zalecamy rządowi ożywienie komunikacji ze związkami zawodowymi i dyskusję z przedstawicielami środowisk nauczycielskich nad społecznym znaczeniem zawodu nauczyciela. Należałoby się skupić zwłaszcza na wizerunku zawodu nauczyciela oraz jego kluczowości wśród innych usług publicznych.

Rekomendujemy przygotowanie i uruchomienie rządowego programu wsparcia psychologicznego nauczycieli w kwestii zarządzania emocjami podczas pracy. Program mógłby zapewniać superwizję psychologiczną w zakresie realizacji zadań wychowawczych nauczyciela oraz wsparcia w budowaniu relacji z uczniami i ich rodzicami. Uczulamy na potrzebę poszukiwania skutecznych rozwiązań sporów wokół Karty Nauczyciela oraz na problem rozmywania granic odpowiedzialności państwa i samorządu w oświacie w obecnym kształcie otoczenia prawnego, zwłaszcza utrzymywania się organizacyjnej (zarządczej) definicji pracodawcy. Gminy i dyrektorzy placówek nie mają obecnie samodzielności finansowej, ich decyzje i działania zależą bezpośrednio od przydziału dotacji oświatowej z budżetu państwa, co znacznie ogranicza samodzielność szkół.

10.6.2. Rekomendacje dla samorządów i dyrektorów

Zalecamy organom samorządu wypracowanie we współpracy z rządem spójnych programów zarządzania kryzysami w szkołach, odpowiednich dla charakteru i wielkości placówek, które zawierałyby procedury wprowadzania rozwiązań awaryjnych, przygotowujących szkoły do zapewnienia ciągłości świadczenia usług edukacyjnych w sytuacji kryzysów, takich jak pandemia, wojny i inne rodzaje wstrząsów zakłócających pracę szkół. Rekomendujemy prowadzenie regularnych, partycypacyjnych konsultacji samorządów z przedstawicielami

zawodu (np. w ramach zespołów złożonych z przedstawicieli samorządu oraz lokalnych placówek szkolnych), umożliwiającą otwartą dyskusję na temat sposobów radzenia sobie z wyzwaniami pracy w sytuacji kryzysów w skali lokalnej oraz globalnej.

Zalecamy zagwarantowanie środków gminnych na cykliczne wsparcie psychologiczne nauczycieli (np. superwizję) oraz pomoc w organizowaniu wewnętrznych szkoleń z zarządzania kryzysem, emocjami i komunikacji w ramach rad pedagogicznych.

Rekomendujemy zespołom dyrektorskim pracę nad sukcesywnym skracaniem czasu poświęcanego na obowiązki biurowe dzięki wprowadzaniu usprawnień technologicznych pozwalających np. na zwiększenie możliwości pracy z dokumentami online w dedykowanych zespołach w ramach platform internetowych.

10.6.3. Rekomendacje dla związków zawodowych

Rekomendujemy związkom zawodowym nawiązywanie kontaktów z młodymi pracownikami oświaty oraz identyfikację doświadczeń nauczycieli wchodzących do zawodu i wyzwań, przed jakimi stają, co umożliwiłoby przedstawienie atrakcyjnej dla nich oferty i zachęcenie do wstępowania do związków. Rozpoznanie byłoby możliwe np. poprzez media społecznościowe oraz w ramach wzmożonej aktywności w lokalnych wspólnotach, a także poprzez śledzenie i pozyskiwanie aktualnych wyników badań społecznych. Zalecamy zapewnienie członkiniom i członkom wsparcia prawnego w sytuacjach naruszania dóbr osobistych i wizerunku nauczycieli w sieci oraz przemocy w szkole, ze szczególnym uwzględnieniem hejtu w sieci. W szerszym zakresie zalecamy promowanie współpracy międzyzwiązkowej oraz dialogu społecznego w celu podkreślania społecznego znaczenia zawodu nauczyciela i wzmacniania jego wizerunku. Istotne byłoby także ponownie dostrzeżenie wagi integracji wewnętrznej gron pedagogicznych w szkołach.

10.7. Podsumowanie

W rozdziale opisaliśmy warunki pracy w szkołach podstawowych w czasie wielokryzysu, koncentrując się w szczególności na pandemii COVID-19 jako okresie szczególnego trybu pracy zdalnej w systemie awaryjnym, a także, w mniejszym stopniu, na konsekwencjach pojawienia się w polskich szkołach

dzieci uchodźczych z Ukrainy w wyniku pełnoskalowej agresji Rosji na ten kraj w lutym 2022 r. Poddaliśmy analizie sposoby pracownic i pracowników radzenia sobie z tymi wyjątkowymi okolicznościami, wskazując na ich związek z wcześniejszymi doświadczeniami chronicznego kryzysu w oświacie.

Analizowane przez nas kryzysy egzogenne po 2020 r. sprawiły, że nauczyciele doświadczyli przemodelowania wymiarów jakości pracy, takich jak: czas pracy (rozszerzenie czasu poświęcanego na przygotowywanie zajęć), równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (praca zdalna wdzierająca się do domów), autonomia (poszerzenie przestrzeni samodzielności, ale również chaos wynikający z ograniczonego nadzoru instytucjonalnego). Wtedy też ponownie na pierwszy plan wysunęła się przestrzeń relacji oraz kompetencje do korzystania z nich na zasadzie zasobu w miejscu pracy jako fundament kryzysowej rezyliencji oraz impuls do innowacji. Zarówno w aspekcie innowacji, jak i normalizacji nauczyciele i nauczycielki wykazywali predyspozycje do poszukiwania przestrzeni autonomii i działania wbrew chaosowi organizacyjnemu i instytucjonalnemu, typowemu dla pierwszych tygodni po wybuchu pandemii COVID-19 i pełnoskalowej wojny w Ukrainie, podobnie jak (również zmagające się z wieloma wyzwaniami) zespoły dyrektorskie.

Nasze badania pokazują, że radzenie sobie z kryzysem chronicznym i nagłym w pracy nauczycieli w obliczu ograniczonej odporności instytucjonalnej i słabości zarządzania antykryzysowego w szkołach ma charakter relacyjny. Znaczenie nieformalnych więzi, pomocy wzajemnej i brania sprawy w swoje ręce powiązać można z kluczowymi cechami porządku patchworkowego kapitalizmu, co uczyniliśmy wcześniej w rozdziale 2. Przeprowadzone badania wskazują, że w zawodzie nauczyciela kluczowym jest zabezpieczenie i zachowanie ciągłości relacji z innymi (współpracownikami, uczniami, rodzicami). Nauczyciele i nauczycielki również aktywowali ukryte kompetencje typowe dla ich organizacji pracy w formie strategii samopomocy, co oznacza, że samopomoc była i jest domyślnie jej częścią nie tylko w kryzysie, ale także przy codziennych wyzwaniach. Kosztem takich sposobów radzenia sobie jest znaczna intensyfikacja pracy, w tym poza standardowym wymiarem czasu pracy nieodpłatnej, a także coraz głębsze wdzieranie się pracy zawodowej w przestrzeń i czas przeznaczone na życie prywatne i rodzinne.

Wydaje się, że w branży możemy mówić o normalizacji kryzysu chronicznego, co współbrzmi z naszymi obserwacjami o atmosferze rezygnacji wśród nauczycieli, braku zbiorowych działań w celu zmiany sytuacji. Co istotne, wyraźnie na pierwszy plan wysuwa się również kwestia poczucia niedoceny oraz kryzysu uznania dla zawodu. Narracje na ten temat wybrzmiewają jako wielogłos opisu kluczowych problemów i jednocześnie potencjalny impuls do

uruchomienia mechanizmów zmierzających do konsolidacji i solidaryzowania się, czemu na drodze stoją: ogólne zmęczenie, przeciążenie i rozczarowanie koniecznością ciągłego radzenia sobie z wyzwaniami codziennej pracy w kryzysowych warunkach.

W kolejnym rozdziale przyjrzymy się sytuacji w szpitalnictwie, w którym w obliczu kryzysów nagłych po 2020 r. w przeważającej mierze kontynuowano pracę stacjonarną, a chroniczny wielokryzys silniej niż w oświacie wiązał się z procesami liberalizacji i urynkowania.

Kryzys zdrowia publicznego i jakość pracy w szpitalnictwie

Jacek Burski

Wprowadzenie

W rozdziale skupiamy się na doświadczeniach pracowników i pracownic szpitalnictwa jako części branży ochrony zdrowia w okresie wielokryzysu. Inaczej niż nauczyciele i nauczycielki, o których była mowa w poprzednim rozdziale, osoby zatrudnione w szpitalach pracowały w czasie pandemii COVID-19 w przeważającej mierze stacjonarnie, co prowadziło, jak zobaczymy, do odmiennych wyzwań w zakresie jakości miejsc pracy.

Szerokim tłem dla naszej refleksji są koncepcje nowego zdrowia publicznego oraz ekologicznego modelu zdrowia, w których podkreśla się rolę czynników społecznych i warunków życia mających wpływ na kondycję zdrowotną populacji (Acheson, 1988; Cianciara, 2018; Tulchinsky i Varavikova, 2010). Koncentrujemy się na tych zjawiskach, które miały istotny wpływ na jakość miejsc pracy tych pracowników, którzy mieli kontakt z pacjentami chorującymi na koronawirusa – stąd też kładziemy większy nacisk na opis sytuacji w szpitalnictwie niż w innych częściach ochrony zdrowia. Jest to konsekwencją centralnej roli tej grupy pracowników w przeciwdziałaniu skutkom kryzysu pandemicznego.

W ostatnich latach obserwujemy również wpływ innych kryzysów dla stanu ochrony zdrowia: chronicznego kryzysu sektora usług publicznych czy w mniejszym stopniu kryzysu spowodowanego pełnoskalową wojną w Ukrainie i pojawienia się dużej liczby uchodźców po lutym 2022 r. Pewne znaczenie dla

sytuacji pracowników miał także kryzys inflacyjny – ten jednak był widoczny głównie w wywiadach indywidualnych i trudno uznać jego istotną rolę w funkcjonowaniu organizacji miejsca pracy.

Szerszym kontekstem dla rozważań w rozdziale jest perspektywa społeczno-ekonomicznego porządku kapitalizmu patchworkowego (KP) (Gardawski i Rapacki, 2021)¹. Jak wskazywaliśmy m.in. w rozdziale 2, przyjmujemy tezę, że KP sprzyja narastaniu problemów i wyzwań będących konsekwencją endo- i egzogennych kryzysów ze względu na charakterystyczną dla tej odmiany kapitalizmu słabość porządku instytucjonalnego oraz ograniczoną efektywność polityk antykryzysowych (m.in. w czasie pandemii) (Bohle i Eihmanis, 2022; Popic i Moise, 2022).

Przed wybuchem pandemii głównym czynnikiem wpływającym na sytuację w ochronie zdrowia był chroniczny kryzys sektora usług publicznych (zob. rozdział 2), w odniesieniu do którego warto wskazać na dwa mechanizmy: urynkowanie, charakterystyczne nie tylko dla Polski, ale obecne w wielu systemach ochrony zdrowia na całym świecie (Greer i Umney, 2022; Krachler i in., 2022). Upowszechnianie się logiki rynkowej w organizacji poszczególnych aspektów ochrony zdrowia widoczne jest m.in. poprzez rosnącą rolę jej prywatnej części w dostarczaniu usług zdrowotnych (rozwój rynku prywatnych ubezpieczeń, ale też zwiększająca się liczba osób zatrudnionych w prywatnej części branży²). Drugim mechanizmem, na który chcielibyśmy zwrócić uwagę, jest osłabienie siły negocjacyjnej organizacji pracowniczych, które pomimo regularnych protestów i prób negocjowania poprawy warunków pracy z kolejnymi rządami nie osiągnęły zasadniczej zmiany m.in. w zakresie zwiększania środków na finansowanie systemu. Nie były to oczywiście jedyne ważne aspekty wpływające na kondycję ochrony zdrowia na początku 2020 r., ale miały one istotne znaczenie dla odpowiedzi na pytania, które postawiliśmy sobie w tym rozdziale: (1) czy i jak zmieniły się wybrane wymiary jakości miejsc pracy w ochronie zdrowia, zwłaszcza w szpitalnictwie po wybuchu pandemii

¹ Zob. część I książki.

² Opierając się na danych dotyczących osób pracujących w gospodarce narodowej, publikowanych przez GUS od 2010 r., można stwierdzić, że wzrost osób zatrudnionych w sektorze prywatnym w ochronie zdrowia wyniósł między 2010 a 2023 r. prawie 15 p.p. Odsetek i liczba bezwzględna zatrudnionych w prywatnych firmach oferujących usługi medyczne prawie zrównały się z odpowiednimi wartościami w publicznej części branży: w 2010 r. w publicznej części branży zatrudnionych było 66,23% (395 977 osób) wszystkich pracowników ochrony zdrowia, w prywatnej – 33,76% (201 837 osób); w 2023 r. odpowiednie wartości wynosiły: w publicznej części – 52,07% (386 351 osób), w prywatnej – 47,93% (355 611 osób).

w 2020 r.? (2) jakie były wprowadzane przez pracowników sposoby radzenia sobie z nawarstwiającymi się kryzysami, zaczynając od chronicznego kryzysu sektora usług publicznych i skupiając się na wyzwaniach z lat 2020–2024 z centralną rolą kryzysu pandemicznego?

Struktura rozdziału prezentuje się następująco: po pierwsze, przedstawiamy sytuację w branży w okresie przedpandemicznym i po wybuchu pandemii. Następnie charakteryzujemy podstawowe wymiary, które opisują sytuację kadrową ochrony zdrowia (liczbę zatrudnionych, niektóre wymiary jakości pracy, zbiorowe stosunki pracy). W kolejnej części rozdziału zajmujemy się opisem kryzysu organizacyjnego po wybuchu pandemii w kontekście jego wpływu na jakość pracy oraz prezentujemy strategie pracowników radzenia sobie z kryzysem. Rozdział kończą rekomendacje skierowane do różnych interesariuszy (związków zawodowych, władz lokalnych oraz władz centralnych), które wynikają z analizy zebranego materiału.

11.1. Sytuacja w branży przed pandemią

Lata 2020–2024 były okresem wyjątkowych wyzwań z perspektywy branży ochrony zdrowia – zarówno na poziomie rządowym, lokalnych struktur zarządczych, jak też konkretnych placówek i ich personelu. Warto spojrzeć na ten okres przez pryzmat problemów, z jakimi mierzyła się branża przed wybuchem pandemii COVID-19.

Polska ochrona zdrowia jako część sektora usług publicznych zmagala się i nadal zmagają z chronicznym kryzysem organizacyjnym, na który składają się m.in.: niewystarczające finansowanie systemu w porównaniu do innych krajów wysokorozwiniętych (zob. tabela 11.1)³ czy niedobory kadrowe dotyczące wszystkie kluczowe grupy zawodowe (NIK, 2023; OECD i European Observatory, 2021) (szersze tło problemów usług publicznych opisujemy w rozdziale 2).

³ Główną ramą odniesienia dla porównań między polską ochroną zdrowia a rozwiązaniami w innych krajach są statystyczne charakterystyki Unii Europejskiej. Należy jednak podkreślić, że dane pochodzące z oficjalnych statystyk Eurostatu, OECD i Głównego Urzędu Statystycznego różnią się od siebie. Nie ma to jednak zasadniczego wpływu na interpretację trendów statystycznych w opisywanych wymiarach.

Tabela 11.1. Średnia publicznych wydatków na ochronę zdrowia w odniesieniu do krajowego PKB (%)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
UE	7,8	7,76	7,91	7,85	7,85	7,9	8,82	8,82	–
Polska	4,46	4,44	4,56	4,56	4,51	4,64	4,69	4,67	5,02

Źródło: Eurostat i opracowanie własne.

Podwyższenie nakładów ze strony państwa to jedna z kwestii podnoszonych przez branżowe związki zawodowe⁴ i przynajmniej deklaratorywnie również przez elity polityczne od wielu lat. Jednak od wielu lat pozostają one na znacząco niższym poziomie w porównaniu do średnich unijnych. Oprócz niedofinansowania w stosunku do standardów przyjętych w UE ważną cechą polskich rozwiązań finansowania ochrony zdrowia jest relacja wydatków publicznych do wydatków pochodzących bezpośrednio z budżetów prywatnych obywateli, o której piszemy również w rozdziale 2. W 2019 r. 71,8% całości wydatków na zdrowie pochodziło ze źródeł publicznych, co plasowało Polskę poniżej średniej unijnej (79,8%). Trend ten utrzymywał się na podobnym poziomie także w następnych latach. Co więcej, jeśli przyjrzymy się strukturze celów, na które przeznaczane były środki finansowe tuż przed pandemią, to widzimy, że największa ich część (37% w 2019 r.) to finansowanie opieki stacjonarnej (w tym opieki szpitalnej) (OECD i European Observatory, 2021), następnie opieki ambulatoryjnej (31% w 2019 r.), produktów farmaceutycznych i wyrobów medycznych (22% w 2019 r.), a na końcu profilaktyki (2% w 2019 r.). W stosunku do innych krajów UE widoczna jest przede wszystkim różnica w bezwzględnych wartościach finansowania we wszystkich wspomnianych wyżej kategoriach na niekorzyść polskiej ochrony zdrowia. Co więcej, w strukturze wydatków naczelną rolę zajmuje nie przeciwdziałanie problemom zdrowotnym, ale ich zwalczanie w szpitalnej i ambulatoryjnej części systemu. We wszystkich wspomnianych wyżej kategoriach wydajemy znacznie mniej, niż wynosi średnia unijna. W przywołanym raporcie OECD i European Observatory on Health Systems and Policies (2021) uznaje się, że ma to znaczenie dla niskiej dostępności usług zdrowotnych ze względu na wysokie obciążenie systemu szpitalnego. Co więcej, obserwowany jest wysoki poziom zależności od nieformalnej opieki świadczonej przez najbliższych jako źródła

⁴ M.in. Porozumienie Rezydentów, część Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy, postulowało podniesienie nakładów na ochronę zdrowia do przynajmniej 6,8% PKB: <https://izba-lekarska.pl/monitor-lekarski/lekarze-rezydenci-zlozyli-w-kprmpismo-ze-swoimi-postulatami/> [dostęp 17.06.2024].

płacy nieodpłatnej (Pulignano i Domecka, 2025), uzupełniającej niedobory osłabionego systemu zdrowia.

Co się tyczy charakterystyki kadry medycznej pracującej w branży, jej istotną cechą jest starzejący się personel – zarówno w przypadku lekarzy, jak i pielęgniarek. Wedle danych GUS (2019, 2022a) ponad połowa polskich lekarzy (na przestrzeni lat 2019–2022 wskaźnik ten utrzymywał się na poziomie 55%) to osoby powyżej 50. roku życia (przy czym w 2022 r. ponad 15% stanowiły osoby powyżej 70. roku życia). W przypadku pielęgniarek sytuacja jest jeszcze gorsza: ponad 65% pracujących w zawodzie to osoby powyżej 50. roku życia (przy czym prawie 10% stanowią osoby powyżej 70. roku życia). O ile zawód lekarski jest bardziej zrównoważony pod względem płci (40,5% to mężczyźni, 59,5% to kobiety), to w przypadku zawodu pielęgniarskiego mamy do czynienia ze znaczną przewagą kobiet (97,2% osób pracujących to pielęgniarki). Feminizacja zawodów medycznych łączy się z ograniczoną siłą przetargową poszczególnych grup zawodowych (Kubisa, 2014, 2016) i szeroko rozumianego sektora opieki (*care sector*). Spłata się tu wpływ etosu pracy opiekuńczej, który tworzy moralną barierę przed podejmowaniem ostrzejszych form protestu przez pracowników i pracownice w obawie przed zaszkodzeniem pacjentom czy klientom z niższymi wynagrodzeniami, charakterystycznymi dla zawodów sfeminizowanych (Kubisa i Rakowska, 2021).

O ile dane dotyczące wydatków na ochronę zdrowia wskazują, że nie odnotowano znaczącego wzrostu nakładów publicznych (dopiero w 2022 r. przekroczone 5% PKB), to w przypadku wynagrodzeń dla lekarzy i pielęgniarek widać istotną poprawę warunków płacowych. Średnia pensja lekarzy od 2016 do 2022 r. wzrosła prawie dwukrotnie (z 7278 zł brutto w 2016 r. do 14438 zł brutto w 2022 r.) (zob. tabela 11.2). W przypadku pensji pielęgniarek ten wzrost był nawet większy, ale trzeba podkreślić, że pensje w tej grupie zawodowej były i są znacznie niższe w wartościach bezwzględnych niż wynagrodzenia lekarskie. Z drugiej strony obserwujemy znaczące spadki w liczbie zatrudnionych (w wypadku lekarzy o ponad 17% w ciągu czterech lat między rokiem 2016 i 2020 i o ponad 20% w przypadku pielęgniarek w tym samym okresie). Można założyć, że m.in. z powodu mniejszej liczby pracowników możliwe było zwiększanie nakładów na wynagrodzenia bez zwiększania procentu PKB środków przeznaczanych na ochronę zdrowia. W 2022 r. widzimy, że liczba zatrudnionych zaczęła rosnąć, choć trudno w tym momencie określić, na ile jest to odwrócenie trendu spadkowego widocznego w poprzednich latach.

Tabela 11.2. Podstawowe charakterystyki zatrudnienia w zawodach medycznych w latach 2016–2022

Wyszczególnienie	Liczba zatrudnionych (w tys.)				Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł)				Przeciętny czas przepracowany w miesiącu (w godz.)			
	2016	2018	2020	2022	2016	2018	2020	2022	2016	2018	2020	2022
Lekarze	46	40	38	41	7278	9927	10900	14438	166	184	180	175
Pielęgniarki	142	134	114	124	4123	5318	6300	8600	149	162	157	149

Źródło: Opracowanie własne liczby zatrudnionych na podstawie GUS (2022a), a pozostałych informacji na podstawie danych pozyskanych w GUS na zamówienie

Wartą poruszenia kwestią jest czas pracy w ochronie zdrowia, który zwłaszcza w przypadku lekarzy zwiększył się znacząco na przestrzeni lat 2016–2020 (w 2016 r. lekarz pracował średnio 166 godzin w miesiącu, w 2020 r. było to już 180 godzin, czyli o 20 godzin więcej, niż wynosi pełny etat w gospodarce; natomiast w 2022 r. średnia liczba godzin spadła do 175). Co więcej, z dostępnych danych wynika, że większość lekarzy pracuje w więcej niż jednym miejscu. Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy w grudniu 2022 r. informował, że tylko 27% lekarzy pracuje w jednej placówce, 35% – w dwóch, zaś aż 25% w trzech miejscach pracy (Wróbel, 2022). Konsekwencją długiego czasu pracy oraz świadczenia pracy w więcej niż jednym miejscu jest przeciążenie personelu medycznego. Z tego powodu m.in., mając za podstawę raporty NIK, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich w 2023 i w 2024 r. zwracało się do Ministerstwa Zdrowia z postulatem uregulowania maksymalnego dopuszczalnego czasu pracy dla personelu medycznego. W obu przypadkach (co ważne, w międzyczasie doszło do zmiany rządu) Ministerstwo odpowiedziało, że nie planuje zmian w regulacjach (Starzewski, 2024). Tym bardziej więc warto pamiętać o Rozporządzeniu Ministra Zdrowia z 28 kwietnia 2020 r., które w trakcie I fali pandemii wprowadziło czasowe ograniczenie możliwości pracy w więcej niż jednym miejscu ze względu na bezpieczeństwo zdrowotne (kwiecień–lipiec 2020)⁵. Na tym przykładzie widzimy różnicę między postawą władz wobec czasu pracy jako jednego z wymiarów jakości pracy w okresie pozakryzysowym i w momencie nagłego wstrząsu. W „zwykłej” sytuacji (tj. poza kryzysem) patchworkowe w swoim charakterze wstrzymanie się od narzucania sztywnych ram regulacyjnych (m.in. poprzez

⁵ Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 28 kwietnia 2020 r. w sprawie standardów w zakresie ograniczeń przy udzielaniu świadczeń opieki zdrowotnej pacjentom innym niż z podejrzeniem lub zakażeniem wirusem SARS-CoV-2 przez osoby wykonujące zawód medyczny mające bezpośredni kontakt z pacjentami z podejrzeniem lub zakażeniem tym wirusem.

klauzulę opt-out) miało na celu uzupełnienie braków kadrowych przez mechanizm wielozatrudnienia. Natomiast w momencie kryzysu odgórnie i krótkoterminowo narzucone zostały sztywne regulacje, by ograniczyć rozprzestrzenianie się wirusa i zapewnić obsługę medyczną placówek przyjmujących zakażonych.

Istotnym czynnikiem cechującym branżę ochrony zdrowia jest charakterystyka uzwiązkowienia jej pracowników. Posługując się danymi z raportu Eurofound (2022) oraz danymi GUS na temat ogółu zatrudnienia, przyjęliśmy, że w 2019 r. poziom uzwiązkowienia oscylował w okolicach 17,5%. Wśród największych organizacji związkowych funkcjonujących w polskiej ochronie zdrowia należy wymienić Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych (ok. 80 000 członkiń i członków), Sekcję Ochrony Zdrowia w NSZZ „Solidarność” (członkami jest ok. 36 000 osób), Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy (1350 członków), w skład którego wchodzi aktywnie działające w ostatnich latach Porozumienie Rezydentów oraz Federacja Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej (2600 członków) i Konfederacja Pracy (brak danych na temat liczby członków w omawianej branży) (Eurofound, 2022). Pracujący w ochronie zdrowia stanowią 11,4% liczby członków zawodowych w Polsce, lokując się za edukacją (19,3%), administracją publiczną i obroną narodową (14,7%) oraz przetwórstwem przemysłowym (13,3%) (GUS, 2023c). Jeśli chodzi o poziom uzwiązkowienia, ostatnie dane z 2014 r. mówią o 21% pracowników należących do organizacji związkowych w ochronie zdrowia i pomocy społecznej (GUS, 2015). Wyliczenia na podstawie danych GUS z 2022 r. wskazują, że poziom ten jest stabilny (20% w 2022 r.).

Ze względu na poziom aktywności organizacji związkowych warto skupić się na dwóch pierwszych zrzeszeniach ze względu na ich głos w artykułowaniu oczekiwań konkretnych grup zawodowych: pielęgniarek (OZZPiP) i lekarzy (OZZL i Porozumienie Rezydentów). OZZPiP jest częścią Forum Związków Zawodowych. Powstał w 1995 r. w odpowiedzi na potrzebę zajęcia się problemami istotnej części pracownic i pracowników branży, którzy byli lekceważeni przez duże centrale związkowe (Kubisa, 2014). Od momentu założenia OZZPiP regularnie organizuje akcje protestacyjne mające na celu polepszenie warunków pracy pielęgniarek i położnych. Do największych akcji protestacyjnych należy zaliczyć Białe Miasteczko w 2007 r. pod Kancelarią Prezesa Rady Ministrów. Był to trwający ponad miesiąc protest, skupiający uwagę mediów i opinii publicznej (Kubisa, 2014). Również lata przed pandemią to czas stałej presji wywieranej przez OZZPiP na rządzących. Protesty w okresie pandemicznym są opisane w dalszej części rozdziału, ale tutaj należy podkreślić kluczową rolę związku w ich organizowaniu. Oprócz kwestii wzrostu wynagrodzeń wśród postulatów ponownie znalazły się żądania zmian organizacyjnych (zwiększenie

bezpieczeństwa pracowników, ograniczenie biurokracji, przeciwdziałanie brakom kadrowym) (AZ, 2021).

Porozumienie Rezydentów, które jest częścią Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy, zrzesza osoby będące w trakcie specjalizacji. Zostało założone w 2007 r., a od 2015 w sposób bardziej widoczny w debacie publicznej działa na rzecz poprawy warunków pracy rezydentów, jak i szerzej rozumianej kondycji branży ochrony zdrowia. W 2017 r. członkowie Porozumienia przeprowadzili strajk głodowy, który miał na celu wymuszenie nie tylko poprawy warunków pracy, lecz także zwiększenie nakładów na ochronę zdrowia: najpierw do 6,8% PKB, a następnie, w ciągu 10 lat, do 10% PKB.

Podsumowując charakterystykę aktywności związków zawodowych w ochronie zdrowia, warto również podkreślić, że odnotowane podwyżki wynagrodzeń dla poszczególnych grup zawodowych przynajmniej częściowo były efektem wspólnej mobilizacji organizacji związkowych działających w branży (w tym OZZL, Porozumienia Rezydentów i OZZPiP).

11.2. Sytuacja w ochronie zdrowia w okresie pandemii COVID-19

W poprzedniej części wskazywaliśmy na strukturalne problemy składające się na obraz chronicznego kryzysu w tej branży usług publicznych. Po wybuchu pandemii wysiłki organizacyjne skupiły się przede wszystkim na reorganizacji dostępu do usług medycznych w sytuacji zagrożenia epidemiologicznego z perspektywy pacjentów i zorganizowaniu leczenia osób chorujących na koronawirusa. Z perspektywy pracowników zmiany miały z jednej strony zapewnić wystarczającą liczbę pracowników do wykonywania usług medycznych, a z drugiej poprawić warunki pracy (zwiększenie płac i zapewnienie bezpieczeństwa zdrowotnego), zwłaszcza w przypadku tych, którzy zostali skierowani do pracy z chorymi na COVID-19.

Niejako potwierdzając, że główny nacisk w organizacji polskiej ochrony zdrowia położony jest na opiekę stacjonarną, rząd i NFZ po wybuchu pandemii COVID-19 podjęły decyzję o reorganizacji sieci szpitali (NIK, 2022) i powołaniu tzw. szpitali jednoimiennych, które miały zostać wyłączone z regularnej obsługi pacjentów i przyjmować pacjentów chorych na koronawirusa i wymagających hospitalizacji. Ostatecznie powstały 33 takie placówki, w tym 14 w nowo zaadaptowanych obiektach wielkopowierzchniowych (np. stadionach). Jednocześnie w szpitalach nieprzekształconych w szpitale covidowe przygotowywano i tworzone oddziały covidowe. Były to strategiczne jednostki w okresie pandemii, w których organizację zaangażowani byli przede wszystkim

lekarze i pielęgniarki niemający doświadczenia w pracy z chorobami zakaźnymi (oddelegowani z innych oddziałów).

W związku z pojawieniem się nowego sposobu organizacji pracy oraz czasowym zwiększaniem się liczby pacjentów duża część pracowników ochrony zdrowia doświadczała drastycznej intensyfikacji pracy (chodzi tu głównie o szpitale i oddziały covidowe, ale też zaplecze diagnostyczne czy sanepid [Lubelski Urząd Wojewódzki, 2020], będące w centrum zarządzania działaniami w czasie pandemii). Część branży z kolei przeszła w tryb pracy zdalnej i udzielała przede wszystkim teleporad – tu należy wspomnieć o podstawowej opiece zdrowotnej i prywatnych usługach (NFZ, 2020). Konsekwencją zmian było pojawienie się problemu z dostępem do usług medycznych (Rzecznik Praw Pacjenta, 2020)⁶. Do pewnego stopnia możemy więc mówić o przejściu ochrony zdrowia w dwa równoległe tryby: zamrożenia, a przynajmniej ograniczenia działalności ze względu na pracę zdalną (część prywatna i część publiczna niezaangażowana w walkę z pandemią), i intensyfikacji pracy (część publicznej ochrony zdrowia skierowana do walki pandemią).

Warto tu też przywołać wnioski z raportu Najwyższej Izby Kontroli, która oceniała funkcjonowanie szpitali w okresie pandemii (NIK, 2022). Wskazano m.in. na to, że skupienie się na walce z pandemią wiązało się ze znacznym ograniczeniem dostępu do leczenia dla pacjentów cierpiących na inne schorzenia, co przyczyniło się do zwiększenia tzw. długu zdrowotnego ludności⁷. W przywołanym wyżej raporcie NIK wśród czynników utrudniających działalność szpitali były m.in.: problemy z dostępnością środków ochrony osobistej, zwiększona absencja personelu, reorganizacja pracy szpitala czy duża liczba nowych decyzji administracyjnych wprowadzanych w bardzo krótkim czasie. Ogólna ocena decyzji o wybranym kierunku reorganizacji ochrony zdrowia ze strony NIK była negatywna.

Dodatkowo należy zwrócić uwagę na dwie kwestie stanowiące istotny element zmian w organizacji pracy z perspektywy pracowniczej. Chodzi tu o mechanizm czasowego wzrostu wynagrodzeń w publicznej ochronie zdrowia poprzez wprowadzenie dodatków covidowych oraz częściowo mu towarzyszący nakaz ograniczenia zatrudnienia do jednego miejsca pracy dla personelu medycznego pracującego z zakażonymi i chorymi na COVID-19. W pierwszym

⁶ Dopiero w 2025 r. poziom korzystania z ochrony zdrowia zaczął wracać do wyników sprzed pandemii (Litwin, 2025).

⁷ W raporcie NIK termin ten jest tłumaczony jako: „świadczenia zdrowotne, których nieudzielenie może prowadzić do rozwoju chorób lub ich zaostrzenia” (NIK, 2022b, s. 9).

przypadku chodziło o zwiększenie o 100% wynagrodzenia personelu medycznego, mającego kontakt z zakażonymi i chorymi na COVID-19. Warto podkreślić, że branża ochrony zdrowia została poniekąd wyróżniona, bo w niej jako jedynej w sektorze usług publicznych zostały wprowadzone dodatki w takiej wysokości (co nie oznacza, że nie było dodatkowych form wsparcia pracowników – zob. rozdziały 10, 12, 13).

Drugą kwestią było czasowe ograniczenie zatrudnienia personelu medycznego do jednego miejsca pracy, które zaszło w pierwszych miesiącach pandemii (kwiecień–lipiec 2020). Możemy się zastanowić nad szerszą interpretacją tych działań w kontekście rozważań nad patchworkową naturą polskiego kapitalizmu i chronicznym kryzysem sektora usług publicznych, które przekładają się na słabość instytucjonalną branż niezbędnych, takich jak ochrona zdrowia. Szczególnie widać to w sytuacji rozwoju wielokryzysu rozpoczynającego się od egzogenego kryzysu pandemicznego, wymuszającego konieczność adhokratycznych rozwiązań. Zarówno dodatki covidowe, jak i ograniczanie liczby miejsc pracy były krótkotrwałymi odpowiedziami na dwa główne problemy, o których kilkakrotnie pisaliśmy już w książce: niedofinansowanie (tu przede wszystkim w sferze wynagrodzeń dla personelu medycznego) oraz braki kadrowe (zapewnienie odpowiedniej liczby lekarzy i pielęgniarek do pracy w szpitalach i na oddziałach covidowych). Żadne z tych rozwiązań nie przetrwało w dłuższej perspektywie.

11.3. Jakość pracy w pandemii i wielokryzysie

W tej części skupimy się na mezo- i mikropoziomie objawiania się efektów wielokryzysu w konkretnych organizacjach i na ich wpływie na kolejne wymiary jakości pracy (zob. rozdział 9). Pokazujemy, na jakie bariery napotykali pracownicy ochrony zdrowia podczas wykonywania swoich zadań oraz w jaki sposób wspierali procesy reprodukcji społecznej.

11.3.1. Doświadczenia początku pandemii a inne kryzysy w branży

Dyskusję o konsekwencjach wielokryzysu dla jakości pracy zaczniemy od pierwszych miesięcy 2020 r., choć wskazanie początku pandemii jest w naszym materiale sprawą dyskusyjną. Przyjmuje się, że momentem przełomowym była połowa marca 2020 r., ale w wywiadach biograficznych, wywiadach grupowych oraz w wywiadach eksperckich wskazywano na różne „początki” pandemii (zob. rozdziały 15 i 16).

Bez względu na dyskusję o punkcie startu kryzysu pandemicznego to z nim związane są najbardziej szczegółowe wspomnienia lęku, niepewności i poczucia chaosu, składające się na doświadczenie kryzysu instytucjonalnego, objawiającego się zawieszeniem dotychczasowego porządku organizacyjnego i koniecznością wypracowania nowych reguł działania. W relacjach badanych widać, w jaki sposób próbowali wypełniać swoje obowiązki i zapewniać pacjentom dostęp do usług medycznych (w duchu podtrzymywania mechanizmów reprodukcji społecznej w sytuacji wielokryzysu) pomimo niedoborów i piętrzących się wyzwań. Oznaczało to często wzrost obowiązków, w tym tych wykraczających poza zakres wyznaczony przez stanowisko pracy, a zatem często pracy nieodpłatnej.

We wszystkich rodzajach wywiadów powtarzał się wątek braków sprzętowych, choć była to kwestia ograniczona w czasie i zależna od poziomu przygotowania danej instytucji. Widać było różnice między dużymi miastami (Warszawa i Wrocław) a mniejszymi ośrodkami, które borykały się z większymi problemami z zaopatrzeniem. Z przywoływanego już kilkakrotnie raportu Najwyższej Izby Kontroli (2022b) o funkcjonowaniu szpitali w pandemii wiemy, że instytucje te były nieprzygotowane organizacyjnie do konieczności dostosowania się do sytuacji kryzysowej. Zmiana organizacji pracy w okresie pandemii była z perspektywy części pracowników realizowana bez planu, adhokratycznie, w sposób improwizowany:

Kasia: 15 marca zostaliśmy przekształceni w szpital jednoimienny, więc od samego początku mieliśmy się borykać z problemami przyjęć chorych z COVID-19. To był dla nas szok, nie ukrywam, dla całego personelu. I lekarze, i pielęgniarki byli wystraszeni, nie byliśmy zupełnie przygotowani, sami kształciliśmy się przez Internet tak naprawdę, chodziliśmy i ludzi pouczaliśmy, jak mają się ubierać w stroje i tak dalej. (FGI_01_OZ_WAW_LEK)

Najważniejsze w obszarze działań leczniczych procedury były zmieniane „na gorąco”, prowadzone były szybkie remonty przestrzeni w celu wydzielenia stref „czystych” i „brudnych”, dostosowywany był grafik, aby uniknąć zakażeń wśród personelu. W dużym stopniu związaną z tymi zmianami pracę organizacyjną wykonywali pracownicy liniowi, poddani w tej sytuacji dodatkowej presji.

Barbara: Ja też mogę dodać, że było takie zamieszanie, mało zorganizowanie i duża część obowiązków wrzucana po prostu na barki pielęgniarek. Przez co właśnie one rezygnowały. I też w obawie o zdrowie swoje i rodziny. I za niegodziwe pieniądze, prawda. (FGI_05_OZ_NWAW_PIEL)

W powyższej wypowiedzi splatają się wątki: poczucia odpowiedzialności, jaka spoczęła na – w tym przypadku – pielęgniarkach, świadomości zagrożenia, jakie stanowiła choroba dla nich i ich rodzin, oraz w konsekwencji odchodzenia z pracy w kryzysie bądź unikania jej. Pojawił się również wątek poczucia niedostatecznego wynagrodzenia ze swoją pracą. Widzimy nałożenie się aspektów chronicznego kryzysu sektora usług publicznych z kryzysem pandemicznym, co w sugestywny sposób pokazuje oblicza wielokryzysu, z jakim zmagał się personel medyczny. Kwestie zarobków oraz rezygnacji z pracy personelu medycznego cieszyły się również dużym zainteresowaniem ogólnopolskiej prasy (por. rozdział 5).

Z perspektywy pracowników liniowych struktury administracyjnej (władze lokalne i rządowe, ze szczególnym uwzględnieniem Ministerstwa Zdrowia) były przede wszystkim źródłem regulacji i zmian w procedurach. Natomiast w wywiadach eksperckich, które przeprowadzaliśmy z kadrą zarządzającą, widać, z jakimi problemami mierzono się na poziomie władz lokalnych:

Ordynator: Współpraca z wojewodą była znakomita, merytorycznie, prawda, i z zastępczynią, prawda. I pomijając jego naciski polityczne. Ja się nie zajmuję polityką, ja się zajmowałem po prostu przyzwoitym leczeniem ludzi. (EX_40_OZ_KIER)

i centralnych:

Ministerstwo Zdrowia bardzo nas wsparło. Oni chcieli nam wtedy do, już nie pamiętam, przesyłać chyba to pocztą, ale mówimy: Boże, jeżeli to jest na przykład, było tam kilkadziesiąt czy kilkaset palet na jedną izbę, to jak to przewieźć pocztą? Więc wpadliśmy na pomysł i podpowiedziałyśmy, żeby może uruchomili Wojska Obrony Terytorialnej czy w ogóle wojsko, i faktycznie wtedy wojsko rozwoziło nam do każdej izby. (EX_21_S)

Każdy z poziomów ochrony zdrowia (poczynając od pracowników liniowych po osoby koordynujące pracę w większych organizacjach) próbował realizować swoje zadania w sytuacji kryzysu pandemicznego, niejednokrotnie z sukcesem nawiązując (spontaniczne) relacje z zewnętrznymi aktorami (w tym przypadku Wojskami Obrony Terytorialnej). Nie zmienia to jednak ogólnego przekonania o chaosie panującym w pierwszych miesiącach kryzysu pandemicznego oraz o presji politycznej, która ograniczała koordynację działań przeciwpandemicznych:

Ordynator: Popelniono oczywiście różne błędy. Popelniono skandaliczne akcesy polityczne typu odwołanie epidemii przed wyborami. Pan sobie wyobraża

naprzód lockdowny, pierdoły, wszystko, zaostrzanie, a potem się dowiaduje, że epidemii nie ma, robimy głosowanie. (EX_40_OZ_KIER)

11.3.2. Bezpieczeństwo zatrudnienia i możliwości rozwoju kariery

W przypadku pracowników ochrony zdrowia problemem nie było bezpieczeństwo zatrudnienia jako takie, lecz konieczność poradzenia sobie ze zmianami w organizacji pracy. Zgodnie z rozporządzeniem Ministerstwa Zdrowia w okresie między kwietniem a lipcem 2020 r. personel medyczny pracujący z pacjentami zakażonymi i chorymi na COVID-19 nie mógł wykonywać pracy równocześnie w innym miejscu. Powiązanym i częściej podnoszonym tematem była kwestia braku pracowników lub niewystarczającej ich liczby do obsady oddziałów (w tym oddziałów covidowych) („Bo były takie braki, że my byliśmy po prostu niezastąpione. Tak że tutaj nam nic absolutnie nie groziło”, FGI_05_OZ_NWAW_PIEL). Bezpieczeństwo zatrudnienia było więc wysokie, ale poczucie „bycia niezastąpionym” wiązało się z kolei z problemem pracy w sytuacji braków kadrowych:

Annemarie: Bo przede wszystkim, żeby oddział covidowy funkcjonował, to musi być obsada. To nie tak, że wyjdą dwie pielęgniarki na trzydziestu chorych i one wszystko zrobią. Przede wszystkim musi być obsada po to, żeby były zmiany częste. Nie wytrzymałyśmy dłużej w kombinie niż 2–3 godziny. (FGI_05_OZ_NWAW_PIEL)

Do tego należy dodać, podkreślone tutaj przez jedną z pielęgniarek, wykonywanie pracy w trudnych warunkach w pełnym ubiorze ochronnym. Przy niepełnej obsadzie kolejnym wymiarem intensyfikacji pracy były więc obciążenia fizyczne, aspekt pracy, na który wskazywano nie tylko w zebranych przez nas wywiadach, ale także medialnym dyskursie na temat osób pracujących w ochronie zdrowia (por. rozdział 5).

W przypadku kwestii braków w personelu medycznym hipotetycznym czynnikiem, który mógł wpłynąć zarówno na osłabienie poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia, ale też uzupełnienie niedoborów kadrowych, było pojawienie się migrujących lekarzy i pielęgniarek (przede wszystkim ukraińskich)⁸. W tym wypadku jednak opinie badanych, o ile często były krytyczne, jeśli chodzi

⁸ Zgodnie z informacjami podawanymi m.in. przez Naczelną Izbę Lekarską w Warszawie w 2023 r. tylko 3% lekarzy pracujących w Polsce było obcokrajowcami. Najwięcej osób spoza kraju pochodziło z Ukrainy (2855 osób) i Białorusi (1237 osób) (Jarosz, 2023).

o możliwość dostosowania się nowych pracowników do warunków pracy w Polsce (ze względu na kwestie językowe i kulturowe), nie wskazywały na rosnące poczucie zagrożenia w wyniku pojawienia się osób konkurujących o miejsca pracy („Tutaj o pracę swoją nie musimy się martwić, że np. personel z Ukrainy będzie dla nas zagrożeniem”, FGI_04_OZ_WAW_PIEL). Jak pisaliśmy w rozdziale 5, w okresie pandemii z perspektywy mediów imigracja do Polski pracowników ochrony zdrowia jawiła się jako niewykorzystana szansa na wypełnienie wakatów.

Kwestią pośrednio związaną z warunkami pracy i zatrudnienia jest temat rozwoju zawodowego, który w przypadku pracowników ochrony zdrowia łączy się z nabywaniem nowych umiejętności i aktualizacją wiedzy medycznej. Sytuacja kryzysu pandemicznego cechowała się tym, że zwłaszcza w pierwszych miesiącach pandemii wiedza o wirusie, a także o dostępnych, skutecznych terapiach i procedurach leczenia była ograniczona.

Kuba: Właściwie nasze leczenie opieraliśmy na wytycznych innych stowarzyszeń, czyli amerykańskich, brytyjskich, gdzie tego było na przykład, były też dobre i aktualizowane szybko. Czyli dużo jakby szukania w internecie i jakby brak polskich wytycznych. (BNI_01_OZ_Kuba)

W powyższym cytacie podkreślana jest rola zasobów internetowych jako istotnego źródła aktualnej wiedzy na temat COVID-19 oraz ograniczenia w obiegu wiedzy po stronie krajowej organizacji. W szerszej perspektywie konieczność szukania rzetelnych informacji na własną rękę możemy powiązać z patchworkową słabością organizacji państwa niebędącego w stanie zapewnić dostępu do sprawdzonej wiedzy na czas kryzysu.

W przypadku możliwości rozwoju kariery ponownie widzimy, jak ważną rolę odgrywała pandemia jako czynnik wpływający na pojawienie się lub brak szans na edukację i szkolenia. Do pewnego stopnia kryzys pandemiczny zatrzymał zawodową edukację formalną części pracowników, zawieszając kolejne etapy szkolenia zawodowego personelu medycznego (m.in. stażystów i lekarzy rezydentów). Młodzi lekarze mieli problemy z odbywaniem obowiązkowych staży czy realizowaniem rezydentur zgodnie z programem.

Wiesław: Kiedy się zaczęła pandemia, też przyszło kilka osób do nas, do kliniki, do pracy, i tak na dobrą sprawę od początku pandemii, oni zaczęli pracować wtedy tam zimą, czy właśnie wiosną, tak na dobrą sprawę nie znali innej pracy i to było dla nich bardzo trudne, postawienie się w zupełnie nowej sytuacji w zawodzie. (FGI_01_OZ_WAW_LEK)

Dodatkowo na ich przykładzie możemy zaobserwować, w jaki sposób osłabiony chronicznym kryzysem system szukał zasobów, by poradzić sobie z uderzeniem pandemicznym, przekierowując tam, gdzie to możliwe, osoby do pracy z pacjentami covidowymi. O ile dla części personelu była to sytuacja blokująca rozwój zawodowy, to zarazem tworzyła się szansa nauczenia się nowych rzeczy:

Annemarie: Znaczący, praca w pandemii w przypadku pracy z osobami covidowymi, są to osoby ciężko chore, bardzo ciężko chore. Tak że osoba przechodząca przez taki oddział zdobędzie bardzo duże doświadczenie. (FGI_05_OZ_NWAW_PIEL)

Nabywanie nowych umiejętności odbywało się również poprzez szkolenia internetowe (wspominają o tym lekarze: FGI_01_OZ_WAW_LEK).

Patrząc na różne aspekty bezpieczeństwa zatrudnienia i możliwości rozwoju po wybuchu pandemii, obserwujemy, że w przeciwieństwie do charakterystycznego dla kryzysów ekonomicznych lęku przed zwolnieniem personelu medycznego wszystkich szczebli nie czuł się zagrożony. Większe znaczenie miały natomiast kwestie wynikające z nakładania się pandemii na problemy przedpandemiczne, związane z chronicznym kryzysem sektora usług publicznych: przede wszystkim niedobory kadrowe zwiększane m.in. przez czasowe absencje będące konsekwencją czy to intencjonalnych strategii unikania pracy w kryzysie, czy po prostu zachorowania na COVID-19. Pandemia była również czynnikiem blokującym ścieżki rozwoju zawodowego, zwłaszcza w przypadku młodych lekarzy.

11.3.3. Wynagrodzenia i czas pracy

Ważnym elementem związanym z oceną jakości miejsca pracy w branży ochrony zdrowia były, wspomniane w poprzednich częściach rozdziału, dodatki finansowe. Wracamy do nich ze względu na duże znaczenie dla pojawiania się napięć zarówno wśród pracowników ochrony zdrowia, jak i w społeczeństwie. Odnosząc się do pierwszej kwestii, należy pamiętać, że w początkowym okresie dodatki nie były dostępne dla wszystkich grup zawodowych w tej branży: pozbawione tej możliwości były początkowo zawody niemedyce (m.in. salowe, co było podnoszone w FGI z lekarzami, którzy mówili, że część szpitali wypłacała dodatkowe bonusy w innej formie). Sytuacja zmieniła się po protestach strony związkowej – w 2021 r. przyznano personelowi niemedyce jednorazowy dodatek w kwocie 5000 zł (brutto) (NFZ, 2021). Do tego dochodziły kwestie

zorganizowania wypłaty dodatków: sam przepis prawny sankcjonujący te wypłaty był niejasny i dopuszczał różne interpretacje. Dotyczyły one niejasności co do tego, kogo można uznać za osobę pracującą z chorym na COVID-19. W dalszych fazach pandemii było to jednym z powodów napięć w zespołach medycznych, a sprawy sądowe o zwrot „nieuprawnionych” dodatków ciągnąć się miały zdaniem jednej z badanych związkowczyń jeszcze po zakończeniu kryzysu zdrowotnego:

Arkadiusz: Problem był taki, że w tych warunkach przyznawania tych dodatków, tam była taka nieprecyzyjna jedna rzecz, mianowicie byli pacjenci z podejrzeniem COVID-19 i chorzy na COVID-19, więc dużo osób mogło też w jakiś sposób nadużywać tego. (FGI_01_OZ_WAW_LEK)

Jak weszły środki covidowe w sensie dodatków covidowych, to one, były nieprecyzyjne zapisy [...]. I doszło do takiej sytuacji, że pielęgniarkom zarzucono wyłudzenie środków ze względu na to, że zarzucono im, że doszło do rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych. (EX_36_OZ_ZZ)

Pomimo niejasnych regulacji kwestia dodatków covidowych wśród pielęgniarek odgrywała istotną rolę. W przypadku jednego z badanych szpitali pojawiła się relacja o 50-procentowych dodatkach do pensji (nie tylko dla pielęgniarek) wprowadzonych przez samego pracodawcę jeszcze przed dodatkowym finansowaniem rządowym:

Halina: U nas pierwszego dnia, jak otrzymaliśmy informacje, że będziemy oddziałem covidowym, pan dyrektor powiedział, że każdy z personelu, który będzie na oddziale covidowym pracował, dostanie 50 procent swojej pensji. Nie wiedzieliśmy jeszcze o dodatku covidowym, tak że od razu pierwszego dnia to było powiedziane. (FGI_04_OZ_WAW_PIEL)

Ponownie jednak możemy zaobserwować zastosowanie różnych rozwiązań w zależności od placówki. Były miejsca, gdzie dodatkowe wynagrodzenie było wprowadzane lokalnie, ale były też miejsca, gdzie takich dodatków nie było oprócz tych, które zostały ostatecznie wprowadzone na poziomie rządowym. Co więcej, dodatki z budżetu centralnego nie wszędzie były wypłacane od razu (wskazywano na to w wywiadach lekarskich, jak i pielęgniarskich), co wiązało się z oczekiwaniem na środki i otrzymywaniem ich w ramach wyrównania. Również czas trwania bonusu nie był jednolity. Kontrowersje wokół dodatków okazały się na tyle istotne, że temat ten przebił się również do mediów (por. rozdział 5).

Dodatkowym czynnikiem wpływającym na wynagrodzenie w okresie pandemii był przywołany wyżej zakaz pracy w więcej niż jednym miejscu, choć należy tu podkreślić, że regulacja ta obowiązywała przez krótki czas (między kwietniem a lipcem 2020 r.), więc nie spowodowała znaczących różnic w dochodach lekarzy.

Badacz: Ale w tym pierwszym momencie, jak na to zareagowaliście, jak was to dotknęło, czy tak jak pani Kasia odkryliście życie domowe?

Lena: Mnie chyba nie dotknęło, bo ja nie miałam zakazu pracy. Ale ja jeszcze wtedy nie byłam oddziałem covidowym.

Katarzyna: No właśnie, na oddziałach covidowych był zakaz pracy.

Lena: Ale to było w pierwszej fali tylko, potem już było inaczej. (FGI_01_OZ_WAW_LEK)

Inaczej sytuacja przedstawiała się w historii jednej z pielęgniarek:

Barbara: I z uwagi też na to, że zostałyśmy ograniczone do jednego miejsca pracy, to jedna czwarta pielęgniarek odeszła ze szpitala. U nas bynajmniej. Więc rozmawiałam z pielęgniarkami, które pracowały wiele lat, naprawdę wiele lat, i odchodziły z pracy bez mrugnięcia okiem, po prostu. (FGI_04_OZ_WAW_PIEL)

Należy jednak podkreślić, że ta relacja jest wyjątkowa na tle innych wypowiedzi badanych, choć może wskazywać na większą skłonność do podejmowania decyzji o zmianie pracy ze strony pielęgniarek.

Większym problemem były zmiany w organizacji czasu pracy, które były związane ze specyfiką zagrożenia pandemicznego i koniecznością zapewnienia obsady na oddziałach covidowych. Badani wskazywali sytuacje, w których decyzje o zmianie organizacji pracy zwiększały obciążenie nią, a czasami powodowały, że pracownicy przez wiele dni nie wracali do domów, pozostając w miejscu pracy. Oznaczało to w praktyce izolację od rodziny i znaczne obciążenie innych jej członków i członkiń obowiązkami opiekuńczymi.

Monika: Ale z powodu tego, że na oddziale covidowym trzeba było mieć dyżury po 36 godzin czasami. Ponieważ ja dojeżdżam, do pracy mam 100 kilometrów, to mi się nie opłacało do domu wracać na 12 godzin. Więc miałyśmy stworzone w pracy warunki i po prostu spałyśmy na miejscu te 12 godzin, i następny dyżur trwał [...]. Moje koleżanki, które miały małe dzieci w wieku szkolnym, to była po prostu masakra. Dlatego że one też jakby izolowały się od tych dzieciaków. Często i gęsto w ogóle do domu nie wracały. (FGI_05_OZ_NWAW_PIEL)

Regułą było również dzielenie zmian na nowe w stosunku do okresu przedpandemicznego jednostki czasowe, tak by ograniczyć pracę w strefie brudnej i dać sobie czas na odpoczynek. Co więcej, praca w specjalnych ubraniach ochronnych przy niesamodzielnym pacjentach, która polegała m.in. na ich przewracaniu do specjalnych pozycji ułatwiających oddychanie, była fizycznie wyczerpująca.

Edward: Tylko tyle, było ciężko, to wszystkie panie mogą potwierdzić, że po 3–4 godzinach człowiek wychodził z mniejszą wagą. (FGI_04_OZ_WAW_PIEL)

Warto dodać, że w relacjach badanych pojawiały się wątki różnicujące: były etapy zwiększonej intensywności, ale były też momenty, kiedy pracy było mniej (zwłaszcza przed pojawieniem się pierwszych chorych).

Podsumowując kwestie zmian w wynagrodzeniach i czasie pracy, wydaje się, że w przypadku tych pierwszych skoncentrowano się na materialnej rekompensacie (poprzez wprowadzenie dodatków covidowych) za podejmowane ryzyko oraz ewentualnym ograniczeniu dochodów z tytułu zakazu pracy w wielu miejscach naraz. Natomiast organizacja czasu pracy była zorientowana na utrzymanie procesu pracy w skrajnych warunkach jej wykonywania (obciążenia fizyczne i niedobory kadrowe).

11.3.4. Ryzyko zachorowania oraz stres w miejscu pracy

Pracownicy ochrony zdrowia należeli do grup o wysokim ryzyku zachorowania (Pruc i in., 2021), byli też wystawieni na stres prowadzący do wypalenia (Best, 2021; Chaudhry i in., 2021; Duarte i in., 2020). W przypadku naszych badanych zdecydowanie większa była obawa, że zachorują ich bliscy niż oni sami.

Wiesław: Ja sam, jeżeli chodzi o siebie, to raczej aż tak się nie bałem, bardziej po prostu myślałem o dziadkach czy o rodzicach, którzy są ode mnie po prostu starsi i powiedzmy, bardziej narażeni na taki cięższy przebieg. (FGI_01_OZ_WAW_LEK)

Większy lęk i stres związany z zakażeniem był widoczny w relacjach pielęgniarzek:

Marta: Ale oczywiście, że tak, zwłaszcza na początku. To po prostu jakbym miała gdzie się wyprowadzić, to bym chyba do domu nie wracała, żeby nie narażać. Natomiast najgorzej to było na początku, prawda, tak do trzech

miesiący, to była taka panika, to był taki stres, to była taka nowość, no niewyobrażalna. (FGI_05_OZ_NWAW_PIEL)

W powyższym cytacie pojawia się wątek możliwości zabezpieczania siebie i innych oraz wiążące się z tym, o czym pisaliśmy w części poświęconej początkom pandemii, doświadczenie niepewności i lęku. Ważnym czynnikiem był też stres związany z dużym obciążeniem pracą, a w części przypadków ze śmiercią pacjentów (i czasami kolegów bądź koleżanek z pracy). Pojawiły się m.in. relacje opisujące poronienie w okresie pandemii czy problemy psychologiczne. Wyraźnym punktem zwrotnym w odczuwaniu lęku przed chorobą było wprowadzenie szczepionek.

Bartek: Pierwsze szczepionki my jakoś tak na początku stycznia otrzymaliśmy jako personel medyczny, wtedy właśnie jakoś tak chyba troszeczkę poczuliśmy się, wydawało nam się, że chyba troszkę bezpieczni. (FGI_03_OZ_NWAW_LEKS)

Należy jednak podkreślić, że w wypowiedziach na temat szczepień, szczególnie w przypadku pielęgniarek, pojawiały się pewne różnice w opiniach dotyczących przymusu przyjęcia szczepionki:

Edward: Ja się pierwszy wypowiem, ja się szczepiłem trzema dawkami, więc nie miałem żadnych oporów. Jeżeli ktoś chce się zaszczepić, to się zaszczepił. Przymuszać, ja bym nie przymuszał, bo każdy jest kowalem swojego losu, a my jesteśmy grupą zawodową, która powinna świecić przykładem w tym przypadku. (FGI_04_OZ_WAW_PIEL)

Inna osoba z personelu pielęgniarskiego podkreślała, że przymus szczepienia wykluczał z pracy osoby z przeciwwskazaniami do szczepienia („Ale pielęgniarki, nie pielęgniarki, salowe były tak ograniczone, bo obciążone były chorobami, gdzie nie mogły się zaszczepić. I straciły na tym, niestety”, FGI_05_OZ_NWAW_PIEL). Temat szczepień będzie przez nas jeszcze analizowany w dalszej części rozdziału, gdzie opisujemy relacje pracowników ochrony zdrowia z pacjentami. Jest to kolejna ilustracja zderzenia poziomu zarządzania kryzysem pandemicznym przez władze centralne z poziomem jednostkowych doświadczeń i poczuciem autonomii w podejmowaniu decyzji o szczepieniu. Pracownicy branży, choć zasadniczo popierali szczepienia, nie zawsze byli zadowoleni z decyzji, kto i na jakich zasadach powinien zostać zaszczepiony (możliwość odmowy bądź przymus szczepienia).

11.3.5. Autonomia i kontrola w miejscu pracy

Wątek autonomii i kontroli w pracy odnosi się do różnych zagadnień poruszanych w literaturze, choć skupiony jest przede wszystkim wokół napięcia pomiędzy tym, ile wolności w wykonywaniu swoich zadań ma pracownik, a tym, ile jest kontroli ze strony przełożonego (Gallie, 2007). Kwestia autonomii i kontroli w sytuacji kryzysu pandemicznego, która pojawiła się w osłabionej formie ze względu na chroniczne problemy sektora branży ochrony zdrowia, jest w naszym materiale ważnym elementem szerszego tła. W części rozdziału poświęconej początkom pandemii przedstawiliśmy zderzenie perspektywy pracownika liniowego oraz kadry zarządzającej. Obydwe strony próbowały odpowiedzieć na wyzwanie i realizować swoje zadania w sytuacji niepewności, braku przygotowania i różnego rodzaju niedoborów (od materialnych braków w środkach ochrony bezpieczeństwa po konieczność stałej aktualizacji wiedzy na temat specyfiki wirusa).

W przypadku pracowników liniowych napięcie między autonomią i kontrolą było widoczne w związku z koniecznością realizacji zadań, które wynikały z obowiązujących procedur, przy jednoczesnych niedoborach wiedzy i sprzętu, poczuciu zagrożenia i stresie. Podstawowym źródłem tego, jak wykonywać swoją pracę, były procedury określające oczekiwane sposoby zabezpieczeń. Praca w ubraniach ochronnych, stałe noszenie masek, ale też konieczność szczepień czy kwarantanny w momencie potwierdzenia zakażenia wyznaczały ramy, w których procesy pracy (czyli leczenie chorych pacjentów) w sytuacji kryzysu pandemicznego powinny być realizowane. Pojawiały się jednak trudności w wypełnianiu formalnych oczekiwań, które wymuszały na pracownikach liniowych podejmowanie decyzji niestandardowych i nieprzewidzianych w odgórnych założeniach.

Elżbieta: Mieliliśmy tu pacjentkę onkologiczną, biedną taką po prostu, schorowaną, zbolełą, żeśmy na to łóżko przekładały w tych ciasnych drzwiach po prostu na tych prześcieradłach, bo nie było w ogóle możliwości. Później Krysia interweniowała, bo drzwi wywalili. Przecież tam się łóżkiem nie dało wjechać. My na prześcieradle we cztery żeśmy musiały pacjentkę przenosić, bo jakiś debil po prostu postawił takie wąskie drzwi. (BNI_23_OZ_Elżbieta)

Warto zauważyć opisaną w powyższym cytacie kreatywność i innowacyjność, którą musiał wykazywać się personel medyczny w sytuacji pojawienia się różnego rodzaju barier (w tym przypadku fizycznych). Natomiast przestrzenią swobody dla osób pracujących zarówno w pandemii, jak i po niej była kwestia organizacji pracy:

Magda: W momencie wejścia w oddział, jeżeli miałyśmy się dzielić, ustalałyśmy między sobą, której pasuje pierwsze wejście, której drugie. I to już było między nami, nie miałyśmy, że ja muszę być jako pierwsza, a koleżanka jako druga. To było między nami, między zespołem. (FGI_05_OZ_NWAW_PIEL)

Jak widzimy, autonomia nawet w sytuacji ścisłej kontroli związanej z procedurami bezpieczeństwa była możliwa w obszarze zarządzania przez pracownicę lub pracownika czasem i do pewnego stopnia sposobem realizacji swoich zadań (Scherer i Steiber, 2007).

11.3.6. Relacje społeczne w pracy i poza nią

W projekcie badaliśmy, jak narastający wielokryzys wpływał na zmiany w relacjach społecznych, koncentrując się na trzech głównych kierunkach tych zmian wśród pracowników: ich relacjach z przełożonymi, współpracownikami oraz – w branży ochrony zdrowia – pacjentami. W przypadku pierwszej kategorii relacji w zebranych materiałach zarysowuje się podział między bezpośrednimi przełożonymi (np. oddziałowymi czy ordynatorami) a wyższą kadrą zarządzającą (dyrekcją szpitali) czy personelem administracyjnym.

Ewa: Personel, który zostawał na strefie czystej, czy oddziałowa, czy koordynująca, czy panie ordynator, czy pan profesor, wspierali nas bardzo słowem. I to też było psychologiczne podejście. Bardzo dobre. (FGI_04_OZ_WAW_PIEL)

Zwłaszcza w związku z przyznawaniem dodatków finansowych (czy wprowadzanych lokalnie, czy w przypadku tzw. dodatku covidowego) narastało napięcie między lekarzami i pielęgniarkami a dyrekcją. Badani wskazywali na niejasność procedur, konieczność dopominania się o wypłatę obiecanych środków, niesprawiedliwości w ich przyznawaniu.

W niektórych relacjach pojawiały się również charakterystyczne napięcia między grupami zawodowymi (lekarzami, pielęgniarkami czy wspomnianymi wyżej pracownikami administracji szpitalnej) bądź – co wydaje się interesujące ze względu na działalność związkową Porozumienia Rezydentów – między młodymi lekarzami a starszym personelem medycznym. Ci pierwsi wskazywali przede wszystkim na niewystarczające przygotowanie starszych lekarzy, ich niechęć do zdobywania wiedzy na temat wirusa oraz omijanie procedur bezpieczeństwa, co wiązało się z ryzykiem zakażenia. Z drugiej strony, szczególnie tam, gdzie relacje w okresie przedpandemicznym były dobre, sytuacja pracy

w trudnych warunkach miała wpływ na zacieśnienie więzi między członkami danego zespołu:

Katarzyna: U nas zawsze były serdeczne stosunki, więc niewiele to się zmieniło, zawsze rozmawiamy, mamy takie środowisko, że rzeczywiście nie ma żadnego problemu, ani z pielęgniarkami nie mieliśmy żadnych zatargów, wręcz chyba nawet zbliżyło to, te dyżury wspólne zbliżały lekarzy i pielęgniarki. (FGI_01_OZ_WAW_LEK)

Ważnym zagadnieniem była również sama charakterystyka choroby i jej wpływ na relacje między pacjentami a lekarzami i pielęgniarkami. W przypadku relacji z pacjentami znaczącym problemem były bariery w bezpośredniej komunikacji. Kontakt z chorymi był utrudniony – praca w kombinezonach ochronnych ograniczała porozumiewanie się, w dodatku sami pacjenci mieli problemy z oddychaniem i jeśli byli w ciężkim stanie, nie mogli mówić. Co więcej, w przypadku ciężko chorych uderzające dla naszych badanych było tempo rozwoju choroby:

Barbara: Chociaż te emocje, właśnie jak ci pacjenci się tak strasznie dramatycznie i szybko pogarszali, bo to faktycznie w covidzie potrafili dosłownie w pół godziny od momentu, jak pacjent wjeżdżał, to potrafił się tak pogorszyć, że zaraz był zaintubowany i na respiratorze, albo i nawet nie zdążyliśmy tego zrobić. (FGI_01_OZ_WAW_LEK)

Dodatkowym wyzwaniem był towarzyszący leczeniu chorych na COVID-19 kontakt z ich rodzinami:

Zosia: Tak, to prawda, bo też przecież rodzic... czy rodzic, czy żona, ktokolwiek z rodziny dzwonił zapytać się o zdrowie pacjenta, to tu też był nacisk na nas też taki psychiczny. Był krzyk, dlaczego ja nie mogę się spotkać z mężem? Dlaczego nie mogę się pożegnać? (FGI_05_OZ_NWAW_PIEL)

Przywołane cytaty mogą być też odczytane w kontekście opisywanego wyżej stresu związanego z pracą w wielokryzysie. Biorąc pod uwagę emocjonalność wypowiedzi badanych o utrzymywaniu relacji z różnymi grupami odbiorców, wydaje się, że był to czynnik o dużym (i negatywnym) znaczeniu dla samopoczucia kadry – nawet w przypadku doświadczonych lekarzy i pielęgniarek.

Na stosunki rozmówców z pacjentami wpływ miały także postawy tych drugich wobec szczepień. Źródłem napięć w relacjach były zwłaszcza postawy antyszczepionkowe, które stawały się problemem zdrowotnym, kiedy na

oddział trafiały osoby niezaszczepione. Szczególnie lekarze raportowali zmianę w swoim nastawieniu do pacjentów po pojawieniu się szczepień:

Barbara: Bo my mieliśmy takie poczucie i nawet taka jedna z pań, anestezyjolog, powiedziała, że teraz już nie ma takiej empatii do tych pacjentów, którzy się nie zaszczepili i oni potem tak ciężko chorują, trafiają na te respiratory, umierają, ale że to już jest taki ich wybór jak gdyby. (FGI_02_OZ_NWAW_LEK)

Dodatkowo, przywołując wcześniej opisywane nastawienie do problemu szczepień w grupach zawodowych (pozytywne i akceptujące przymus szczepień wśród lekarzy i pozytywne, ale z wyrażanymi wątpliwościami co do obowiązku szczepienia dla wszystkich członków personelu medycznego wśród pielęgniarek), możemy spojrzeć szerzej na tę kwestię. Po pojawieniu się szczepionek, ale jeszcze przed wygaśnięciem pandemii postawy antyszczepionkowe zaczęły odgrywać istotną rolę w osłabianiu więzi między różnymi aktorami społecznymi w branży ochrony zdrowia – nie tylko na linii personel medyczny – pacjenci.

11.3.7. Uznanie dla zawodu (niezbędność)

Planując badanie będące podstawą tej książki, zakładaliśmy, że w przypadku branż niezbędnych, w tym branży ochrony zdrowia, może zmienić się odbiór społeczny poszczególnych grup zawodowych. Obserwując debatę publiczną, szczególnie w pierwszych miesiącach pandemii, widzieliśmy większe wsparcie dla osób z zawodów medycznych zarówno wśród komentatorów, jak i szeregowych obywateli, ukierunkowane na medialne akcje „klaskania dla medyków”, ale też na działania oddolne mające na celu materialne wsparcie pracowników liniowych (por. rozdział 5). W zebranych przez nas materiale badani regularnie przywoływali wspomnienia o wsparciu okazywanym przez różne osoby i instytucje w pierwszych miesiącach kryzysu pandemicznego:

Halina: To my też właśnie mieliśmy posiłki, firmy nam przywoziły posiłki, firmy przywoziły nam owoce. I też od firm dostawałyśmy czy kapsułki, czy proszki, czy płyny do płukania. (FGI_04_OZ_WAW_PIEL)

Sytuacja zaczęła się komplikować w późniejszym okresie. Z perspektywy lekarzy negatywna zmiana w odbiorze ich grupy zawodowej była związana z jednej strony z tym, że byli oni potencjalnym źródłem roznoszenia wirusa, a z drugiej problemem okazały się wspomniane już kilkakrotnie dodatki covidowe dla pracowników branży ochrony zdrowia.

Wiesław: Wydaje mi się, że w tych następnych miesiącach był trochę taki negatywny odbiór, zwłaszcza że były doniesienia medialne, że lekarze nie chcą pracować w tych oddziałach covidowych, że jest problem kadrowy, że są te dodatki covidowe. (FGI_01_OZ_WAW_LEK)

Na przykładzie relacji lekarzy i pielęgniarek widać zmiany, jakie zachodziły w nastawieniu społecznym do poszczególnych grup zawodowych (obserwowane z perspektywy lekarzy i pielęgniarek): przechodzenie od dyskursu „bohater-skiego” – obecnego nie tylko w polskim przypadku (Einboden, 2020; Lohmeyer i Taylor, 2021) – do podejrzeń o roznoszenie wirusa oraz postrzegania ich jako grupy „wyróżnionej” spośród innych w związku z dodatkowymi środkami finansowymi przeznaczonymi z budżetu centralnego. Szczególnie ten ostatni wątek ma ważne znaczenie z perspektywy oceny nakładania się na siebie różnych aspektów wielokryzysu (przedpandemicznych niedoborów finansowych i pandemicznej potrzeby podtrzymania działania branży), ponieważ wzmacnia poczucie niesprawiedliwości i niespójności działań systemowych.

11.4. Sposoby radzenia sobie z sytuacją kryzysową przez pracowników w branży

W rozdziale 1. przywołaliśmy kilka dychotomicznych tendencji, które wyłaniają się z analizy pracowniczych odpowiedzi na kryzys: (1) wspólnotowość (solidarność) lub indywidualizacja (prywatyzacja), (2) innowacja (autonomia) lub reprodukcja (kontrola); (3) opór lub normalizacja.

Sposoby radzenia sobie z wielokryzysem przez pracowników ochrony zdrowia analizujemy w odniesieniu do odwołujących się do tych kategorii dwóch sekwencji: normalizacyjnej (dominującej) i kontestacyjnej (słabiej obecnej). Sekwencje te wchodzą w schemat analityczny IKON (innowacji, kontroli, oporu i normalizacji) opisany we wprowadzeniu do części III i wcześniejszych publikacjach zespołu (Mrozowicki, 2023).

11.4.1. Sekwencja normalizacyjna

Pierwsza z sekwencji składa się z fazy innowacji pracowniczych (ale też do pewnego stopnia zarządczych) (Mrozowicki i Burski, 2024b), która pojawia się w momencie uderzenia kryzysu egzogenego (pandemii). To reakcja na słabości organizacyjne, będące konsekwencją chronicznych problemów branży, oraz na brak przygotowania do przeciwdziałania kryzysowi na poziomie

instytucjonalnym, co wiążemy z wpływem logiki patchworkowej na sposób zarządzania branżą. Po okresie chaosu i niepewności (opisane w poprzednich częściach rozdziału doświadczenie początku pandemii) dochodzi do przywrócenia ściślejszej kontroli nad procesami pracy (ustalenie procedur bezpieczeństwa, stworzenie oddziałów covidowych, powołanie szpitali jednoimiennych oraz inne decyzje o charakterze administracyjnym) i ostatecznie, wraz z upływem czasu, ale też z pojawieniem się nowych rozwiązań technologicznych (skutecznych testów covidowych, szczepień) czy uodpornieniem się społeczeństwa na kolejne odmiany wirusa, dochodzimy do etapu normalizacji sytuacji, doświadczanej również przez pracowników liniowych. Sekwencję tę ilustruje wypowiedź pielęgniarki:

Julia: Tak, na początku samym tak było, bo jakby nas to zaskoczyło wtedy, ale potem w trakcie już pandemii, przygotowywane zostały już izolatki, mamy też, nie wiem, czy na innych oddziałach tak jest, tutaj panie macie takie doświadczenia. Mamy zrobiony monitoring, więc ta sala izolacyjna jest w ogóle monitorowana z głośnikiem. Jest też zrobiona taka szyba, chyba każdy ma, ale też pomaga taki monitoring, bo wtedy pacjent może się z nami komunikować czy ktoś, kto jest w środku w izolacji, też może się w izolatce z personelem komunikować z kimś z zewnątrz, żeby coś podać. (FGI_04_OZ_WAW_PIEL)

W powyższym cytacie możemy zaobserwować kolejne fazy: zaskoczenie pandemią, wprowadzenie izolatek (innowacja organizacyjna) i monitoringu sal chorych (kontrola nie tyle nad pracownikami, co nad stanem pacjentów), a następnie znormalizowanie sytuacji kryzysowej.

Wydaje się, że do pewnego stopnia wspierający i ułatwiający sekwencję normalizacyjną był wspólnototwórczy wpływ kryzysu i wzmocnienie (do pewnego stopnia) relacji koleżeńskich (Chemali i in., 2022). Przywołyaliśmy ten wątek przy opisie zmian w relacjach między pracownikami po 2020 r., ale warto do niego wrócić także w tym miejscu:

Edward: Ja uważam, że największym wsparciem byliśmy my sami dla siebie, bo tak naprawdę my byliśmy zamknięci w tych oddziałach, w tych punktach, gdzie byli pacjenci z covidem, mi się wydaje, że dla siebie byliśmy wsparciem, widzieliśmy, co się dzieje, rozumieliśmy siebie. (FGI_04_WAW_PIEL)

W relacjach pracowniczych wsparcie okazywane sobie przez członkinie i członków zespołów było szczególnie ważne, by przetrwać trudne momenty mające znamiona innego typu kryzysu – kryzysu zdrowia psychicznego, charakterystycznego dla pracowników ochrony zdrowia w okresie pandemii

(Chatzittofis i in., 2021; Spoorthy, 2020). Co ważne, tylko w kilku przypadkach wspomniane było wsparcie psychologiczne zapewniane przez pracodawcę. Podtrzymywanie praktyk wzajemnej troski było jeszcze wzmacniane przez etosowe rozumienie swojego zawodu, choć w tym przypadku warto zastanowić się, wobec kogo budowana była i jest etyka odpowiedzialności (wobec pacjentów, współpracowników, miejsca pracy (pracodawcy) czy społeczeństwa?). Jeśli wziąć pod uwagę przywołane cytaty, odpowiedź na to pytanie kierowałaby się w stronę relacji ze współpracownikami i pacjentami. Stosunki z dyrekcją czy opinie na temat sposobu zarządzania pandemią przez władze centralne wskazywałyby raczej na rosnący dystans ze strony pracowników ochrony zdrowia. Podobnie zresztą wyglądałaby kwestia relacji ze społeczeństwem, które w opinii badanych przeszło od wsparcia do krytyki personelu medycznego.

11.4.2. Sekwencja kontestacyjna

Rzadziej spotykaną w materiale logiką była sekwencja kontestacyjna – czy to w wymiarze indywidualnym, czy kolektywnym. Jej pierwsze fazy do pewnego stopnia są przez nas rozumiane w podobny sposób jak w przypadku sekwencji normalizacyjnej. Ponownie mamy więc do czynienia z koniecznością reakcji na szok związany z niespodziewanym kryzysem pandemicznym. Tak jak w poprzednio opisywanej sekwencji, następuje faza innowacji, a następnie przywrócenie mniej lub bardziej autorytarnych form kontroli nad pracownikami poprzez wprowadzenie różnego rodzaju rozwiązań o charakterze proceduralnym i administracyjnym. Jednak ostateczną odpowiedzią pracowniczą byłyby formy hirschmanowsko rozumianej krytyki (*voice*) bądź rozstania (*exit*) (Hirschman, 1995) w konfiguracjach sprywatyzowanych lub kolektywnych działań podejmowanych przez pracowników ochrony zdrowia.

Sprywatyzowane formy kontestacji to decyzje ukierunkowane na zmianę strategii życiowej m.in. w stronę zachowania większej równowagi między pracą a życiem prywatnym. Obserwowaliśmy w takich sytuacjach skupienie się na indywidualnej perspektywie pracownika, poszerzonej w niektórych wypadkach o perspektywę własnej rodziny, jak w przypadku wywiadu z Pauliną (BNI_02_OZ_Paulina), analizowanym również w tekście poświęconym tematu pandemii jako biograficznego punktu zwrotnego (Mrozowicki i Burski, 2024a; zob. również rozdział 15).

Dowody na inne zindywidualizowane formy kontestacji (a właściwie, przynajmniej czasowego, hirschmanowskiego rozstania) widzimy w relacjach,

w których rozmówcy mówią o działaniach innych pracowników, w tym o unikaniu pracy w trakcie kryzysu pandemicznego. Prowadziły one niekiedy do napięć wewnątrz zespołu pracowniczego.

Monika: Myślę, że ta niewiadoma też była dla nas taka straszna, bo nikt tego nie znał. Nie wiedział, jak się chronić, co mamy robić tak albo nie tak. I jeszcze miałam troszeczkę, nawet mam dużo żalu do koleżanek, z dziesięciu na oddziale zostało nas dwie, reszta podwinęła ogony pod siebie i poszła na długie zwolnienia. (FGI_05_OZ_NWAW_PIEL)

Kwestia unikania pracy może być rozumiana jako forma zindywidualizowanego oporu wobec rygorów kontroli i przymusu pracy, narzucanych w sytuacji kryzysu pandemicznego. Byłaby to wtedy forma poszukiwania autonomii nawet poprzez łamanie etyki zawodowej i relacji zespołowych.

Kontestacja w wymiarze kolektywnym była przede wszystkim powiązana z mobilizacją pracowniczą. W okresie pandemii odnotowaliśmy 17 strajków w ochronie zdrowia (od lokalnych po ogólnopolskie) (*Monitoring konfliktów...*, 2023). Znacznie więcej zaobserwowano konfliktów pracowniczych i sporów zbiorowych (szczegółowe dane znajdują się w rozdziale 14), choć warto zwrócić uwagę na spadającą ich liczbę po 2020 r. (od 192 sporów zbiorowych w 2020 r. do 45 w 2023 r. oraz od 34 konfliktów pracowniczych w szczytowym 2021 r. do 21 w 2023 r.)⁹. Uwagę przyciągają dwa główne wydarzenia: protesty z 11 września 2021 r., skupiające działania dużej części organizacji związkowych reprezentujących różne grupy pracowników ochrony zdrowia (przede wszystkim pielęgniarek, ale także lekarzy, ratowników medycznych, rezydentów i innych) oraz „Białe miasteczko 2.0”, forma protestu ulicznego skupiającego różne organizacje związkowe pod Kancelarią Prezesa Rady Ministrów od września do listopada 2021 r. (po 24.11.2022 zasadnicza część aktywności przeniosła się do sieci). Główną oś konfliktu zarówno w pierwszym, jak i drugim przypadku wyznaczały strukturalne problemy ochrony zdrowia: niewystarczające finansowanie i niedobory kadrowe. Co interesujące, lekarze i pielęgniarki, którzy wzięli udział w naszym badaniu, w większości nie byli w wymienione wyżej protesty zaangażowani. Natomiast badanymi, którzy wzięli udział w protestach, byli lekarze stażyści.

Elżbieta: Te, które były, to było, jeśli dobrze na jesieni, pod koniec lata, to po prostu uczestniczyliśmy, a na poprzednich, ponieważ protesty głodowe

⁹ Dane odnoszą się do opieki zdrowotnej i pomocy społecznej razem wziętych.

rezydentów, te pierwsze protesty de facto były w czasie naszych studiów i to wtedy też często po prostu widzieliśmy tych rezydentów, idąc na zajęcia, też z nimi rozmawialiśmy. (FGI_03_OZ_NWAW_LEKS)

W przeprowadzonym z tą grupą zawodową wywiadzie grupowym przede wszystkim wybrzmiewało zrozumienie dla protestów i presji wywieranej na rządzących, dla słuszności postulatów i przekonanie o pozytywnym wpływie potencjalnych zmian na sytuację samej grupy zawodowej, jak i całego systemu ochrony zdrowia. Pozostali badani, pytani o ocenę tych działań, z jednej strony dostrzegali ich potrzebę, a z drugiej podkreślali brak efektów – również w odniesieniu do protestów zbiorowych w okresie przedpandemicznym.

Warto tu jednak podkreślić głosy pojawiające się przede wszystkim wśród pielęgniarek, które w zdecydowanie bardziej pozytywny sposób odnosiły się do zaangażowania osób protestujących:

Elżbieta: Nic, niestety, nie uzyskały panie, szkoda było, może nie szkoda czasu, szkoda było tych dziewczyn, gdzie się dowiedziałam z telewizji, nie byłam akurat na miejscu, gdzie jeżeli sobie dobrze przypominam, to był październik, było zimno, tyle osób się poświęciło, tyle osób się zaangażowało i przykre było to, że praktycznie nic nie uzyskały. (FGI_04_OZ_WAW_PIEL)

Podsumowując część poświęconą sposobom, w jakie pracownicy branży ochrony zdrowia radzili sobie z wielokryzysem, przede wszystkim pandemią COVID-19, wydaje się, że główną tendencją była dominująca sekwencja normalizacyjna. Możliwą interpretacją wyjaśniającą, dlaczego – pomimo m.in. stosunkowo wysokiego poziomu uzwiązkowienia – kolektywne formy oporu były obecne w sposób ograniczony, jest kombinacja kilku czynników. Po pierwsze, przedpandemiczne, długoletnie doświadczenie chronicznego kryzysu branży przygotowało pracowników na wstrząs związany z pojawieniem się kryzysu pandemicznego. Po drugie, pomimo trudnych warunków pracy w pierwszych miesiącach pandemii, a potem w szczycie drugiej fali wydaje się, że decyzja o przyznaniu dodatków covidowych, podjęta przez zarządzających ochroną zdrowia, miała efekt rozładowywania napięć. Trzecim elementem w naszym przekonaniu jest, podobna jak w edukacji, negatywna ocena rezultatów zbiorowych protestów. Nie bez wpływu według nas pozostają również różnice ocen dotyczących sensowności uzwiązkowienia między lekarzami (negatywne z wyjątkiem lekarzy rezydentów i stażystów) a pielęgniarkami (z reguły pozytywne).

11.5. Dialog trójstronny w pandemii i wielokryzysie

Krótko zajmiemy się też tematem powiązaniem ze sposobami radzenia sobie z wielokryzysem (zwłaszcza w ich kolektywnym wymiarze), czyli kwestią organizacji dialogu społecznego w okresie pandemii. Przed jej wybuchem tematyką ochrony zdrowia w ramach prac Rady Dialogu Społecznego zajmował się Podzespół ds. ochrony zdrowia, będący częścią Zespołu problemowego ds. usług publicznych, którego prace zostały zawieszono ze względu na to, że w grudniu 2020 r., w związku ze skalą kryzysu pandemicznego, powołano Doraźny Zespół problemowy ds. ochrony zdrowia. W nowej jednostce znaleźli się przedstawiciele strony związkowej, strony pracodawców prywatnych i państwa. Cele zespołu były następujące:

- wypracowywanie stanowisk, opinii i zaleceń w sprawach dotyczących polityki zdrowotnej państwa oraz w obszarze dostępu pacjentów do usług zdrowotnych w okresie pandemii COVID-19 i po jej zakończeniu;
- dokonywanie analiz i ocen funkcjonowania polityki finansowania całości lub wybranej części sektora ochrony zdrowia oraz podejmowanie inicjatyw w tym zakresie;
- analiza i ocena polityki zdrowotnej państwa w zakresie zabezpieczenia właściwego poziomu kadrowego pracowników ochrony zdrowia oraz kadr współuczestniczących przy wykonywaniu świadczeń opieki zdrowotnej¹⁰.

Zespół zbierał się sukcesywnie w latach 2021–2022 (łącznie przeprowadzono 24 spotkania) i został ostatecznie rozwiązany w marcu 2023 r. Tematyka spotkań była stosunkowo szeroka i obejmowała m.in.: podsumowanie sytuacji w różnych częściach systemu ochrony zdrowia w kolejnych fazach pandemii, kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników ochrony zdrowia (w tym zapewnienie środków ochrony osobistej), kwestie telemedycyny, dodatki covidowe, przygotowania do spodziewanych nowych fal zakażeń (w zależności od okresu pracy zespołu).

11.6. Studium przypadku: szpital wieloprofilowy w dużym mieście

Studium przypadku pokazuje przede wszystkim perspektywę organizacyjną charakterystyczną dla danej branży. W jego ramach prezentujemy różne poziomy

¹⁰ <https://rds.gov.pl/zespoły-rds/dorazny-zespół-problemowy-ds-ochrony-zdrowia/> [dostęp 6.08.2023].

doświadczeń: od pracowników mających bezpośredni kontakt z pacjentem po kadre zarządzającą. Na potrzeby dyskusji o ochronie zdrowia (a konkretniej: szpitalnictwa) wybraliśmy oddział covidowy, który powstał w jednym ze szpitali wieloprofilowych w dużym mieście wojewódzkim.

Po wybuchu pandemii w marcu 2020 r. wraz z pojawianiem się kolejnych pacjentów okazało się, że konieczne było ograniczenie pracy bądź wyłączenie części oddziałów i skupienie wysiłków kadry medycznej i niemedycznej na przyjmowaniu, selekcjonowaniu i leczeniu chorych na koronawirusa. W tym celu w analizowanym przez nas szpitalu powstał specjalny oddział covidowy, do którego trafiali zdiagnozowani pacjenci.

Ordynator: Skala była gigantyczna. Trzeba zorganizować było nowe wejścia, nowe sale przesiewowe, prawda, nowe drogi i zespoły gromadzić jako takie do pracy, plus zapewnić funkcjonowanie. Funkcjonowanie, czyli sprzęt jednorazowego użytku i wyżywienie dla personelu dyżurowego. Państwo zapewniło rzeczywiście dodatki finansowe, niewielkie, ale zapewniło, co umożliwiło ludziom pracę. (EX_40_OZ_KIER)

W rozdziale kilkakrotnie wspominamy o różnego rodzaju problemach, z którymi musieli mierzyć się zarządzający i pracownicy liniowi w oddziałach covidowych, ale warto również wskazać na kłopoty organizacyjne, które pojawiały się nie na samym oddziale, lecz jeszcze przed przyjęciem na niego pacjenta:

Ordynator: W momencie, jak się pojawił COVID-19 i pojawiły się po miesiącu sto karettek przyjeżdżających tutaj czy sto dziesięć, ja w ogóle nie mogłem dojechać, czekających ludzi, kaszlących, z tego siedemdziesiąt procent nie miało żadnego covidu, to w ogóle uległo to kompletnej dezintegracji, bo innych pacjentów nie można było przyjmować. Można było tylko różnicować, czy COVID-19, czy nie COVID-19. (EX_40_OZ_KIER)

Powyższy cytat wskazuje na jedną z zasadniczych trudności w szczytach fal pandemii, czyli na drastycznie rosnącą liczbę pacjentów, co do których należy podjąć decyzję o przyjęciu bądź odesłaniu do innych placówek. Problemem była przepustowość systemu i komunikacja między jego poszczególnymi elementami (np. wysyłanie przez lekarzy POZ [podstawowej opieki zdrowotnej] niezdiagnozowanych pacjentów z podejrzeniem zakażenia od razu do placówek szpitalnych).

Związki zawodowe i jednostki samorządu zawodowego (izby pielęgniarskie i lekarskie) odgrywały rolę strony wspierającej personel liniowy, szczególnie w zabezpieczaniu pracowników i ograniczaniu ryzyka zdrowotnego.

O działaniach podejmowanych w innym ze szpitali w tym samym mieście wojewódzkim opowiadała jedna z liderek związkowych:

Pielęgniarka związkowiec: I działania zaczęliśmy podejmować, mogę powiedzieć, na terenie swojego szpitala, to były tysiące pism do dyrektora właśnie o zabezpieczenia, o możliwość udostępnienia, tak, personelowi jak największą ilość środków ochrony osobistej. (EX_38_OZ_ZZ)

Co ciekawe, działania takie nie były wspomniane w zebranych w analizowanym szpitalu wywiadach eksperckich z lekarzami. Mówili oni natomiast o tym, że tworzenie oddziału covidowego wiązało się z przewycięzeniem różnego rodzaju braków: od zasobów materialnych (w które należy też włączyć zaplecze przestrzenne, które w nowej sytuacji wymagało rearanżacji), przez konieczność zdobycia nowej wiedzy, po niedobory kadrowe czy w dalszej perspektywie niedobory różnego rodzaju wsparcia (w tym psychologicznego). Tu istotną rolę odgrywała praca w zespole i współpraca z kadrą zarządzającą, a zatem strategia, którą w kategoriach hirschmanowskich opisać można jako lojalność:

Beata: Ja też mam dobry zespół, mam fajny zespół, młody zespół, któremu się chce, przynajmniej większości przypadków. No i to jakoś tam pozwoliło przejść przez ten taki etap i te rzeczy, które zorganizowaliśmy, no to były takie właśnie inicjatywy trochę oddolne, właśnie fajnych, nie wiem, ludzi z personelu, którzy coś tam sobie zaprojektowaliśmy, jaką pacjent ma, którą stroną wejść, którą stroną wyjść, żeby to miało ręce i nogi, żebyśmy też wiedzieli, którą stroną wejść i wyjść, i tak dalej, ale tak, na początek był wielki, wielki stres. (BNI_09_OZ_Beata)

Większość opisywanych problemów miała charakter czasowy i choć oddziały covidowe były istotnymi innowacjami, łączącymi w sobie wymiar organizacyjny, technologiczny i społeczny (Strumińska-Kutra i Rok, 2016), to w obliczu powrotu do pracy w trybie niepandemicznym doświadczenie z ich tworzenia miało efekt ograniczony czasowo.

11.7. Rekomendacje dla pracodawców, państwa i związków zawodowych

Wielokryzys lat 2020–2024, a przede wszystkim kluczowy w tym okresie kryzys pandemiczny, pogłębił trudności, z jakimi zmagają się branża ochrony zdrowia, i – co być może ważniejsze – pokazał, że bez wzmocnienia materialnego,

instytucjonalnego i kadrowego trudno będzie skutecznie chronić się przed konsekwencjami podobnych wstrząsów w następnych latach. Przedstawiamy najważniejsze rekomendacje oparte o przeprowadzone badania, które kierujemy do aktorów społecznych działających na trzech poziomach organizacyjnych: państwa, pracodawców i związków zawodowych.

11.7.1. Rekomendacje dla władz państwowych

Sprawą wymagającą podjęcia jak najszybszych działań jest podwyższenie poziomu finansowania ochrony zdrowia. Zalecamy tu przede wszystkim zwiększenie nakładów na cały system ochrony zdrowia (włącznie ze szpitalnictwem) i – jako punkt odniesienia – proponujemy średnią wartość finansowania branży w Unii Europejskiej, czyli 8,8% PKB. Ważną kwestią jest także rekapitulacja kierunków wydatkowania, czyli rozstrzygnięcie, czy nadal głównym kosztem w ramach wydatków w publicznej ochronie zdrowia powinna być opieka stacjonarna.

Kolejną rekomendacją jest uzupełnienie braków kadrowych z uwzględnieniem różnic między dużymi i mniejszymi ośrodkami oraz w ramach potrzeb charakterystycznych dla danego obszaru ochrony zdrowia (np. psychiatrii). Nasze analizy pokazują, że standard wykonywanych usług jest uzależniony nie tylko od liczby wysoko wykwalifikowanych specjalistów (np. lekarzy kardiologów), ale także od dostępności i jakości zespołu, który z nimi współpracuje.

Analizy dotyczące kondycji branży wskazują na chroniczne problemy z brakiem wystarczającej liczby pracownic i pracowników we wszystkich grupach zawodowych. Rekomendujemy, by jednym z priorytetów polityki zdrowia władz centralnych na najbliższe lata stały się wysiłki finansowe i organizacyjne skierowane do jednostek ochrony zdrowia (np. poprzez zapewnienie środków na szkolenia dla nowych pracowników) oraz działania bezpośrednio nakierowane na zmniejszenie dystansu kompetencyjnego i kulturowego (nauka języka polskiego) dla wchodzących do systemu pracownic i pracowników migracyjnych.

Z perspektywy doświadczeń pandemicznych ważnym działaniem powinno być przygotowanie bilansu pandemii w ochronie zdrowia, w którym należałoby podsumować działania państwa w wymiarze kadrowym, proceduralnym i instytucjonalnym. Potencjalnym wzorcem mogą być raporty Najwyższej Izby Kontroli, które przedstawiają ocenę działań np. w kontekście zarządzania szpitalami w czasie kryzysu. Co więcej, dobrym początkiem mogłaby być inicjatywa Głównego Inspektora Sanitarnego, który zapowiedział opracowanie bilansu działań podejmowanych w okresie pandemicznym.

W kontekście przygotowania się na nowe kryzysy o charakterze epidemiologicznym ważnym celem zarówno dla Ministerstwa Zdrowia jako instytucji zarządczej, jak i Narodowego Funduszu Zdrowia powinno być zmniejszenie różnic między większymi i mniejszymi ośrodkami poprzez stworzenie łatwo dostępnego na terenie wszystkich województw zaplecza materiałowego (środki ochrony osobistej, zbudowanie zaplecza technologicznego) na bazie doświadczeń z okresu 2020–2024 bądź regularnie ewaluowanego planu działania w przypadku rozwinęcia się kryzysu zdrowotnego na skalę krajową.

11.7.2. Rekomendacje dla pracodawców (poziom zarządczy)

Pierwszą rekomendacją na poziomie zarządczym jest demokratyzacja stosunków pracy. Chodzi tu przede wszystkim o poszerzenie (bądź stworzenie) przestrzeni do dyskusji z pracownikami (w tym związkami zawodowymi) na temat kluczowych problemów, z jakimi mierzy się w danym momencie organizacja. W kontekście kryzysu pandemicznego temat relacji z pracodawcami (szczególnie na poziomie dyrekcji szpitali) odgrywał ważną rolę w wypowiedziach badanych, szczególnie w kontekście negocjowania reguł przyznawania i wypłacania dodatków finansowych oraz przymusu pracy na oddziałach covidowych. Co więcej, szczególnie w sytuacji wybuchu z trudem dających się kontrolować kryzysów, istotnym elementem skutecznego zarządzania jest zapewnienie sprawnej komunikacji, której wprowadzenie powinno nastąpić w spokojniejszym, niekryzysowym czasie. Zwiększenie partycypacji pracowniczej w okresie względnej stabilności lepiej przygotowuje organizację na zmianę sytuacji.

Podobnie jak w przypadku poziomu władz centralnych, zalecamy również tworzenie bilansów pandemii na poziomie wojewódzkim i samorządowym, które powinny polegać na przygotowaniu listy dobrych praktyk na poziomie mikro (konkretne miejsca pracy) i mezo (poziom władz lokalnych). W ramach zrealizowanych przez nas wywiadów eksperckich pojawiały się przykłady takich praktyk, np. w sytuacji zagrożenia epidemiologicznego stworzenie oddziałów filtrujących, pozwalających na sprawne zarządzanie przepływem pacjentów, tworzenie lokalnych zasobów materiałowych, opis podstawowych procedur czy przygotowanie planów działania na poziomie lokalnym na ewentualność pojawienia się zagrożenia epidemiologicznego.

W kontekście trudnych doświadczeń pracowników liniowych, wystawionych na wysoki poziom stresu i ryzyka zdrowotnego, pożądaną praktyką powinno być wprowadzenie dostępu do stałego wsparcia psychologicznego (zarówno w przypadku zawodów medycznych, jak i niemedycznych).

11.7.3. Rekomendacje dla związków zawodowych

Rekomendacje zamykamy postulatami skierowanymi do organizacji związkowych z branży ochrony zdrowia. Mając na uwadze zróżnicowaną ocenę działalności związków zawodowych, jaką przedstawili nasi badani, wskazujemy m.in. na dalsze starania na rzecz pogłębienia współpracy międzyzwiązkowej widocznej np. przy organizacji Białego Miasteczka 2.0. Co więcej, w świetle pojawiających się napięć między różnymi grupami zawodowymi istotne wydają się również starania na rzecz pogłębienia solidarności międzybranżowej. Dobrym przykładem tego rodzaju inicjatywy jest Porozumienie Zawodów Medycznych, koalicja organizacji związkowych, które wsparło m.in. protest głodowy Porozumienia Rezydentów w 2017 r.

Istotne jest również dostosowanie przekazu komunikacyjnego do potrzeb i oczekiwań wchodzących do zawodu kadr tak, by zwiększyć obecność związków zawodowych wśród młodych pracowników branży. Postulujemy m.in. wykonanie diagnozy najważniejszych barier wejścia do organizacji związkowych wśród młodych pracowników, skierowanie kampanii społecznych i uświadamiających rolę związku zawodowego, aktywizację na polu nowych mediów, przede wszystkim mediów społecznościowych, i skupienie się na problemach młodych pracowników.

Nasi rozmówcy i rozmówczynie zwracali uwagę na niedostateczną aktywność części organizacji związkowych bezpośrednio w miejscach pracy w okresie pandemii COVID-19. Szczególnie ważna w sytuacji zagrożenia była fizyczna obecność związkowców w miejscu pracy. Widoczność działań podejmowanych na poziomie konkretnych placówek i lokalnych organizacji związkowych jest więc istotnym elementem budowania zaufania wśród załogi. Tu postulujemy m.in. tworzenie lokalnych forów do wymiany informacji o sytuacji w miejscu pracy (wykorzystanie mediów społecznościowych), stałą i aktywną komunikację z pracownikami, którzy kierują do organizacji związkowej zapytania, szkolenia dla kadr związkowych nakierowane na poszerzanie zakresu działań promujących organizację związkową w konkretnym miejscu pracy.

Rekomendacje dla związków zawodowych zamykamy postulatem większego otwarcia się na pracownice i pracowników migrujących, przede wszystkim z Ukrainy, którzy mogą stanowić istotne źródło nowych członków w nadchodzących latach. W tym zakresie postulujemy dostosowanie komunikacji m.in. na stronach internetowych, gdzie powinny powstać odpowiednio nasycone informacjami podstrony w językach osób, do których kierowany jest przekaz; w mediach społecznościowych, gdzie przekazywane informacje powinny być przygotowane w kilku wersjach językowych, nawet jeśli nie dotyczą konkretnej

narodowości; czy w komunikacji bezpośredniej, gdzie zalecamy, z jednej strony, poszerzenie kadry związkowej o osoby potrafiące komunikować się w kilku językach bądź współpracę z zewnętrznymi tłumaczami. Z drugiej strony postulujemy wsparcie pracownic i pracowników migrujących, chcących nauczyć się języka polskiego (poprzez dofinansowanie bądź organizowanie kursów związkowych). Dodatkowym pomysłem byłoby przygotowanie specjalnie dedykowanej kampanii informacyjnej do pracowników migrujących, mającej charakter edukacyjny i mobilizacyjny.

11.8. Podsumowanie

Niniejszy rozdział został poświęcony kondycji zdrowia publicznego i jakości pracy w szpitalnictwie w sytuacji wielokryzysu, którego kluczowymi elementami były konsekwencje chronicznego kryzysu sektora usług publicznych (Kozek, 2011; Maciejewska i in., 2016) oraz nakładających się na nie kryzysów: pandemicznego, uchodźczego i wzrostu kosztów życia w latach 2020–2024. W przypadku tych ostatnich centralną rolę odegrał pierwszy z nich jako najważniejsze źródło problemów, z jakimi mierzyli się zarówno zarządzający branżą, jak i pracownicy liniowi. Staraliśmy się odpowiedzieć na pytania o kształt zmian, które zaszły w interesującym nas okresie w wymiarach jakości pracy, oraz o sposoby radzenia sobie z wielokryzysem przez personel medyczny i niemedyczny.

Sytuacja przedpandemiczna w branży ochrony zdrowia miała kluczowe znaczenie dla działań podejmowanych po wybuchu pandemii w 2020 r. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na nieprzygotowanie branży na spodziewany od kilku miesięcy kryzys pod względem zaplecza materiałowego (braki m.in. w środkach ochrony osobistej), obiegu wiedzy i jasności procedur, które potęgowały poczucie chaosu i niepewności w pierwszych miesiącach po marcu 2020 r., czy stanu personelu medycznego (pogłębieniu uległy niedobory kadrowe w wyniku rosnącej liczby chorych zarówno pacjentów, jak i samych pracowników).

Opisywane przez nas zmiany w wymiarach jakości pracy możemy podsumować w nawiązaniu do dyskusji o niezbędności branży ochrony zdrowia dla utrzymania reprodukcji życia społecznego. Większość wymiarów przez nas opisywanych uległa pogorszeniu: pracownicy liniowi byli poddawani stałej presji o charakterze fizycznym (większe niż standardowe obciążenia fizyczne ze względu na pracę w trudnych warunkach i w sytuacji braków kadrowych), emocjonalnym (ryzyko zachorowania, ale również obserwowanie choroby i śmierci pacjentów czy współpracowników) i społecznym (po początkowych oznakach

wsparcia rosnące napięcia związane z traktowaniem personelu medycznego jako potencjalnego źródła zakażenia oraz ze względu na wypłacanie dodatków covidowych). Nawet stosunkowo pozytywnie oceniane dodatki finansowe ostatecznie powodowały napięcia nie tylko w kontekście odbioru społecznego, ale także w konkretnych miejscach pracy, gdy niejasność reguł ich przyznawania wiązała się z poczuciem niesprawiedliwości, a opóźnienia w wypłatach zwiększały niezadowolenie z kadry zarządzającej.

Z drugiej strony, jeśli przyjrzymy się sposobom radzenia sobie z wielokryzysem, to wydaje się, że wskazana przez nas jako dominująca sekwencja normalizacyjna była dowodem na duży potencjał dostosowawczy różnych kategorii pracowników. Kontestacja pojawiała się wśród naszych badanych rzadziej – miała m.in. wymiar zindywidualizowany, któremu było bliżej do hirschmanowskiego rozstania (np. poprzez przewartościowanie roli pracy wobec zobowiązań rodzinnych), a kolektywne formy mobilizacji pojawiały się przede wszystkim w relacjach młodych lekarzy i niektórych pielęgniarek.

W mniejszym stopniu w naszym materiale były obecne wątki związane z konsekwencjami dwóch kryzysów, które nastąpiły w końcowej fazie pandemii: kryzysu uchodźczego i wzrostu kosztów życia. Było to związane z faktem, że w mniejszym stopniu przełożyły się one na zmiany w wymiarach jakości pracy i w związku z tym były rzadziej (jeśli w ogóle) obecne w analizach sposobów radzenia sobie z wielokryzysem.

W kolejnym rozdziale analizujemy sytuację w branży pomocy społecznej, która do pewnego stopnia przypomina swoją charakterystyką ochronę zdrowia z dwoma ważnymi różnicami. Po pierwsze, jest w jeszcze większym stopniu niedofinansowana i cieszy się stosunkowo mniejszym zainteresowaniem decydentów i mediów (por. rozdział 5) niż ochrona zdrowia. Po drugie, jest w niej mniejszy poziom uzwiązkowienia, co przekłada się na siłę przetargową wobec pracodawców (głównie publicznych) oraz administracji rządowej. Wybuch pandemii niewiele zmienił w pierwszym aspekcie, ale jednym z głównych wątków kolejnego rozdziału jest pojawienie się nadziei na bardziej efektywną walkę o prawa pracownicze.

Opieka w kryzysie: praca w domach pomocy społecznej podczas pandemii

Alicja Pałęcka

Wprowadzenie

Domy pomocy społecznej (DPS) należą do tych placówek, które podczas pandemii nie mogły zostać zamknięte, a ich praca ograniczona lub przeniesiona do domów prywatnych jako praca zdalna. DPS świadczą całodobową opiekę nad mieszkańcami i mieszkankami, którzy nie funkcjonują samodzielnie, a pomocy w codziennych czynnościach nie można im zapewnić w formie wsparcia środowiskowego i usług opiekuńczych w domu. W Polsce na koniec 2022 r. w 902 zarejestrowanych DPS mieszkały 80 604 osoby (GUS, 2023i).

Praca w DPS ma charakter szczególny. Odbywa się w ciągłym bezpośrednim kontakcie z odbiorcami i odbiorczyniami usług, co odróżnia te placówki od pozostałych rodzajów instytucji pomocy społecznej¹. Wieloletnia praca z tymi samymi podopiecznymi, o różnym stopniu samodzielności, często z ograniczeniami poznawczymi, wytwarza trwałe i głębokie relacje i wymaga szczególnej pracy emocjonalnej oraz profesjonalizmu opartego na empatii (Niedbalski, 2014). Równocześnie właściwe dla porządku patchworkowego strukturalne warunki funkcjonowania branży oraz szeroki kontekst starzejącego się społeczeństwa sprawiają, że pracownice i pracownicy DPS wykonują swoją pracę w warunkach długotrwałych kryzysów: chronicznego kryzysu usług publicznych

¹ W Polsce są to miejskie, gminne i rodzinne ośrodki pomocy społecznej, powiatowe centra pomocy rodzinie, ośrodki wsparcia, centra usług społecznych i ośrodki interwencji kryzysowej.

i kryzysu demograficznego (Abramowska-Kmon i in., 2022; Maciejewska i in., 2016; Vigh, 2008)². Dodatkowo warto zauważyć, że osoby należące do omawianych tu grup zawodowych mają wiele cech, które, zgodnie z wynikami naszego badania ilościowego, korelują z niskim poczuciem zadowolenia z życia, do czego mogą przyczyniać się warunki pracy: są to zawody sfeminizowane, osoby pracujące w usługach w sektorze publicznym, o niskich zarobkach i żyjące w uboższych gospodarstwach domowych (zob. rozdział 7).

W niniejszym rozdziale analizujemy sytuację w DPS przed pandemią i po jej wybuchu, żeby odpowiedzieć na trzy główne pytania badawcze: (1) jaki efekt miały nawarstwiający się kryzysy: chroniczny kryzys opieki oraz wielokryzys z lat 2020–2024? (2) jaka była skala i kształt zmian w jakości miejsc pracy w opiece w wielokryzysie? (3) jakie były sposoby radzenia sobie pracowników i pracownic w kolejnych nawarstwiających się kryzysach: chronicznym, pandemicznym, wojennym, imigranckim, drożyznianym? Odpowiadając na pytania, poszukujemy specyficznych dla branży źródeł strategii radzenia sobie w kryzysach. Okazuje się nim przede wszystkim etos pracy, który za Danutą Walczak-Duraj rozumiemy jako względnie zwarty system „wartości, norm, postaw i zachowań grupowych, w którym wysoko wartościowana praca i jej główne atrybuty stanowiły podstawowe kryterium oceny moralnej jednostki i podstawową zasadę organizującą życie społeczne” (Walczak-Duraj, 2020, s. 31).

Rozdział składa się z siedmiu części. W części pierwszej prezentujemy kontekst funkcjonowania DPS w polskim systemie pomocy społecznej i w relacji do ochrony zdrowia. Część druga zawiera omówienie problemów, które pojawiły się w branży wraz z wybuchem pandemii. Na chroniczny kryzys nałożyły się wtedy kolejne trudności, wynikające częściowo z charakterystyki pracy w DPS, częściowo zaś z typowych dla patchworkowego kapitalizmu sposobów funkcjonowania instytucji. Wpływ tych problemów na jakość pracy w DPS analizujemy w części trzeciej. Zwracamy szczególną uwagę na stabilność zatrudnienia i wynagrodzeń, czas pracy, emocje i relacje społeczne, kontrolę i nadzór. W części czwartej analizujemy strategię radzenia sobie z kryzysem przez pracowników i pracownice DPS. Następnie prezentujemy studium przypadku jednej z badanych placówek, zwracając uwagę na istniejące przed pandemią zasoby, dzięki którym strategia lojalności i krytyki / głosu pracowniczego (*loyalty/voice*) realizowana była we współpracy z kierownictwem. Współpraca ta stworzyła warunki dla sekwencji normalizacyjnej. Część szósta zawiera rekomendacje dla państwa, samorządów, związków zawodowych i dyrekcji DPS, przygotowane na podstawie przedstawionych wcześniej analiz. Rozdział kończą podsumowanie i wnioski.

² Zob. rozdziały 2 i 3 niniejszej publikacji.

12.1. Sytuacja w branży przed pandemią

12.1.1. Organizacja domów pomocy społecznej

Prowadzenie DPS należy do zadań własnych jednostek samorządu terytorialnego – mogą być one tworzone przez gminy, powiaty i województwa. Inne podmioty (Kościoły, związki wyznaniowe, fundacje, stowarzyszenia, spółdzielnie, kapitałowe spółki prawa handlowego, osoby fizyczne) mogą prowadzić niepubliczne DPS na zlecenie jednostki samorządu terytorialnego, na podstawie umowy z gminą kierującą do DPS osoby w razie braku miejsc w placówkach publicznych lub na podstawie prawa cywilnego. Każda z tych sytuacji formalno-prawnych ma różne konsekwencje dla relacji między placówką a jednostką samorządu terytorialnego (zob. Jacek i in., 2021). Zasięg prywatyzacji w branży DPS jest ograniczony, placówki niepubliczne stanowią ok. jednej trzeciej z nich (zob. aneks metodologiczny, tabela A.7). Tak jak placówki publiczne, wymagają pozwoleń wojewody na prowadzenie działalności oraz są przez niego kontrolowane. Prawdopodobnie jednak, co charakterystyczne dla kapitalizmu patchworkowego, część domów prywatnych wymyka się kontrolom i działa nielegalnie (Grabusińska, 2013; NIK, 2020). W próbie badania COV-WORK znalazły się osoby pracujące w DPS zarówno publicznych (osiem placówek), jak i niepublicznych (cztery placówki).

DPS dzielą się ze względu na potrzeby ich mieszkańców i mieszkanki na placówki dla:

- osób w podeszłym wieku,
- osób przewlekle somatycznie chorych,
- osób przewlekle psychicznie chorych,
- dorosłych z niepełnosprawnościami intelektualnymi,
- dzieci i młodzieży z niepełnosprawnościami intelektualnymi,
- osób z niepełnosprawnościami fizycznymi,
- osób uzależnionych od alkoholu.

Aby odpowiedzieć na potrzeby mieszkańców i mieszkanki wynikające ze starzenia się, zmian stanu zdrowia i sprawności, typy te mogą być łączone. Dzięki temu osoby, które zamieszkały w DPS jako dzieci, mogą pozostać w tej samej placówce także w dorosłości. Spełniane jest w ten sposób jedno z istotnych założeń dotyczących działalności DPS i odróżniających je od placówek leczniczych: są to mianowicie domy, w których mieszkańcy i mieszkanki mają prawo i powinni pozostać, podobnie jak byłoby to w ich domach rodzinnych (Grabusińska, 2013). Tak też było w przypadku większości placówek, w których pracowali nasi rozmówcy i nasze rozmówczynie (domy dla dzieci, młodzieży

i dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną oraz domy dla osób przewlekle chorych somatycznie i w podeszłym wieku).

DPS należą do systemu pomocy społecznej i od 1990 r. podlegają ministerstwu odpowiedzialnemu za politykę społeczną, a nie, jak było to wcześniej, Ministerstwu Zdrowia (do tego czasu istniało jedno Ministerstwo Zdrowia i Opieki Społecznej). Następnie, do czasu reformy systemu ochrony zdrowia, DPS świadczyły jeszcze usługi medyczne, jednak od 1998 r. ich mieszkańcy i mieszkanki korzystają z powszechnego systemu ochrony zdrowia. Rozdzielenie tych branż i funkcji DPS ma konsekwencje m.in. dla organizacji pracy, a przede wszystkim dla wynagrodzeń medycznego personelu DPS. Problem ten podkreślała jedna z rozmawiających z nami ekspertek, która reprezentowała związki zawodowe: jednym z efektów rozdzielenia dwóch branż było powstanie charakterystycznych dla kapitalizmu patchworkowego nierówności pomiędzy pielęgniarkami pracującymi w dwóch systemach. Przykładowo tzw. zembalowe (podwyżki wywalczone przez związki zawodowe pielęgniarek i położnych w 2015 r.; nazwa potoczna pochodzi od nazwiska ówczesnego ministra zdrowia) nie objęło pielęgniarek pracujących w DPS, podobnie jak dodatki covidowe podczas pandemii (EX_6_OZPS_ZZ). Elementem właściwym dla patchworku jest też rozdzielenie funkcji związanych z prowadzeniem DPS między różne podmioty. Ustawa o pomocy społecznej z 2004 r. przekazała kontrolę nad DPS na poziom samorządów, które jednak finansują je z dotacji z budżetu państwa (do tego dochodzą opłaty uiszczane przez mieszkańców), co wywołuje napięcia, szczególnie w obliczu żądań płacowych związków zawodowych (zob. Grabusińska, 2013; Pytel, 2023).

12.1.2. Chroniczny kryzys w branży: niskie wynagrodzenia, braki kadrowe

Jak wspomnieliśmy, skala prywatyzacji w branży jest ograniczona, jednak w neoliberalnej logice drugą stroną prywatyzacji jest chroniczne niedofinansowanie (zob. rozdziały 1 i 2). Podobnie jak w przypadku innych instytucji dostarczających usługi publiczne, w pomocy społecznej i DPS problem niedofinansowania przekłada się na niskie zarobki i braki kadrowe. Przykładowo, według danych GUS w 2022 r. opiekunki w DPS zarabiały 79% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce, które wynosiło wtedy 6346,15 zł, pielęgniarki 92%, a pracownice socjalne 94% (zob. aneks metodologiczny, wykres A.2). Informacje zebrane w badaniu, w tym w wywiadach eksperckich, a także pochodzące z literatury i mediów, w tym wypowiedzi związkowców (zob. rozdział 5), sygnalizują jednak znacznie gorszą sytuację finansową tych grup

zawodowych, czy wręcz ich „znaczące zubożenie” (Pytel, 2023, s. 71; zob. też NIK, 2024). Trudne warunki pracy i niskie wynagrodzenia są powodem, dla którego od 2017 r. Barometr zawodów wskazuje deficyt poszukujących pracy w zawodzie opiekuna/opiekunki osoby starszej lub z niepełnosprawnością, który obejmuje m.in. opiekuna/opiekunkę w domu pomocy społecznej. Na rok 2025 prognozowany był deficyt w tym zawodzie w 197 powiatach (na 380).

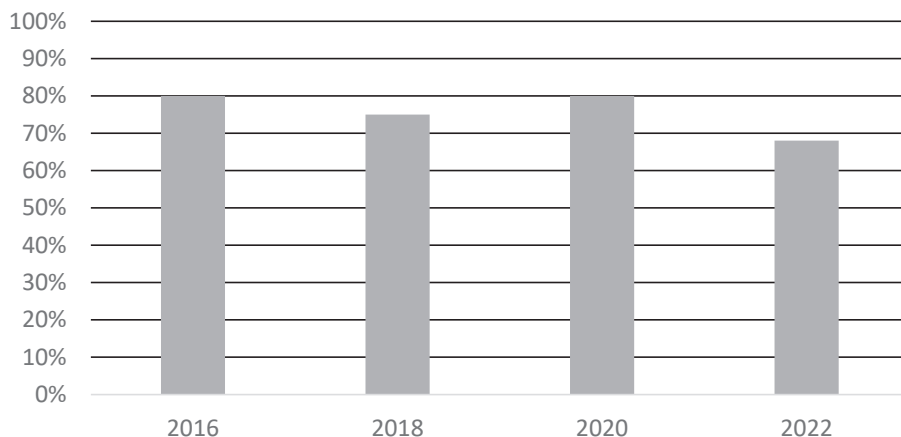
W konsekwencji, po pierwsze, praca w DPS jest stosunkowo stabilna. Po drugie, według naszych rozmówców i rozmówczyń niskie wynagrodzenia motywują pracownice do uzupełniania braków kadrowych przez nadgodziny oraz pracę w dwóch placówkach równocześnie, w tym na umowach zlecenia lub niepełny etat. Tabela 12.1 pokazuje systematyczny wzrost udziału atypowego zatrudnienia w DPS, częściowo potwierdzając uzyskane w wywiadach informacje o stosunkowo powszechnej, zwłaszcza wśród opiekunek, pielęgniarek i pozostałego personelu medycznego, dwuetatowości. W toku badań zgłaszane były przypadki osób pracujących nawet do 300 godzin w miesiącu (EX_04_PS_ZZ, BNI_27_OZ_Jola, BNI_30_OZ_Zyta). Ponadto pracownice mogą dorabiać w innych branżach lub miejscach pracy, co nie zostanie uchwycone w statystykach. W wywiadach opiekunki mówiły np. o pracy w kwaciarni (BNI_30_OZ_Zyta), sprzątaniu (BNI_04_OZ_Marta) lub opiece w domach prywatnych (BNI_26_OZ_Sylwia).

Tabela 12.1. Zatrudnienie w domach pomocy społecznej w latach 2016–2022

	Ogółem	Osoby zatrudnione na etatach	Z tego w niepełnym wymiarze czasu pracy	Osoby zatrudnione nieetatowo	Udział zatrudnienia atypowego (w niepełnym wymiarze i na umowie innej niż umowa o pracę)
2016	57 287	55 913	4302	1 374	7,50%
2017	57 071	55 731	4318	1 340	7,56%
2018	57 838	56 279	4518	1 559	7,81%
2019	58 039	56 362	4664	1 677	8,03%
2020	57 516	55 832	4024	1 684	9,92%
2021	56 417	54 712	4066	1 705	10,22%
2022	56 615	54 710	4241	1 905	10,85%

Źródło: Sprawozdania Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej. Stan na 31 grudnia roku sprawozdawczego. Uwaga: Zatrudnienie nieetatowe oznacza zatrudnienie na podstawie innej niż umowa o pracę.

Co więcej, pielęgniarki czy fizjoterapeuci zarabiają więcej w placówkach medycznych, w których obowiązuje siatka płac, dlatego korzystne jest dla nich poszukiwanie dodatkowego zatrudnienia lub odchodzenie z DPS do systemu ochrony zdrowia (Abramowska-Kmon i in., 2022; NIK, 2024; Pytel, 2023). Relację zarobków pielęgniarek w DPS do zarobków pielęgniarek ogółem przedstawia wykres 12.1.



Wykres 12.1. Relacja średniego wynagrodzenia pielęgniarek w domach pomocy społecznej do średniego wynagrodzenia pielęgniarek we wszystkich branżach

Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W ostatnich latach liczba osób pracujących w DPS fluktuuje. Podczas pandemii, tj. między końcem 2019 a końcem 2021 r., system opuściło szczególnie dużo pracowników i pracownic: ponad 1500 osób, a problem ten dotyczy szczególnie pielęgniarek.

12.1.3. Nakładające się kryzysy: kryzys demograficzny

Chroniczny kryzys niedofinansowania branży pomocy społecznej i domów opieki ma miejsce w kontekście innego istotnego kryzysu: starzejącego się społeczeństwa (zob. też rozdział 3). Wydaje się, że kryzys demograficzny mógłby stać się szansą dla branży. Wzmocnienie narracji związków zawodowych o konieczności dofinansowania DPS i rozwoju ich kadr stwarzałoby możliwość ich skuteczniejszego wpływu na kształt polityk publicznych, a zwiększony popyt na usługi opiekuńcze dla osób starszych poprawiłby warunki na rynku i sytuację

finansową placówek. Równocześnie jednak od lat obserwujemy kryzys reprodukcyjny, przejawiający się m.in. familializacją, tj. wycofywaniem się państwa z usług opiekuńczych i przenoszeniem obowiązków związanych z opieką na rodziny, przede wszystkim kobiety, w obszarze opieki nad osobami starszymi pozbawione zewnętrznego wsparcia (Abramowska-Kmon i in., 2022). Przy znacznej feminizacji branży (kobiety stanowią aż 83% osób pracujących w sektorze ochrony zdrowia i pomocy społecznej) kryzys demograficzny może okazać się raczej kolejnym czynnikiem wywierającym presję na branżę i jej pracownice, często obciążone więcej niż jednym etatem oraz pracą opiekuńczą w domu.

Odpowiedzią na kryzys demograficzny ma być polityka deinstytucjonalizacji, tj. rozwój usług w środowisku osoby wymagającej wsparcia, by jak najdłużej pozostała w swoim miejscu zamieszkania, względnie samodzielna. Stąd rządowe propozycje narzędzi takich jak bon senioralny, mający fundować usługi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu. Przedstawicielka związków zawodowych wyraziła obawę, że tego rodzaju rozwiązania wzmocnią prywatyzację branży oraz, zgodnie z logiką familializacji, przeniosą ciężar opieki na rodziny, nie rozwiązując jej problemów (EX_7_PS_ZZ). Komentatorzy zwracają uwagę, że osoby starsze „potrzebują pomocy środowiskowej, tylko nie ma kto jej nieść” (*Seniorzy potrzebują pomocy...*, 2024). Wydaje się, że ze względu na opisane wyżej chroniczne problemy branży bon senioralny może stać się narzędziem, które stworzy kolejny obszar dodatkowego zatrudnienia dla osób już pracujących w DPS np. jako opiekunki. Równocześnie deinstytucjonalizacja nie oznacza likwidacji placówek opieki całodobowej, lecz ich współpracę z lokalnym środowiskiem zewnętrznym. DPS pozostaną niezbędnym elementem systemu (EX_22_PS_KIER) (Grewiński i in., 2024).

12.1.4. Dialog społeczny w pomocy społecznej przed pandemią

DPS, należąc do branży pomocy społecznej, są przedmiotem dialogu trójstronnego w Trójstronnym Zespole ds. Pomocy Społecznej przy Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Zespół nie istniał jednak przed pandemią, został bowiem powołany w 2022 r.

Branża pomocy społecznej obejmuje zarówno DPS, jak i ośrodki pomocy społecznej, włączona jest w sektor ochrony zdrowia i pomocy społecznej. Cały sektor pozostaje stosunkowo wysoko uzwiązkowiony: 21% zatrudnionych w nim osób należało do związków zawodowych (w 2014 r.), stanowiąc 12% członków (GUS, 2015). Od 2015 r. GUS nie opublikował informacji o uzwiązkowieniu w poszczególnych sektorach, natomiast według naszych

szacunków w 2022 r. stopa uzwiązkowienia w całym sektorze wynosiła 20%. Jego pracownicy i pracownice wciąż stanowili ok. 12% członków w związkach (GUS, 2023c). Trudno jednak określić poziom uzwiązkowienia w samej tylko branży pomocy społecznej, a tym bardziej w DPS, ze względu na wspomniany sposób agregacji danych przez Główny Urząd Statystyczny³. Podobny problem dotyczy członkostwa w organizacjach pracodawców.

W branży pomocy społecznej obecna jest zrzeszona w OPZZ Federacja Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej, OPZZ Konfederacja Pracy, Sekcja Krajowa Pracowników Pomocy Społecznej NSZZ „Solidarność” oraz niezależna Polska Federacja Związkowa Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej. Po stronie pracodawców prywatny segment pomocy społecznej posiada swoją instytucjonalną reprezentację w postaci organizacji WRZOS (Wspólnota Robocza Związków Organizacji Socjalnych). Jest to jednak przedstawicielstwo specyficzne, ponieważ grupuje pewien wycinek niepublicznych podmiotów świadczących usługi, które mieszczą się w zakresie pomocy społecznej, a legitymizuje je obecność w europejskiej branżowej organizacji pracodawców, the Federation of European Social Employers. Pracodawcy w placówkach publicznych mają natomiast swoją reprezentację i forum m.in. w działającym od 2019 r. Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Dyrektorów Samorządowych Domów Pomocy Społecznej. Istotny głos ma także Unia Metropolii Polskich jako przedstawiciel części odpowiedzialnych za prowadzenie DPS samorządów.

Protesty odbywają się w całej branży i w DPS sporadycznie. W roku przed pandemią, 2019, w Monitoringu Konfliktów Społecznych MRPiPS odnotowano je w czterech placówkach. Równocześnie PFZPSiPS od 2018 r. organizuje akcję protestacyjną całej branży, domagając się wyższych wynagrodzeń i poprawy warunków pracy dla pracowników socjalnych.

12.2. Problemy branży w pandemii i wielokryzysie

Z powyższego opisu sytuacji w DPS przed pandemią wyłania się obraz chronicznego kryzysu (Vigh, 2008): niskich wynagrodzeń i wieloletnich braków kadrowych. Wypracowane w tych warunkach strategie radzenia sobie, takie jak wieloletatowość, pozwalająca pracującym uzupełnić budżet, a placówkom częściowo uzupełnić braki kadrowe, okazały się niemożliwe do utrzymania

³ Według danych NSZZ „Solidarność” w ok. 10% DPS działają organizacje związkowe (korespondencja prywatna z Przemysławem Pytlem).

w pandemii, wzmacniając efekt wielokryzysu. Podczas kryzysu pandemicznego wyraźnie zaostrzyły się trudności wynikające z opisanych wyżej warunków strukturalnych funkcjonowania DPS oraz ze specyfiki pracy w tych placówkach: bezpośredniego intensywnego kontaktu pracowników i pracownic z mieszkańcami i mieszkankami.

DPS zwróciły uwagę opinii publicznej w pierwszych miesiącach pandemii. W wielu krajach to właśnie wśród ich mieszkańców i mieszanek liczba zachorowań i zgonów była znacznie wyższa niż w całej populacji. W USA w maju 2020 r. jedną trzecią osób zmarłych w wyniku COVID-19 stanowili pensjonariusze i pensjonariuszki *nursing homes*, w Kanadzie było to aż 81%, a w Belgii – 66% (Behrens i Naylor, 2020; Huang i in., 2020; Khan i in., 2020; Shaw, 2020; Syed i Ahmad, 2021; Vermeerbergen i in., 2021). Wynika to z charakterystyki domów opieki całodobowej, gdzie stale przebywa duża liczba osób, co sprzyja powstawaniu ognisk zakażeń, a mieszkańcy i mieszkanki to często osoby starsze lub przewlekle chore, szczególnie narażone na ciężki przebieg COVID-19 i śmierć (McCallion, 2020). W Polsce liczba zachorowań i zgonów w DPS była jednak znacznie niższa. Według danych podanych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej⁴ podczas pierwszej fali pandemii, do końca czerwca 2020 r., zachorowało 175 mieszkańców i mieszanek oraz 84 osoby pracujące w DPS. Zmarło 138 osób (Senat RP, 2020). Liczby te uwidaczniają kilka prawidłowości. Choć osoby zakażone w DPS stanowiły niewielki odsetek (0,5%) wszystkich zakażonych w Polsce, większość z zakażonych mieszkańców i mieszanek zmarła. Wciąż jednak było to mniej niż 10% wszystkich ofiar w Polsce w tym czasie, co odróżnia polskie DPS od tego typu placówek w wymienionych wyżej krajach, gdzie sytuacja była znacznie bardziej dramatyczna. W całym roku 2020 na COVID-19 zmarło 3,4 tys. osób mieszkających w DPS (tj. 9,1% z 37,1 tys. zakażonych). Było to 8,2% wszystkich śmierci na skutek zachorowania na COVID-19 w tym czasie (GUS, 2021a, 2021b; *Raport zakażeń...*, 2024).

Według przedstawiciela administracji rządowej, który udzielił wywiadu w badaniu, stosunkowo niewielka liczba osób zakażonych w DPS w porównaniu z odpowiednią liczbą w niektórych innych krajach była zasługą, po pierwsze, personelu placówek, po drugie, stosunkowo szybkiego rozpoczęcia szczepień dzięki włączeniu zarówno mieszkańców i mieszanek, jak i osób pracujących w DPS do grupy 0, która otrzymała szczepienia w pierwszej kolejności, w styczniu 2021 r. (EX_18_PL_ADM). Biorąc jednak pod uwagę, że przytoczone wyżej dane dotyczą pierwszego roku trwania pandemii, zanim szczepionka stała się dostępna, trzeba raczej postawić hipotezę, że to typowa w patchworkowym

⁴ Od 7 października 2020 r. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

kapitalizmie (Gardawski i Rapacki, 2021) oddolna organizacja pracowników i pracownic, owo branie spraw w swoje ręce, była przynajmniej jednym z czynników, dzięki którym DPS nie stały się ogniskami zakażeń na szeroką skalę⁵.

Stan zdrowia wielu pacjentów i pacjentek domów pomocy społecznej wiąże się jednak ze szczególnymi problemami: ograniczonymi zdolnościami poznawczymi, trudnościami w zrozumieniu nagłych zmian, konieczności dystansu społecznego lub dezynfekcji. W połączeniu ze wspomnianą już niewystarczającą liczbą personelu w ogóle oraz dodatkowymi brakami kadrowymi z powodu kwarantanny lub urlopów i zwolnień (np. na opiekę nad dziećmi) powodowało to poważne problemy organizacyjne, gdy w domach opieki nie było wystarczającej liczby osób pracujących, aby zapewnić bezpieczeństwo mieszkańców i mieszkanek.

Jak w całej populacji w tym czasie, tak i w tej grupie doszło do zaniedbań zdrowotnych. Rezygnowano z wizyt lekarskich, bieżącego leczenia lub zabiegów – lub były one niemożliwe, kiedy zamykano oddziały szpitalne. W samych placówkach niekiedy ograniczano pracę z pacjentami i pacjentkami, co miało długofalowe konsekwencje dla ich zdrowia i kondycji.

Łukasz: A to często potęgowało choroby przewlekłe, gdzieś tam to wszystko się u nich bardziej rozwijało. [...] Charakter naszej pracy się zmieniał, bo osoba z takiej czynnej na sali gimnastycznej stawała się bierną, leżącą w łóżku, więc wykonywaliśmy wtedy jakieś tam usprawnianie przyłóżkowe. [...] [Mieszkaniec – przyp. A.P.] też się posunął na tyle chorobowo, że my dzisiaj mamy z nim kontakt logiczny ograniczony, więc to jest jakby efekt covidu. [...] To leżenie w łóżku i patrzenie w sufit po prostu go mocno ograniczyło, jeśli chodzi o zdolności logicznego myślenia. (BNI_14_OZ_Łukasz)

Relacje instytucji formalnych i nieformalnych na poziomie mikro interpretować można z perspektywy koncepcji kapitalizmu patchworkowego. Chaos informacyjny był powszechnie zgłaszany jako poważny problem pierwszych tygodni pandemii. Brak jasnych wytycznych z Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej i województw wytworzył konieczność oddolnego i autonomicznego organizowania pracy przez załogi DPS. W placówkach wewnętrzne zasady

⁵ Inny istotny pośredni czynnik wskazuje zespół PAN, według którego Polacy i Polki tworzą społeczeństwo „domowe”, stacjonarne, charakteryzujące się „niewielką intensywnością kontaktów w przestrzeni publicznej, z dominacją niewielkich miejscowości i relatywnie niską mobilnością” (Duszyński i in., 2020, s. 27). Mogło to spowodować, że ryzyko wprowadzenia wirusa do DPS przez pracujące w nich osoby było niższe niż w niektórych innych krajach, gdzie intensywność kontaktów jest większa.

i procedury wypracowane zostały szybciej, niż pojawiły się odgórne wytyczne (BNI_25_OZ_Gabriela, EX_22_PS_KIER, EX_27_PS_KIER). Niejasność procedur była wymieniana przez osoby pracujące na różnych stanowiskach w DPS jako jeden z czynników stresujących, jednak problem ten był wskazywany coraz rzadziej w odniesieniu do niższych poziomów zarządzania: 32,8% wymieniło jako czynnik stresujący niejasność procedur na poziomie krajowym, lecz zaledwie 9,5% na poziomie lokalnym i 4,2% na poziomie instytucji, w której dana osoba pracowała (Doiczman-Łoboda i in., 2021, s. 32). Wydaje się więc, że rozwiązywanie problemów następowało nie na poziomie krajowym, centralnym, lecz samorządowym, a przede wszystkim zakładów pracy, a także czasami central i regionalnych oddziałów związków zawodowych, które mogły działać jako centra koordynacji pomocy i wymiany informacji (EX_6_OZPS_ZZ).

Nie jest to zawsze jednoznacznie negatywnie oceniane przez kierownictwa placówek. Dyrektor miejskiego DPS w dużym mieście wskazuje nie tyle na bezczynność władz centralnych i samorządowych (pierwsze rekomendacje dotyczące DPS MRPiPS przekazało wojewodom 12 marca, czyli jeszcze przed ogłoszeniem stanu epidemii 20 marca), co raczej na tempo reakcji w samych placówkach:

Myśmy od samego początku zastosowali procedury, nie czekając na wytyczne z miasta. Miasto z tych procedur korzystało jako wytyczne dla innych instytucji. (EX_22_PS_KIER)

Cytowany dyrektor zauważa zresztą, że było to konieczne – władze mogły przekazywać jedynie wytyczne i rekomendacje, dla których na poziomie placówek należało wypracować własne sposoby wdrożenia. Równocześnie mógł on liczyć na dobrą współpracę z samorządem i otoczeniem instytucjonalnym, zgodnie zresztą z obserwacją Nataszy Doiczman-Łobody i in. (2021, s. 4) o gminnych placówkach położonych w miastach. Na przykładzie tego DPS wydaje się więc, że umocowanie formalne (placówka gminna) oraz położenie DPS (w dużym mieście) mają znaczenie dla relacji wątku z osnową, tj. konkretnych graczy z formalnymi instytucjami. W takich przypadkach instytucje samorządowe i centralne okazują się mocniejsze i mogą mieć silniejszy związek z poszczególnymi graczami na poziomie mezo i mikro, a także być zdolne do koordynacji ich działań.

Inaczej jest w przypadku prywatnej placówki na wsi, która otrzymała znikomą pomoc rzeczową, pozostała niejako na uboczu samorządowego wsparcia oraz jakichkolwiek relacji poza ściśle lokalnymi (BNI_25_OZ_Gabriela). Według Doiczman-Łobody i in. w gminach wiejskich znaczenie może mieć „względna łatwość wchodzenia we współpracę z mniej przeciążonymi podmiotami, czy

też konieczność/presja wchodzenia we wszelkie możliwe kontakty z powodu ograniczonych zasobów” (Doiczman-Łoboda i in., 2021, s. 22). Szczegółowe konsekwencje tego braku relacji z osnową opisane zostaną w studium przypadku.

Kryzys pandemii w wywiadach opisywany był jednoznacznie jako wyzwanie, trudność, moment konieczności wytworzenia nowych praktyk. Inaczej było w przypadku kolejnych kryzysów po 2020 r.: inflacji i pełnoskalowej inwazji Rosji na Ukrainę. Mimo że badanie przypadło na czas szybko wzrastającej inflacji (pierwszy wywiad przeprowadzono we wrześniu 2021 r., ostatni – w marcu 2023 r.), problem inflacji właściwie nie wybrzmiał w wywiadach. Wyraźną narację o kłopotach finansowych rozwinęła jedynie pokojowa, czyli pracownica zarabiająca w DPS najmniej (BNI_27_OZ_Jola), a także związkowiec, który wymienił wzrost cen jako jedną z motywacji (choć nie najważniejszą) dla założenia związku zawodowego w jego placówce (BNI_19_OZ_Antoni).

Z przybyciem do Polski uchodźczyń z Ukrainy w wyniku pełnoskalowej wojny związane jest natomiast pewne oczekiwanie rozwiązania problemów kadrowych. Zgodnie z opisywanym w rozdziale 3 trendem wykonywania odpłatnej pracy reprodukcyjnej (i innych nisko opłacanych prac niezbędnych) przez migrantki rozmówcy i rozmówczynie, zarówno w wywiadach eksperckich, jak i biograficznych oraz grupowych, zgodnie twierdzili, że poszukujące pracy Ukrainki mogą wypełnić wakaty (FGI_07_PS_NWAW_DPS). Oznacza to jednak potencjał powstania kolejnych nierówności: ze względu na narodowość lub obywatelstwo. Rozmówcy i rozmówczynie zauważają to zagrożenie. Ich obawy wiążą się z dostrzeganą przez nich tendencją prywatnych pracodawców do dumpingu cenowego, wykorzystywania słabszej pozycji cudzoziemek na rynku pracy i oferowania im niskich wynagrodzeń, przez co walka o podwyżki w całej branży może być zagrożona. W wywiadach wskazywana była konieczność rekrutacji nowych pracowników do związków zawodowych oraz ich edukacji w obszarze polskiego prawa pracy (FGI_07_PS_NWAW_DPS). Z jednej strony jest to wizja normalizacji jako powrót do *status quo ante*, ale z zastąpieniem polskich pracowników pracownicami o słabszej pozycji, co może grozić utrwaleniem złych warunków płacowych i funkcjonowania DPS. Z drugiej pojawia się jednak wola, by walczyć o wyższe płace i przeciwdziałać potencjalnym nierównościom.

12.3. Jakość pracy w wielokryzysie

W rozdziale 9 zaznaczaliśmy, że w Polsce nakładające się kryzysy nie przyniosły długotrwałych zmian na gorsze w obszarze jakości pracy. Tak też było w DPS – nastąpił w nich jedynie krótkotrwały spadek w obszarze wynagrodzeń,

stabilności zatrudnienia oraz czasu i intensywności pracy. Długotrwale zmienił się natomiast charakter pracy w niektórych placówkach w wymiarach kontroli i nadzoru oraz relacji społecznych – co zależało raczej od kontekstu danej placówki. Ze względu na charakter pracy w większości zawodów w DPS w wywiadach właściwie nie było mowy o możliwościach rozwoju zawodowego, w tym o szkoleniach, które bywają postrzegane jako „niewiele wnoszące” (FGI_06_PS_WAW_DPS). Wyjątkiem jest DPS „Przy lesie” (nazwa zmieniona), opisany w studium przypadku, w którym, według jego kierowniczkii, „pandemia spowodowała, że personel zaczął mieć potrzebę przeogromnej wiedzy, zapotrzebowanie na szkolenia i na wiedzę” (BNI_25_OZ_Gabriela).

12.3.1. Stabilność zatrudnienia

Jak wyjaśniliśmy, opisując sytuację w branży, wiele zatrudnionych w niej osób pracuje w więcej niż jednej placówce, np. w ramach umowy o pracę na pełen etat w jednym DPS z równoczesną umową zlecenia w innym, prywatną praktyką fizjoterapeutyczną lub pracą w szpitalu (w przypadku pielęgniarek). To właśnie te dodatkowe zatrudnienia stały się w pandemii na jakiś czas niestabilne w wyniku rządowego zakazu dla pielęgniarek pracy w dwóch placówkach równocześnie⁶, podobnych rozwiązań wprowadzanych przez kierownictwo na poziomie placówek (BNI_25_OZ_Gabriela), ale też ograniczenia prywatnej praktyki ze względów bezpieczeństwa, czy to przez odwoływanie wizyt przez pacjentów i pacjentki, czy przez same opiekunki lub fizjoterapeutów (BNI_14_OZ_Łukasz). Ujawniła się w ten sposób podatność na prekaryzację tej grupy pracowników i pracownic. Kiedy podczas pandemii uzupełnianie wynagrodzenia z głównego miejsca pracy innymi zleceniami stało się niemożliwe, wiele pracownic i pracowników DPS doświadczyło trudności finansowych.

Osoby reprezentujące w badaniu związki zawodowe zgłaszały problem zwolnień w placówkach, w których zmarło wielu mieszkańców, natomiast kolejnych nie przyjmowano ze względu na obostrzenia lub oszczędności samorządów w czasie kryzysu i mniejszych wpływów z podatków. Spadek liczby mieszkańców miał być argumentem za zwolnieniami (EX_7_PS_ZZ, EX_8_PS_ZZ) (zob.

⁶ Zakaz ten obowiązywał od 30 kwietnia do 24 lipca 2020 r. na podstawie rozporządzenia ministra zdrowia (Dz. U. 2020 poz. 775), a następnie został złagodzony i decyzje przekazano w gestii kierownictwa placówek. Zakaz obejmował podmioty lecznicze, a więc wyjęte spod niego były domy pomocy społecznej, jednakże w praktyce nastęrczało to niekiedy trudności interpretacyjnych lub motywowało dyrekcje do wprowadzenia takiego zakazu w swoich placówkach.

też Pytel, 2023). Efekty tej polityki kadrowej należałoby zbadać na poziomie powiatów, zwłaszcza tam, gdzie wystąpiły ogniska zakażeń w DPS. Jednak dane ogólnopolskie pokazują, że od 2021 r. liczba mieszkańców i mieszkank DPS zaczęła wracać do tej sprzed pandemii, choć mieszkają oni w większej liczbie placówek. Zatrudnienie w nich nie rośnie natomiast w tym samym tempie i na koniec 2022 r. nie zbliżyło się do poziomu sprzed pandemii (zob. tabela 12.1).

12.3.2 Wynagrodzenia

Zakaz pracy w kilku placówkach spowodował poważne braki w budżetach domowych pielęgniarek i opiekunek. Rekompensować je miało dofinansowanie do wynagrodzeń przyznawane placówkom w trybie konkursowym, przy czym wnioskowanie o nie było stosunkowo łatwe i wymagało jedynie dopełnienia odpowiednich formalności przez kierownictwo (EX_27_PS_KIER). Według niektórych uczestniczek wywiadów dodatkowe wynagrodzenia nie rekompensowały jednak poniesionych strat. Wspominano także o jednorazowym wzroście wynagrodzeń dzięki premiom za brak zwolnień lekarskich oraz nadgodzinom (BNI_12_OZ_Uła, BNI_13_OZ_Dominika), przy czym w jednym z badanych DPS działaczki związkowe musiały upomnieć się o wypłatę wynagrodzeń za nadgodziny dla załogi, ponieważ rozwiązania dotyczące czasu pracy nie były transparentne i skutkowały błędami w rozliczeniach (BNI_04_OZ_Marta).

Frustrację i poczucie niesprawiedliwości wywoływało dzielenie grantów na dodatki do wynagrodzeń pomiędzy cały zespół DPS, także osoby z działu administracyjnego, które nie miały kontaktu z zakażonymi (BNI_19_OZ_Antoni, FGI_O7_PS_NWAW_DPS). Z kolei rządowe rozwiązania dla pracowników medycznych, które miały rekompensować utratę dochodów wynikającą z tymczasowej rezygnacji z pracy w dwóch podmiotach, wykluczały pozostałe grupy. Podobnie więc, jak to było w szpitalach w przypadku dodatków covidowych, granty i dodatki dla osób pracujących w DPS także stawały się niekiedy przyczyną konfliktu lub resentymentu, podzielenia załogi. Jak się wydaje, ta typowa dla porządku patchworkowego, postrzegana przez pracowników i pracownice uznaniowość może prowadzić do dalszej erozji zaufania do instytucji formalnych.

12.3.3. Czas pracy

Na czas największej liczby zachorowań wprowadzano w DPS zmiany w czasie pracy, które miały podnosić bezpieczeństwo personelu oraz mieszkańców

i mieszkańek. Celem zmian było ograniczenie liczby osób równocześnie przebywających w placówce i kontaktu między nimi, a także ograniczenie kontaktów zewnętrznych. Za każdym razem oznaczało to wydłużenie zmian z ośmiu do 12, a nawet 24 godzin. Zmiany kumulowano w krótkim czasie, np. dwóch tygodni, po których następowały dwa tygodnie wolnego. W niektórych przypadkach rozwiązania te okazały się działać na tyle dobrze, że dyskutowano w zespołach przyjęcie ich na stałe (EX_27_PS_KIER, EX_13_OZPS_ZZ). Mają one ułatwiać zarządzanie grafikami, a osobom pracującym dawać więcej czasu na nieprzerwany odpoczynek. Nie jest to jednak rozwiązanie jednoznacznie korzystne dla osób pracujących. Było też opisywane jako wyczerpujące psychicznie i fizycznie (BNI_30_OZ_Zyta, FGI_06_PS_WAW_DPS) oraz, mimo że ustawa wymagała zgody pracowników i pracownic na wprowadzenie zmian⁷, niekiedy wymuszone: „my nie mieliśmy nawet możliwości odmowy, zostało to nam po prostu narzucone [...] przez wojewodę” (FGI_06_PS_WAW_DPS).

Szczególną sytuacją było zamykanie domów przez sanepid ze względu na zakażenia mieszkańców i mieszkańek. W takich wypadkach personel pozostawał w DPS nieprzerwanie przez 10 dni lub dwa tygodnie. W większości przytaczanych w wywiadach przypadków opiekunki samodzielnie, z własnej inicjatywy decydowały się na zamknięcie w DPS (FGI_06_PS_WAW_DPS, FGI_07_PS_NWAW_DPS, EX_13_OZPS_ZZ). To właśnie w tych fragmentach wywiadów, które dotyczą wielogodzinnych zmian i wielodniowego przebywania w placówce, ujawnia się mobilizacja personelu DPS, wynikająca z poczucia odpowiedzialności za mieszkańców i mieszkanki:

Zyta: Dostałam telefon, koleżanka zadzwoniła i pyta: „Zamykamy się?”. I czy ja bym dała radę, żeby przyjechać, bo mówi: „Wiesz co, wynik masz negatywny...”. Ja mówię: „Nie ma problemu”. Zadzwoniła o 15:00, pociąg miałam o 17:00, torbę wzięłam i cokolwiek w torbę i nie zastanawiałam się. (BNI_30_OZ_Zyta)

Taka konieczność dotyczyła właściwie wyłącznie opiekunów i opiekunek oraz pielęgniarek. Wywoływało to jednak u innych pracowników i pracownic obawę albo, w innych przypadkach, gotowość do zamknięcia się w placówce razem z koleżankami i kolegami. I tak fizjoterapeutka, kucharka oraz kierowniczką, które udzieliły wywiadów w projekcie, jeździły do pracy z przygotowanymi

⁷ Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2020, poz. 374), art. 4f.

torbami z bielizną i ubraniami na zmianę (BNI_05_OZ_Bożena, BNI_12_OZ_Ula, BNI_25_OZ_Gabriela).

Decyzje o pozostaniu w DPS na 10 lub 14 dni miały konsekwencje, których nie dało się przewidzieć, a które były dla pracowników i pracownic dotkliwe. Zmęczenie fizyczne i psychiczne, brak kontaktu ze światem zewnętrznym, niepewność, jak długo potrwa izolacja, a przede wszystkim rozłąka z rodziną wspomniane były w wywiadach jako trudne, z wyraźnymi emocjami i wzruszeniem:

Oskar: No nie było to lekkie. Bo też przez miesiąc widzieć się z rodziną tylko przez telefon, jeszcze z dziećmi i... A im dłużej się spędzało [w DPS – przyp. A.P.] czasu, tym bardziej się nie chciało... Nawet nie chciało się dzwonić dlatego, że jak dziewczyny pytały mnie: tata, kiedy wrócisz? No a co mogłem powiedzieć? Nie wiem. Po prostu. A jak już był koniec, kilka dni wolnego po tym, jak wróciłem do domu, no i zaraz z powrotem, bo też dalej nie miał kto pracować, no bo dalej były osoby na kwarantannie, jeżeli chodzi o personel, więc braki były duże w tym czasie. (FGI_07_PS_NWAW_DPS)

Po intensywnych dwutygodniowych zmianach regeneracja okazywała się znacznie trudniejsza i z dwóch tygodni wolnego, które następowało po długiej zmianie, tydzień zajmowało „dochodzenie do siebie” (FGI_06_PS_WAW_DPS).

12.3.4. Emocje i relacje społeczne w pracy

Praca w DPS w czasie pandemii wiązała się z bardzo wysokim stresem. Obserwacje te są zresztą uniwersalne dla tego typu placówek w różnych krajach. Intensywny kontakt z podopiecznymi w pandemii często wiązał się z dramatycznymi, w porównaniu z innymi branżami, doświadczeniami pracowników i pracownic: kontaktem ze śmiercią, poczuciem zagrożenia zdrowotnego, trudnymi wyborami pomiędzy lojalnością wobec podopiecznych a potrzebą ochrony zdrowia własnego i rodziny (Doiczman-Łoboda i in., 2021; Vermeerbergen i in., 2021). W konsekwencji, podobnie jak to było w branży ochrony zdrowia, wiele osób pracujących w domach opieki doświadczyło wypalenia zawodowego, stanów lękowych, depresji, bezsenności czy stresu pourazowego (Barello i in., 2020; Di Tella i in., 2020; Duarte i in., 2020; Greene i in., 2021; Kang i in., 2020; Zerach i Levi-Belz, 2021). W Polsce tego typu objawy zgłaszała większość respondentów badania dotyczącego samopoczucia psychicznego osób pracujących w DPS podczas pandemii: od 54% zgłaszających kłopoty ze snem, 60% odczuwających większą drażliwość, 70% – lęk lub silny niepokój, do 82%

odczuwających przewlekłe zmęczenie i 84% osób zgłaszających większe niż zwykle obciążenie stresem (Doiczman-Łoboda i in., 2021).

Na doświadczane przez nich obciążenie psychiczne wpływało wiele czynników: poczucie odpowiedzialności za zdrowie mieszkańców i mieszkanek oraz własnej rodziny, lęk o własne zdrowie, większy niż zwykle kontakt ze śmiercią i chorobą lub antycypowanie takiej sytuacji, intensyfikacja pracy, w tym także relacyjnej i emocjonalnej: w zespole, w relacjach z podopiecznymi, ich rodzinami oraz rodzinami własnymi.

Ważnym czynnikiem utrudniającym pracę i wpływającym na samopoczucie pracownic i pracowników DPS były problemy strukturalne: chaos informacyjny, brak dostępu do środków ochrony osobistej w pierwszych tygodniach pandemii oraz brak wsparcia psychologicznego. W naszych wywiadach typową odpowiedzią na pytanie o takie wsparcie była samopomoc i wsparcie wzajemne, co wiązało się ze wspomnianą już intensyfikacją pracy emocjonalnej (Hochschild, 2009). Równocześnie, mimo poważnych konsekwencji wymienionych trudności dla zdrowia psychicznego i dobrostanu, pracownicy i pracownice DPS zazwyczaj nie oczekują, by pracodawcy zapewniali im systematyczne wsparcie psychologiczne lub przygotowanie do radzenia sobie z problemami (Doiczman-Łoboda i in., 2021). Może to być wynik niedostatecznej wiedzy i braku doświadczeń z tego rodzaju pomocą. Inaczej bowiem widzi to opiekunka Marta, która odbyła własną psychoterapię. Przed tym doświadczeniem uważała, że ze szkoleń „nic nie wychodziło”, jednak obecnie jest szkoleniami zainteresowana, każde z nich, jak mówi, „łyka” (BNI_04_OZ_Marta). Jako związkowczyni Marta zwróciła się do pracodawcy z prośbą o wsparcie psychologa dla personelu jej placówki oraz o szkolenia. W innych przypadkach brak oczekiwań dotyczących rozwiązań instytucjonalnych może być także wynikiem przekonania lub przyzwyczajenia do samopomocy, rozwiązywania problemów w sposób oddolny, owego patchworkowego brania spraw w swoje ręce.

Specyficznym elementem pracy w branży jest jej głęboka relacyjność. Codzienne towarzyszenie, asystowanie osobom chorym lub z niepełnosprawnościami bądź opieka nad nimi odciska, jak mówi jeden z uczestników badania, piętno psychiczne i jest źródłem silnej więzi z podopiecznymi oraz poczucia odpowiedzialności za nich:

Antoni: No przecież nie zostawi się ludzi, z którymi się na co dzień przebywa. Można powiedzieć pół życia, bo to jest dwunastogodzinny tryb pracy. To nie jest mało. [...] Jest [przez to – przyp. A.P.] wyciskane jakieś piętno, piętno psychiczne. [...] [Opiekunowie – przyp. A.P.] opiekują się tymi chorymi, ludźmi w DPS-ach, którzy powinni w zasadzie doczekać swoich ostatnich

dni w spokoju, w jakimś takim zrozumieniu, empatii innych ludzi. W pomocy, bo to są ludzie też starsi [...]. Oni powinni mieć szczególną opiekę. (BNI_19_OZ_Antoni)

Zwłaszcza praca opiekunów i opiekunek w DPS to praca z emocjami, polegająca na długotrwałym przebywaniu z drugim człowiekiem – często przez wiele lat (w odróżnieniu od np. pracy pielęgniarek w szpitalach, które pracują z danym pacjentem przez kilka dni lub tygodni), na poznawaniu jego historii, potrzeb i trudności. Praca z osobami, które mają zaburzenia psychiczne lub ograniczenia poznawcze, może wymagać szczególnej cierpliwości i opanowania (BNI_25_OZ_Gabriela) (Niedbalski, 2014).

Z głębokiej relacyjności wynika specyficzne rozumienie dobrej roboty, oparte na poczuciu odpowiedzialności i troski oraz przekonaniu, które kilkakrotnie wybrzmiewało w wywiadach grupowych i indywidualnych: „najlepiej wiemy, czego oni potrzebują”. Dobra robota rozumiana jest więc jako praca na rzecz podopiecznych, zgodnie z ich potrzebami, z empatią, priorytetyzująca relacje (Sennett, 2010).

Etos poświęcenia ma swoją problematyczną stronę – może prowadzić do eksploatacji. Autorki międzynarodowych analiz wskazują, że poświęcenie dla innych stanowi element normy „idealnej opiekunki” w różnych kontekstach i bywa narzucane przez kierownictwa *nursing homes*, np. w Wielkiej Brytanii. Jest też elementem rywalizacji między opiekunkami: o to, która naprawdę troszczy się o mieszkańców, a która spełnia jedynie minimum oczekiwań (Pulignano i Domecka, 2025). Co ciekawe, z polskich wywiadów wynika, że etos ten – przymus poświęcenia i troski – nie jest narzucany pracownikom DPS, ani przez kierownictwo, ani przez kulturę pracy, lecz jest głęboko zinternalizowany. Skutek jest podobny: obciążenie pracą emocjonalną, zaburzenie równowagi między życiem zawodowym a osobistym oraz wykonywanie pracy nieodpłatnej przez zostawanie po godzinach czy przejmowanie dodatkowych obowiązków. W polskich DPS zjawiska te nasiliły się podczas pandemii.

Bliska praca z człowiekiem oznacza także kontakt z „czynnikiem biologicznym” (BNI_14_OZ_Łukasz), z ludzkim ciałem. Oznacza to niemożność izolacji i społecznego dystansu, także w czasie pandemii, konieczność bliskiego fizycznego kontaktu. W pandemii wiązało się to z realnym większym ryzykiem zakażenia, ale też z pewnym przyzwyczajeniem i uodpornieniem psychicznym na taki kontakt, nawet kiedy staje się on potencjalnie zagrażający (jak w czasie pandemii właśnie).

Ponadto charakterystyką DPS jest działanie w nich złożonych zespołów, do których należą: opiekunki i opiekunowie, pracownice socjalne, fizjoterapeuci,

pielęgniarki, pokojowe, personel pomocniczy (np. kucharki, administracja). Są to zawody o różnych kompetencjach, współpracujące ze sobą w opiece nad mieszkańcem czy mieszkanką. Równocześnie występują między nimi strukturalne nierówności w intensywności kontaktu z mieszkańcami i mieszkankami, w pandemii przekładające się na znaczne obciążenie pracą: podczas gdy dla opiekunek i pielęgniarek wprowadzano dwunastogodzinne zmiany, czas pracy fizjoterapeutów czy pracowników socjalnych na ogół nie zmieniał się wcale, a pracownice socjalne dodatkowo kierowano niekiedy na pracę zdalną (co łączyło się z przydzieleniem im nowych, niezwiązanych z pracą na ich stanowiskach, zadań, FGI_07_PS_NWAW_DPS).

W zależności od dotychczasowych relacji w zespole oraz pomiędzy załogą a kierownictwem praca w czasie kryzysu pandemicznego pogłębiała konflikty lub współpracę. Był to okres wzajemnego sprawdzania, „na kim można polegać” (FGI_06_PS_WAW_DPS), wzajemnego wspierania się i zacieśniania więzi we wspólnym trudnym doświadczeniu. Szczególną rolę miały w tym czasie aktywne związki zawodowe. Solidarne i skuteczne działania mogły stać się katalizatorem nowych więzi w zespole.

Jeszcze w wywiadach prowadzonych w 2023 r. rozmówcy i rozmówczynie mówili o długotrwałym wpływie doświadczenia kryzysu na relacje w zakładach pracy. Zacieśnione w tym czasie więzi na ogół przetrwały, niekiedy jednak skutkowało to podziałem zespołów na tych, którzy pozostali w placówce w kryzysowej sytuacji, co ich zbliżyło, i tych, którzy nie zamknęli się w DPS lub korzystali ze zwolnień chorobowych i „nie można na nich liczyć”. Podział ten mógł dotyczyć załogi i kierownictwa, jeśli konflikt toczył się na tej linii, zazwyczaj jeszcze przed pandemią. Animozyje wynikały także ze wspomnianych już nierówności dotyczących czasu pracy (zazwyczaj najdłuższego dla opiekunek) i poziomu zagrożenia zdrowotnego (którego także doświadczały przede wszystkim opiekunki). Jeśli nierówności te i wynikające z nich poświęcenie nie zostały dostrzeżone, nie spotkały się z uznaniem i nie miały odzwierciedlenia w premiach i rekompensatach, mogły skutkować frustracją i poczuciem niesprawiedliwości.

12.3.5. Autonomia i nadzór

Wyżej opisano specyficzny dla opieki społecznej sposób rozumienia dobrej roboty. Autonomia w pracy rozumiana jest więc przez opiekunki i opiekunów jako możliwość wykonywania pracy właśnie w taki sposób, z uwzględnieniem ich wiedzy o poszczególnych osobach, z którymi na co dzień pracują. Wynika z poczucia odpowiedzialności za dobrostan mieszkańców i mieszanek.

Odgórna ingerencja w sposób wykonywania zadań przez opiekunkę staje w konflikcie z jej etosem, którego ważnym elementem jest poczucie odpowiedzialności za podopiecznych i głęboka wiedza o nich. Pandemia na ogół stwarzała warunki do przynajmniej chwilowego poszerzenia autonomii ze względu na trudności organizacyjne, chaos informacyjny i nieobecność rodzin mieszkańców i mieszanek DPS w placówkach. To właśnie bliscy, jeśli angażują się w opiekę, częściej niż kierownictwo próbują ingerować w pracę personelu. W pandemii, w sytuacji zamknięcia placówek dla odwiedzających, stało się to niemożliwe. Co więcej, w niektórych miejscach rozwiązania ograniczające ingerencję rodzin pozostały także po pandemii: „już się przyzwyczaili, że nie mogą, bo oni by chcieli tam pójść, zobaczyć, w szafie pogrzebać. Do pokoju, tutaj” (BNI_30_OZ_Zyta).

Trwała zmiana zaszła także w placówce, w której stosowana jest aplikacja medyczna X-Care (nazwa zmieniona), służąca do zarządzania zadaniami placówek opieki długoterminowej. Aplikacja ma organizować pracę i standaryzować wykonanie zadań, m.in. poprzez wskazywanie kolejności i czasu, w których dane zadanie należy wykonać. W pandemii, kiedy mieszkańcy i mieszkanki musieli być od siebie izolowani, personel nosił środki ochrony, a w placówkach zazwyczaj pracowało jednocześnie mniej osób niż w zwykłych warunkach, postępowanie zgodnie z wyznaczonym przez aplikację scenariuszem stało się niemożliwe. Pojawiła się sposobność manipulowania zleceniami z aplikacji. Stało się tak dzięki oddolnej innowacji, kiedy pracownicy i pracownice zaczęli sami zarządzać zadaniami, oraz dzięki większemu zrozumieniu kierownictwa, że pewna elastyczność w tych warunkach jest konieczna. Poniższy obszerny cytat wyjaśnia ten proces, w którym efektywność i jakość pracy tak, jak rozumie je personel, zaczynają zastępować efektywność wyznaczaną przez aplikację:

Lech: Od samego początku mieliśmy możliwość wydłużania czasu usług. Ale na przykład nie zamienialiśmy ich kolejności. Natomiast teraz wiemy, że w pewnym momencie warto jest na przykład przełożyć pewne usługi w tą porę przedobiednią, niektóre przerzucić po obiedzie. I to nam daje większą możliwość oddechu. [...] Jak przed pandemią zgłaszałem na przykład, że jakiejś usługi nie jestem w stanie w danym terminie wykonać, to budziło zdziwienie, tak po pandemii i w trakcie pandemii już tego nie było. [...] Oczywiście trzeba to zrobić, ale tylko od nas, od naszej inwencji zależy, w jakiej kolejności będzie to zrobione. [...] I to zostało po pandemii. (FGI_06_PS_WAW_DPS)

12.3.6. Społeczny odbiór zawodu

W literaturze przedmiotu zauważa się, że pomoc społeczna i *nursing homes* w wielu krajach pozostają „w cieniu ochrony zdrowia” (Rossiter i Godderis, 2020). W Polsce w czasie pandemii DPS na krótki czas przyciągnęły uwagę mediów jako ogniska zakażeń. W rozdziale 5 zaznaczamy, że to zainteresowanie było jednak bardzo ograniczone. Według jednej z ekspertek mogło przełożyć się na większą widoczność postulatów i potrzeb grup zawodowych pracujących w DPS, jednak zainteresowanie to było zbyt krótkotrwałe (EX_7_PS_ZZ, EX_13_OZPS_ZZ). Według rozmówczyń i rozmówców z wywiadów biograficznych i grupowych ich praca nie jest dostrzegana, uznana za ważną czy kluczową (BNI_04_OZ_Marta, BNI_05_OZ_Bożena). Podczas pandemii wśród dalszej rodziny i sąsiadów zaobserwowali raczej dystans, a nawet wrogość (FGI_06_PS_WAW_DPS, FGI_07_PS_NWAW_DPS).

W tym kontekście opisany w niniejszym rozdziale charakterystyczny etos pracy osób pracujących w DPS podtrzymywany jest wbrew społecznemu uznaniu (czy też: brakowi uznania). Są one niejako „skazane na niezbędnosc” (Loustaunau i in., 2021; zob. też rozdział 1): „No przecież nie zostawi się ludzi, z którymi się na co dzień przebywa” (BNI_19_OZ_Antoni) (zob. też Pulignano i Domecka, 2025). Jednak według narracji rozmówczyń za „dobrą robotę” nie otrzymują one społecznej widoczności i szacunku. Przeciwnie, krótka medialna obecność tematu DPS na początku pandemii przyczyniła się według nich raczej do negatywnego obrazu placówek (BNI_25_OZ_Gabriela, BNI_27_OZ_Jola), o których w mediach mówi się właśnie wtedy, kiedy gdzieś dochodzi do nadużyć lub nieprawidłowości (Grabusińska, 2013).

12.4. Sposoby radzenia sobie z sytuacją kryzysową przez pracowników w branży

W zbadanych przez nas DPS wyraźnie dominowały wspólnotowe strategie radzenia sobie z opisanymi wyżej problemami w pandemii. Ich stawką była autonomia pracownicza i możliwość wprowadzania innowacji pozwalających na kontynuowanie pracy i zapewnienie opieki mieszkańcom DPS (Braverman, 1974). Wspólnotowe innowacje uruchamiały dwie typowe sekwencje. Wynikały one z reakcji kierownictwa na te oddolne działania oraz z relacji między załogą a kierownictwem i sposobu zarządzania placówką jeszcze przed pandemią. Sekwencja kontestacyjna pojawiała się, kiedy próby kontroli ze strony kierownictwa, zawężanie autonomii i ograniczanie oddolnych innowacji spotykały

się z jawnym lub ukrytym oporem: reakcją związków zawodowych lub „robieniem rzeczy po swojemu”. Sekwencja normalizacji zaistniała natomiast tam, gdzie kierownictwo pozwalało na autonomię, np. poprzez konsultacje z załogą i wspólne opracowanie procedur, po czym następowało ustabilizowanie nowych sposobów działania na czas kryzysu lub nawet po pandemii.

Zgodnie z terminologią Alberta Hirschmana badane pracownice i pracownicy przede wszystkim wybierali strategię lojalności (*loyalty*) oraz krytyki czy też głosu (*voice*) (Hirschman, 1995). Lojalność i krytyka (które w modelu Hirschmana mogą być ze sobą związane: osoba zmotywowana do pozostania w organizacji chce „zainwestować” w jej usprawnienie i poprawę warunków) motywowane były etosem zawodowym: wysokim wartościowaniem pracy, relacji w zakładzie pracy, poczuciem odpowiedzialności oraz głęboką wiedzą o procesie pracy (zob. Walczak-Duraj, 2020). Była to lojalność nie tyle wobec organizacji i pracodawcy, co wobec szerokiej wspólnoty zakładu pracy. „Krytyka” natomiast przebiegała według dwóch różnych scenariuszy: konfliktowego, jeśli kierownictwo próbowało nadmiernie kontrolować pracę załogi, lub współpracy z kierownictwem poprzez wspólne wytwarzanie innowacji organizacyjnych i relacyjnych (w tym drugim przypadku literalne tłumaczenie hirschmanowskiego *voice* jest więc bardziej adekwatne).

Rezygnacja z pracy, hirschmanowskie rozstanie (*exit*), była rzadko wybranym rozwiązaniem w reakcji na niepożądaną, niekorzystną zmianę warunków pracy. Podobnie w zebranych danych strategię indywidualne były raczej nieobecne. To, czego nie widać w indywidualnych i grupowych wywiadach, da się jednak zaobserwować w statystykach. Rozstanie działa w obszarze pracy w DPS jako strategia długofalowa, istniejąca jeszcze przed pandemią – stąd niedobór pracowników i pracownic (Eurofound, 2024). W czasie pandemii było wybierane jeszcze częściej – jak wspomnieliśmy, z systemu „wyszło” w tym czasie ok. 1500 osób pracujących. Inną formą „rozstania” były zwolnienia chorobowe, w ocenie niektórych badanych nadużywane przez część koleżanek i kolegów. Można przypuszczać, że ze względu na stygmatyzację tej strategii i przebieg selekcji (do badania zostały zaproszone osoby pracujące w DPS, a nie takie, które z pracy zrezygnowały) w wywiadach uzyskaliśmy jedynie relacje o tym, że zastosował ją ktoś inny. Podobnie jak to było w przypadku wywiadów w ochronie zdrowia (zob. rozdział 11), żadna rozmówczyni ani żaden rozmówca nie powiedzieli, że sami uznali taką formę kontestacji i oporu za adekwatną.

12.4.1. Sekwencja kontestacyjna (opór w DPS podczas pandemii)

Autonomia okazała się kluczowym aspektem jakości pracy podczas pandemii, a poszerzanie jej było podstawową wspólnotową strategią radzenia sobie pracowników i pracownic DPS. Poniższy cytat opisuje bardzo typową sytuację oddolnego ustalania nowych sposobów działania, które w tym przypadku spotkały się z próbą kontroli ze strony kierownictwa. To z kolei wywołało opór pracowników i pracownic.

Rafał: Na początku tej całej sytuacji [przez pierwszy miesiąc – przyp. A.P.] zaskoczyło mnie stanowisko dyrekcji, takie absolutnie sztywne trzymanie się reguł i zasad narzuconych odgórnie, które były pozbawione jakiegokolwiek zdrowego rozsądku. [...] Dopiero w miarę upływu czasu, kiedy cały personel zaczął wypracowywać swoje standardy, które po prostu przechodziły do porządku dziennego, dopiero zaczęło się to normować. [...] [Przykładowo – przyp. A.P.] pamiętam taką sytuację, że [kierownik mówi – przyp. A.P.]: słuchaj, jesteś fizjoterapeutą, nie zajmuj się innymi rzeczami, żeby ograniczyć przemieszczanie się. A z czasem, kiedy i brakowało rąk do pracy, i pojawiło się zmęczenie, i frustracja, ludzie sami zaczęli wychodzić z inicjatywą: ale słuchajcie, skoro już tu jestem, to mogę pomóc, mogę się przydać do zupełnie innych rzeczy. Więc nie ograniczajmy się nawzajem. Albo nam zależy na zrobieniu pracy, albo na trzymaniu się procedur. (FGI_06_PS_WAW_DPS)

Sekwencja kontestacyjna zaistniała w zakładach pracy, w których od dawna obecny był konflikt, a podczas kryzysu pracownicze dążenia do autonomii napotkały na bariery tworzone przez kierownictwo lub, co w przypadku badanych DPS było częstsze, kiedy kierownictwo było nieobecne, nie radziło sobie z zarządzaniem kryzysem, nie proponowało właściwych, a nawet żadnych rozwiązań, wobec czego załoga organizowała sobie pracę samodzielnie. Jeśli w zakładzie pracy działał związek zawodowy, to on wymuszał na kierownictwie działania, które sankcjonowały autonomiczne, innowacyjne praktyki załogi. W jednym z nich związek zawodowy uformował się krótko przed pandemią (BNI_04_OZ_Marta, BNI_05_OZ_Bożena), a w kolejnych dwóch został utworzony w czasie pandemii, jednak plany i przygotowania do tego trwały już od jakiegoś czasu jako odpowiedź na konflikt i chroniczne problemy w placówce, a kryzys pandemiczny nie był bezpośrednią motywacją.

W tych wypadkach problemy organizacyjne i relacyjne, które pojawiły się na skutek pandemii, zaogniły konflikty, a autonomia pracowników i pracownic została niejako wymuszona przez nieobecność lub niekompetencje kierownictwa. Tak było w DPS, w którym pracuje opiekun Antoni. Według

jego relacji obie kierowniczkę jego oddziału na początku pandemii wyjechały na zagraniczne urlopy, po których musiały odbyć dwutygodniowe kwarantanny.

Antoni: Praktycznie pracownicy kierowali tym wszystkim. Myśmy się organizowali, myśmy wiedzieli, co robić. Oczywiście [współpracowaliśmy – przyp. A.P.] z pielęgniarkami, wiadoma sprawa. Myśmy potrafili się jakoś zorganizować. Mimo tego, że zaczęli ludzie chorować od nas. W końcu przyszło kierownictwo, zajęło się tą sprawą i [powstał – przyp. A.P.] totalny chaos. Nie wiem, czy te kobiety nie wiedziały [co robić – przyp. A.P.]. Nie panowały nad wszystkim. (BNI_19_OZ_Antoni)

W bardzo podobny sposób wydarzenia w swoim miejscu pracy opisuje związkowczyni i opiekunka Marta:

Marta: To my sobie zorganizowaliśmy to wszystko. Bo my mamy tą wiedzę, bo my pracujemy z tymi ludźmi. My z nimi jesteśmy na co dzień. I my znamy ich potrzeby. Ona [kierowniczka – przyp. A.P.]... Ona nie wie. (BNI_04_OZ_Marta)

Powtarzalność doświadczeń i narracji wśród osób pracujących w różnych DPS w różnych miejscach w Polsce sugeruje, że opisany wyżej etos i pojęcie dobrej roboty są charakterystyczne nie tylko dla zawodu opiekunki, ale też dla całych zespołów domów pomocy społecznej, obejmujących pokojowe, kucharki, pielęgniarki, pracownice socjalne i fizjoterapeutów⁸.

Antoni źle ocenia dalsze działania i decyzje kierowniczek, które m.in. wysyłały na postojowe osoby zdrowe, przekazały dużą część środków na podwyżki personelowi administracji zamiast opiekunom i opiekunkom, nie potrafiły zorganizować pracy załogi i nie zadbały o odpowiednie zabezpieczenia. Z opowieści opiekuna wyłania się sekwencja kontestacyjna: początkowe oddolne innowacje załogi wymuszone m.in. nieobecnością kierownictwa zderzają się, po powrocie kierowniczek do pracy, z kontrolą z ich strony, załoga jednak stawia opór, wciąż próbując organizować swoją pracę według własnych rozpoznań dotyczących tego, co jest konieczne i co należy zrobić. Ujawnia się tu jednak także strategia rozstania, kiedy część osób rezygnuje z pracy w reakcji na złe warunki.

Sekwencja kontestacyjna kończyła się utworzeniem i/lub wzmocnieniem związku zawodowego w placówce, zyskaniem wsparcia także pracowników

⁸ Jakub Niedbalski zauważa inny aspekt tego etosu i przekonania pracownic DPS o ich znajomości potrzeb mieszkańców: potrzeby te mogą być przez pracownice oceniane arbitralnie, konstruowane i kanalizowane, a niekiedy wykorzystywane do zapewnienia sobie kontroli nad podopiecznymi (Niedbalski, 2014, s. 156).

i pracownic nienależących do związku oraz solidarnością załogi. W pandemii opór dotyczył zakresu autonomii i sprzeciwu wobec kontroli kierownictwa, a po pandemii mógł (ponownie) przenieść się w obszar chronicznych problemów placówki lub branży.

W monitoringu Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej odnotowano zaledwie trzy protesty w domach pomocy społecznej pomiędzy marcem 2020 a styczniem 2023 r. (*Monitoring konfliktów...*, 2023). Dwa z nich miały postulaty płacowe, trzeci był bezpośrednio związany z kryzysem: załoga zarzuciła dyrektorowi nieudolność w zarządzaniu placówką podczas pandemii. Jednakże NSZZ „Solidarność” donosi o ponad 80 akcjach protestacyjnych w DPS w samym 2022 r., w tym sporach zbiorowych, udziale w wojewódzkich radach dialogu społecznego lub medialnym nagłaśnianiu postulatów (Pytel, 2023). Z kolei opisywane w rozdziale sytuacje oddolnej organizacji i autonomii, w których osoby pracujące miały poczucie, że kierownictwo jest nieobecne lub nieudolne, nie kończyły się sporem zbiorowym, jednakże w co najmniej jednym przypadku związek zawodowy interweniował, m.in. wysyłając do władz samorządowych informację o sytuacji w DPS. Problemy organizacyjne wywołane kryzysem miały więc wysoki potencjał konfliktu.

Podczas pandemii pojawiło się kilka wyjątkowych czynników wpływających na działania związków zawodowych w DPS. Po pierwsze, bardzo trudne warunki pracy zmobilizowały działające w placówkach związki do interwencji. Tym samym zwiększały one swoją widoczność, co mogło sprzyjać rekrutacji nowych członkiń i członków. Zaostrzenie się problemów w niektórych placówkach stworzyło podatny grunt dla uzwiązkowienia, które animowane było m.in. przez Centrum Organizowania Związków Zawodowych we współpracy z OPZZ Konfederacją Pracy i międzynarodową federacją związków zawodowych sektora usług UNI Global Union⁹.

Po drugie, zamknięcie DPS miało dwojaki efekt dla organizowania się związków zawodowych. Z jednej strony eksperci związkowi zauważali, że ograniczenie bezpośredniego kontaktu i spotkań znacznie utrudniło inicjowanie nowych komisji zakładowych (EX_13_OZPS_ZZ, EX_4_PS_ZZ). Konieczność spotkań zdalnych spowołniła działania już istniejących struktur, których członkowie i członkinie musieli uczyć się nowych narzędzi komunikacji. Część z nich wyłączyła się z działania na jakiś czas, kontakt centrali z organizacjami zakładowymi był utrudniony (EX_6_OZPS_ZZ). Z drugiej strony według

⁹ Zob. np. *Essential care workers in Poland are winning decent pay*, 26.11.2020, <https://www.uni-europa.org/news/essential-care-workers-in-poland-are-winning-decent-pay/> [dostęp 31.07.2025].

jednego z działaczy organizacji zakładowe, które były nieaktywne i nie komunikowały się z sekcją krajową przed pandemią, takie pozostały, podczas gdy organizacje aktywne kontaktowały się z centralą telefonicznie i mailowo, tak jak wcześniej. Ponadto odpowiedni dobór działań rekrutacyjnych (np. przez wysłanie kartek pocztowych) pozwolił ominąć trudności związane z brakiem dostępu do placówek (EX_13_OZPS_ZZ), a zamknięcie załóg w placówkach na długie zmiany sprzyjało konsolidacji komisji zakładowych, rekrutacji wewnętrznej, dyskusjom o działaniach związku, poznaniu się i zacieśnieniu relacji (FGI_07_PS_NWAW_DPS, BNI_04_OZ_Marta, BNI_05_OZ_Bożena).

12.4.2. Sekwencja normalizacyjna (współpraca z kierownictwem)

Sekwencja normalizacyjna pojawiła się w placówkach, w których już przed pandemią istniała praktyka konsultacji z załogą w procesie decyzyjnym, procedury wypracowywane były przez kierownictwo z udziałem pracowników i pracownic, a ci drudzy mieli pewną swobodę w sposobie realizacji swoich zadań. Taki styl pracy został według relacji badanych, w tym kierownictwa, zachowany w tych placówkach także podczas kryzysu pandemicznego. W drugim wariancie osoby uczestniczące w badaniu mniej zwracały uwagę na autonomię i współuczestniczenie w decyzjach, a istotne były dla nich wsparcie emocjonalne, troska i dobra atmosfera pracy. W obu scenariuszach współpracę w czasie kryzysu warunkowało więc zarządzanie oparte na uznaniu: obiektywnym (zaufanie i autonomia) lub subiektywnym (szacunek i troska) (Honneth, 2012; Laaser i Karlsson, 2022).

Szacunek i troska ze strony kierownictwa przejawiają się w dostrzeganiu mocnych i słabych stron poszczególnych osób, które nie są traktowane jak „zasób ludzki” i otrzymują wsparcie, gdy tego potrzebują (Mańkowska, 2020). Jedna z rozmówczyń podsumowała okres bardzo intensywnej pracy w DPS słowami: „Rodzinnie. Ciężko, ale rodzinnie. Tak właśnie było” (FGI_07_PS_NWAW_DPS). Jej koleżanka z tej samej placówki dopowiada:

Sylwia: Pani dyrektor i pani kierownik to są osoby, na które można liczyć. I one w czasie pandemii naprawdę były nam bardzo bliskie. Naprawdę. To się rzadko zdarza, żeby panowała taka super atmosfera w pracy. (FGI_07_PS_NWAW_DPS)

W tym samym wywiadzie pielęgniarka innego domu wspomina, jak jej przełożeni zadbali o jej rodzinę, która ciężko zachorowała na COVID-19, kiedy ona sama była zamknięta w DPS. Dla rodziny zorganizowano w tym czasie zakupy z dostawą.

Ela: To były naprawdę drastyczne, gdzie karetka zabiera mi członków rodziny, a ja nie mogę wyjść. To był wielki dla mnie dramat. I muszę tutaj pochwalić swoich przełożonych, którzy pytają się mnie, czy ktoś zrobi [im] zakupy. W domu. Bo zostają członkowie, którzy nie mają nawet chleba. Pracownicy, którzy podjeżdżają pod dom, zostawiają chleb i zakupy. To było dla mnie bardzo ważne. (FGI_07_PS_NWAW_DPS)

Co charakterystyczne, sekwencje normalizacji, w których to autonomia była podstawą początkowych innowacji, wyraźnie widoczne są w wywiadach z osobami zarządzającymi placówkami (BNI_25_OZ_Gabriela, EX_22_PS_KIER, EX_27_PS_KIER). Sugeruje to efekt autoselekcji (na udział w badaniu zgodziły się osoby kierujące placówkami w sposób stosunkowo demokratyczny) lub rezultat perspektywy zarządczej, która może przeceniać faktyczny poziom autonomii. Wywiady indywidualne oraz grupowe z pracownikami i pracownicami pokazują bowiem raczej walkę o autonomię i uznanie oddolnych sposobów działania, które przebiegały z mniejszym lub większym oporem i próbami kontroli kierownictwa. W niektórych wywiadach wątek ten nie był problematyzowany wcale. Wydaje się więc, że autonomia staje się zauważalnym i pożądanym aspektem jakości pracy, jeśli jest wyraźnie ograniczana.

Uznanie dla pracowniczych innowacji uwidacznia się w długotrwałych efektach kryzysowego działania. Jednym z rezultatów sekwencji była normalizacja w sensie instytucjonalizacji nowych rozwiązań. Dotyczyło to zwłaszcza różnych rodzajów kontrolowania pracy opiekunów i opiekunek: w jednej z placówek uelastyczniono zarządzanie pracą poprzez aplikację X-Care (FGI_06_PS_WAW_DPS), w innych zmniejszono wpływ rodzin mieszkańców i mieszkank DPS na pracę zespołu (BNI_26_OZ_Sylwia, BNI_30_OZ_Zyta).

12.5. Studium przypadku: dom pomocy społecznej „Przy lesie”

Prywatny Dom Pomocy Społecznej „Przy lesie” (nazwa zmieniona) znajduje się we wsi w pobliżu małego miasta w województwie dolnośląskim. Przeznaczony jest dla osób przewlekle chorych psychicznie, przyjmuje mieszkańców i mieszkanki skierowane przez ośrodki pomocy społecznej oraz na pobyty komercyjne. Jest w nim 45 miejsc, a zespół obejmuje kilkanaście osób. Do opisu przypadku posłużyły trzy wywiady zebrane wśród osób pracujących w DPS „Przy lesie”: z kierowniczką (BNI_25_OZ_Gabriela), pielęgniarką (BNI_28_OZ_Tola) oraz pokojową (BNI_27_OZ_Jola). Jest to analiza sekwencji normalizacyjnej opartej na lojalności i współpracy jako sposobu radzenia sobie z kryzysem przez załogę DPS.

Charakterystyką prywatnego DPS jest elastyczność w wydatkowaniu środków, nieograniczona przez przepisy dotyczące placówek publicznych. Według jego kierowniczkę pozwoliło to na szybkie wyposażenie DPS „Przy lesie” w niezbędny sprzęt, który jest używany do tej pory (ozonator, lampa UV do dezynfekcji, koncentrator tlenu), których ceny w czasie pandemii wzrosły kilkakrotnie. Podobnie było ze środkami ochrony osobistej. W tym zakresie pomoc państwa i samorządu była niewielka, zespół DPS mówi raczej o poczuciu osamotnienia i pozostawienia przez władze. W sposób charakterystyczny w kontekście kapitalizmu patchworkowego zespół placówki wraz z kierownictwem podjął samodzielne działania, bez wiary we wsparcie władz państwowych i samorządowych. Wytyczne zaczęły się pojawiać już po tym, jak wypracowano schematy postępowania w zespole i zreorganizowano przestrzeń domu, a pomoc materialna była znikoma.

Rozczarowanie dotyczyło także Kościoła, od którego Gabriela oczekiwała wsparcia jako jednej z najważniejszych lokalnych instytucji. Wsparcia placówce udzieliła natomiast policja i dzielnicowy, który regularnie sprawdzał, czy w DPS potrzebna jest pomoc, a także zaprzyjaźnieni właściciele sklepiku, którzy po uzgodnieniu z kierowniczką ośrodka zaczęli do niego przyjeżdżać raz w tygodniu, by prowadzić sprzedaż dla mieszkańców i mieszkank. Praktyka ta została utrzymana, ponieważ, jak się okazało, ma ona istotny walor terapeutyczny oraz pozwala realizować prawo mieszkańców i mieszkank do samostanowienia zamiast polegania wyłącznie na usługach DPS (np. posiłkach):

Gabriela: Miło było na to patrzeć, kiedy pani [...] o balkoniku, która i tak do sklepu nie chodziła, bo przecież nie doszłaby, ale jak sklepik podjechał, to sobie na to podwórko poszła i kupiła tę mandarynkę, tamto jabłko i tamte ciastka, bo je chce. I stanęła w kolejce i zapłaciła swoimi pieniędzmi. (BNI_25_OZ_Gabriela)

W czasie pandemii placówka nie stała się ogniskiem zakażeń, na COVID-19 z wyraźnymi objawami zachorowało tylko kilka osób (w tym dwie ciężko), choć, jak mówi jego kierowniczka, niemal wszyscy przeszli tę chorobę bezobjawowo, co wykazały testy na przeciwciała (BNI_25_OZ_Gabriela). Placówka ta nie została zamknięta, tj. w żadnym momencie nie było konieczności, by zespół pozostał w DPS z mieszkańcami i mieszkankami na czas kwarantanny. Mimo to już w pierwszych tygodniach kierowniczka wraz z pielęgniarką oddziałową przygotowały procedury i plan działania na wypadek konieczności zamknięcia. Plany te były konsultowane z zespołem, a rozmowy dotyczyły m.in. tego, która z pracownic jest gotowa i może pozostać w ośrodku. Zdecydowano, że nie

będzie to dotyczyło kobiet mających małe dzieci. Pozostałe osoby, gotowe pozostać w placówce, przeprowadziły następnie rozmowy ze swoimi rodzinami, aby przygotować je na tę ewentualność. Tu w doświadczeniu rozmówczyń pojawiała się nierównowaga między życiem zawodowym a rodzinnym – ich decyzje nie były dobrze przyjęte przez mężów czy dzieci. Co więcej, kierowniczką rozmawiała z zespołem o tym, by koleżanki, które nie zdecydują się na zamknięcie w DPS, nie były oceniane negatywnie – co, jak wiadomo z wywiadów przeprowadzonych w innych placówkach, bywało zarzewiem długotrwałego konfliktu i niechęci w zespołach, także po pandemii.

W okresach lockdownów w DPS zmarło kilka osób, jednak bezpośrednią przyczyną śmierci żadnej z nich nie był COVID-19. Informacja ta musiała być przekazana mieszkańcom i mieszkankom w sposób, który nie wzbudziłby lęku i paniki. Powściągliwość, spokój, umiejętność panowania nad emocjami jest niezbędna w pracy z osobami z dysfunkcjami poznawczymi, co podkreśla wielu rozmówców i rozmówczyń pracujących w DPS. W czasie pandemii, ogólnego poczucia zagrożenia, nerwowości i drażliwości zachowanie spokoju dla dobra mieszkańców i mieszanek wymagało jeszcze większej niż zwykle pracy emocjonalnej.

Gabriela: O ile za drzwiami dyżurki działy się różne rzeczy, i tarcia, i płacze, o tyle jak wychodziłyśmy [z pomieszczeń dla personelu – przyp. A.P.], to mieszkańcom starałyśmy się zapewniać poczucie bezpieczeństwa i stałości, [to wymagało – przyp. A.P.] takiego trochę udawania, że dzieje się, owszem, ale naprawdę nic [poważnego – przyp. A.P.] się nie dzieje. (BNI_25_OZ_Gabriela)

Zwróciliśmy już uwagę na to, że specyfika mieszkańców i mieszanek DPS warunkuje powodzenie rozwiązań związanych z bezpieczeństwem zdrowotnym. W „Przy lesie” izolacja chorych osób okazała się w niektórych przypadkach niemożliwa. Ich ograniczenia poznawcze powodowały, że zamknięcie ich w pokoju i kontakt z osobą w maseczce i przyłbicy wywoływały ogromny lęk, co groziło postępowaniem choroby oraz niemożnością utrzymania porządku w placówce. Zatem nie tylko szczególnie ostrożna komunikacja, powściągliwość i życzliwość, ale też decyzje dotyczące rezygnacji z wymaganych lub rekomendowanych środków bezpieczeństwa okazały się w niektórych przypadkach konieczne.

Gabriela: To się w ogóle w domu pomocy nie sprawdza. Jak zamykać ludzi przerażonych? On [mieszkaniec – przyp. A.P.] nie wiedział, czy już umiera na COVID, czy jeszcze nie, czy może wszyscy umarli. [...] To był jeden taki właśnie raz, gdzie [po podjęciu próby izolacji – przyp. A.P.] stwierdziłyśmy: absolutnie nie, nikogo nie zamykamy. Owszem, rozmawiamy, prosimy, żeby

nie opuszczali [pokoi – przyp. A.P.]. Izolujemy na miarę naszych możliwości. (BNI_25_OZ_Gabriela)

Jak w wielu innych miejscach, poszczególne osoby wykonywały czynności nienależące do ich zwykłych obowiązków (zob. Mrozowicki, 2023).

Jola: Ta garstka, co nas została, byliśmy jednym wielkim zespołem. To nie było tak, że „ty masz to robić, [a] ty masz to robić”. Odkazanie było na okrągło. [...] Każda [pracownica – przyp. A.P.] miała swój odkazacz, odkazała barierki. (BNI_27_OZ_Jola)

Sprzyjało to integracji zespołu i poczuciu, że wszyscy realizują wspólną misję na rzecz mieszkańców i mieszkanek, których dobro było w tej sytuacji najważniejsze. Ważnym momentem tej integracji były deklaracje o gotowości do pozostania w placówce w przypadku jej zamknięcia, złożone m.in. przez samą kierowniczkę, podobnie jak wzięcie przez nią na siebie niektórych nowych obowiązków, jak organizacja komunikacji mieszkańców i mieszkanek z bliskimi przez założenie im kont w mediach społecznościowych i komunikatorach lub pomoc w ich obsłudze. Ważne było także uczestnictwo całego zespołu w omawianiu strategii działania oraz częste informowanie o nowych zasadach, rozporządzeniach – to działania ze strony kierownictwa, które sprzyjają poczuciu bezpieczeństwa i psychologicznemu dobrostanowi personelu (Jordan i in., 2021; Wilbiks i in., 2021; Wu i in., 2020).

Problematycznym przykładem lojalności i solidarności w zespole jest historia pokojowej, która trzy dni po poważnym zachorowaniu wróciła do pracy, aby nie pozostawiać obowiązków na barkach koleżanki:

Jola: Jest lek, co jest szybko działający, trzy tabletki. Ja wzięłam ten lek i [...] na trzeci dzień przyszłam do pracy. 41 stopni gorączki miałam, a na trzeci dzień przyszłam do pracy. Bo wiedziałam, że [koleżanka – przyp. A.P.] nie może być sama. (BNI_27_OZ_Jola)

To przykład, w którym lojalność i poczucie odpowiedzialności mogą prowadzić do ryzyka zaostrzenia objawów niedoleczonej choroby (a w konsekwencji dłuższej nieobecności), dalszego zakażenia personelu w zakładzie pracy oraz długofalowych konsekwencji dla rozmówczyni: zmęczenia i pogorszenia zdrowia. Jej decyzja wynikała jednak z warunków strukturalnych w zakładzie pracy w czasie pandemii: liczebność zespołu została znacznie ograniczona, pozostały w nim tylko dwie pokojowe. Wiązało się to z bardzo dużą intensywnością pracy:

od marca do lipca 2020 r. pokojowa pracowała 28–30 dni bez przerwy, po czym miała jeden dzień wolnego. Nie jest jasne, czy większa liczba godzin pracy została jej zrekompensowana finansowo w wynagrodzeniu za nadgodziny, przywołuje ona jedynie dodatki pochodzące z grantów Unii Europejskiej wypłacanych przez Urząd Marszałkowski, 2400 zł za trzy miesiące.

Ponadto z dziesięciu pielęgniarek w czasie pandemii pracowały cztery, ponieważ te, które zatrudnione były na umowach zlecenia, pracowały równocześnie w innych placówkach, zatem kierowniczka postanowiła je odsunąć. Podobnie było w przypadku fizjoterapeuty. Zdecydowano jednak o pozostaniu w pracy psycholożki, co mogło wynikać z istniejącej już wcześniej w DPS praktyki regularnego wsparcia psychologicznego zarówno dla mieszkańców i mieszkank, jak i personelu. Nowa organizacja pracy wymagała więc decyzji kierownictwa dotyczącej tego, kto był niezbędny w placówce, a kto nie. Określenie pracy psycholożki jako niezbędnej wydaje się wyjątkowe na tle innych badanych domów.

Podsumowując, zespół DPS „Przy lesie” miał stosunkowo wysoką autonomię i kontrolę nad organizacją pracy w placówce. Wynikała ona z konsultacji z zespołem strategii działania oraz wspólnych decyzji dotyczących poszczególnych rozwiązań (np. rezygnacji z bezwzględnej izolacji chorych). Co istotne, wydaje się, że taka kultura organizacji jest przyczyną, dla której w placówce nie działa związek zawodowy – załoga nie widzi takiej potrzeby. Zadbano o dobrą komunikację wertykalną i horyzontalną, dotyczącą m.in. ewentualnego pozostania w placówce w przypadku kwarantanny czy też kolejnych wytycznych. Podczas gdy część zespołu straciła zatrudnienie w DPS na okres pandemii, pozostałe osoby miały więcej obowiązków, pracowały na dłuższych zmianach, nierzadko przez wiele dni bez odpoczynku, a przy tym były bardziej obciążone emocjonalnie i doświadczały zaburzenia równowagi między pracą a życiem prywatnym (konflikty wynikające z decyzji o ewentualnym pozostaniu w placówce poddanej kwarantannie). Osoby te otrzymały rekompensaty z grantów finansowanych przez Unię Europejską. Wsparcie państwa i samorządu ocenione zostało w wywiadach jako niewielkie, a sprawne działanie placówki w całości opierało się na lojalnym i solidarnym zespole, ze wsparciem lokalnej społeczności.

12.6. Rekomendacje

Podsumowując analizę problemów branży oraz potrzeb ujawnionych w trakcie pandemii, proponujemy listę rekomendacji dla istotnych aktorów i instytucji w polu: państwa i samorządu, pracodawców oraz związków zawodowych.

12.6.1. Rekomendacje dla państwa i samorządów

Podczas kryzysu pandemicznego zespoły domów pomocy społecznej wypracowały procedury, sposoby działania i projekty dotyczące urządzenia przestrzeni placówek. Efekty tej pracy to zasób, do którego będą sięgać instytucje w przypadku podobnych zdarzeń. Procedury te powstały m.in. poprzez wymianę informacji pomiędzy placówkami (np. zapośredniczoną przez samorządy i związki zawodowe). Rekomendujemy zebranie wytworzonych oddolnie, w zakładach pracy, procedur oraz ich ewaluację w celu zidentyfikowania najlepszych praktyk i przygotowania branży na kolejny kryzys.

Pracownicy i pracownice oraz związki zawodowe w branży od lat borykają się z niskimi wynagrodzeniami i konkurowaniem przez podmioty lecznicze o osoby pracujące w zawodach medycznych. Problem ten uwidocznił się szczególnie w ostatnich latach, kiedy na odejście dużej liczby pielęgniarek z systemu opieki wpływ miał zarówno kryzys pandemii, jak i nowa siatka wynagrodzeń w ochronie zdrowia. Strona społeczna wskazuje konieczność systemowego wyrównania wynagrodzeń dla pracowników medycznych w DPS w relacji do tych, którzy pracują w placówkach ochrony zdrowia. Takie działania są niezbędne, aby zapobiec dalszemu wychodzeniu m.in. pielęgniarek z systemu pomocy społecznej. Wspierając wysiłki strony społecznej, rekomendujemy znaczne przyspieszenie prac nad wypracowaniem, wyborem i wdrożeniem odpowiednich rozwiązań, które pozwolą na wyrównanie wynagrodzeń w tych branżach.

Podniesienie wynagrodzeń nie może jednak dotyczyć tylko wybranych grup zawodowych. Wraz ze wzrostem krajowej płacy minimalnej doszło do spłaszczenia wynagrodzeń w DPS. Problem niskich płac i braku motywacji do pracy w branży dotyczy wszystkich stanowisk, szczególnie opiekunek oraz pracowników i pracownic socjalnych. Ponadto badanie pokazało, że znaczne nierówności płacowe wewnątrz zakładów pracy i brak nagród za wysiłek związany z intensywnym kontaktem z mieszkańcami DPS może rodzić resentymenty i konflikty wewnątrz załóg. Dlatego równocześnie z wyrównaniem płac dla zawodów medycznych niezbędne jest systemowe i trwałe podniesienie wynagrodzeń w domach pomocy społecznej dla wszystkich grup zawodowych, tak aby nie powstały nierówności pomiędzy poszczególnymi grupami.

Zarówno w literaturze, jak i niektórych wywiadach w naszym badaniu zwraca się uwagę na potrzebę wsparcia psychologicznego oraz szkoleń dla personelu DPS. Regularna superwizja¹⁰, dostęp do wsparcia psychologa, a tak-

¹⁰ Superwizja to rodzaj terapeutycznej rozmowy, podczas której działania osoby superwizowanej dotyczące sfery zawodowej poddawane są (auto)refleksji pod opieką

że do szkoleń merytorycznych powinny należeć do standardu podnoszącego jakość miejsc pracy i świadczonych usług w DPS. Konieczne jest więc wprowadzenie mechanizmów systemowo podnoszących finansowanie domów opieki, tak by mogły one odpowiadać na zapotrzebowanie osób w nich pracujących w zakresie szkoleń.

12.6.2. Rekomendacje dla kierownictw placówek

Analiza reakcji na kryzys w DPS pokazuje, że placówki, w których przed pandemią relacje między załogą i kierownictwem były dobre, a pracownicy i pracownice włączeni byli w procesy decyzyjne, w kryzysie organizowali swoją pracę sprawnie i względnie bez konfliktów, co przekłada się na dobrostan osób pracujących i jakość opieki nad mieszkańcami i mieszkankami DPS. Rekomendujemy więc wdrażanie w zakładach stylu zarządzania opartego na otwartej komunikacji kierownictwa z załogą, umożliwieniu głosu pracowniczego i konsultacjach.

Podczas pandemii w poszczególnych placówkach pojawiły się rozwiązania, które okazały się korzystne także w czasie normalnego funkcjonowania DPS, takie jak większa swoboda pracowników w organizowaniu swojej pracy czy wspólne wypracowanie procedur oparte na wiedzy personelu o procesie pracy. Rekomendujemy rozpoznanie istniejących już rozwiązań i wprowadzanie ich na stałe, aby stanowiły one zasoby na czas kryzysu.

Jak zaznaczyliśmy wyżej, część osób w branży zgłasza zapotrzebowanie na szkolenia i wsparcie psychologiczne dla personelu DPS. Wraz z nowymi praktykami zespoły nabyły nową wiedzę i potrzebę doszkalania się, zwłaszcza w zakresie epidemiologii i psychologii, radzenia sobie ze stresem. Nasze rekomendacje dotyczą zarówno szkoleń merytorycznych, jak i z umiejętności miękkich oraz regularnego wsparcia psychologicznego.

Po pierwsze, rekomendujemy, aby w zakładach pracy rozpoznano potrzeby pracowników i pracownic dotyczące poszerzania wiedzy i umiejętności. Szkolenia merytoryczne powinny być dobrej jakości i korespondować z doświadczeniem i procesem pracy, odpowiadając na specyficzne zapotrzebowanie poszczególnych grup zawodowych w DPS.

Po drugie, należy odpowiedzieć na wyraźnie uwidocznioną w pandemii potrzebę regularnego wsparcia psychologicznego w placówkach. Ważne jednak,

przygotowanej do tego osoby, zazwyczaj z wykształceniem psychologicznym lub przygotowaniem psychoterapeutycznym.

aby przyjmowało ono formy, które nie obciążają osób pracujących kolejnymi zadaniami, odpowiedzialnością i pracą emocjonalną (Pałęcka, 2023). Należy wprowadzić stałe wsparcie psychologiczne w czasie zwykłego działania placówek, aby tym łatwiej można było korzystać z niego w czasie kolejnego kryzysu. Wsparcie to powinno odbywać się w godzinach pracy wydzielonych z pełnienia obowiązków oraz być zapewniane przez psychologów lub psycholożki spoza placówki. Po trzecie, konieczne jest pielęgnowanie kultury organizacji, w której dbanie o swój dobrostan, doszkalanie się i korzystanie ze wsparcia psychologicznego jest normą. Oznacza to m.in. dawanie przykładu z góry, przez kadrę zarządzającą.

12.6.3. Rekomendacje dla związków zawodowych

Podczas lockdownów i zmniejszenia kontaktów bezpośrednich pewną trudnością dla funkcjonowania związków zawodowych było ograniczenie styczności między centralami i oddziałami regionalnymi lub branżowymi a komisjami zakładowymi. Z drugiej strony jeden ze związkowych ekspertów zauważa, że takie trudności występują także podczas zwykłego funkcjonowania organizacji, ponieważ niektóre komisje nie są aktywne. Dlatego korzystne, nie tylko na czas kryzysu, wydaje się ustalenie stabilnej, regularnej komunikacji z komisjami i oddziałami zakładowymi poprzez wymianę wiadomości mailowych lub rozmowy telefoniczne.

Początek pandemii zwrócił uwagę opinii publicznej na domy pomocy społecznej i pracujące w nich osoby z zawodów niezbędnych. Zaistniała wtedy na chwilę (na zasadzie *window of opportunity*) szansa zbudowania solidarności wokół postulatów tych grup, zarówno płacowych, jak i ogólniej podnoszenia jakości miejsc pracy i opieki nad mieszkańcami i mieszkankami. Mimo że uwaga mediów podczas pandemii okazała się krótkotrwała i niestabilna, inne, chroniczne kryzysy, tj. kryzys demograficzny i kryzys usług publicznych, wydają się właściwym kontekstem dla kampanii na rzecz widoczności pracowników i pracownic niezbędnych oraz ich postulatów. Rekomendujemy stworzenie kampanii społecznej uświadamiającej istotność pracowników i pracownic opieki oraz ich niezbędność w starzejącym się społeczeństwie.

Z perspektywy osób biorących udział w naszym badaniu przybycie uchodźczyń z Ukrainy jako efekt pełnoskalowej inwazji Rosji może okazać się szansą dla branży na wypełnienie części wakatów nowymi pracownicami. Pojawia się jednak obawa powstania nierówności i wykorzystywania przez niektórych pracodawców słabszej pozycji cudzoziemek na rynku pracy. Rekomendujemy

zatem aktywne pozyskiwanie osób z Ukrainy zatrudnionych w DPS jako członków i członkiń związków zawodowych przez przeznaczone dla nich rozwiązania i komunikację.

12.7. Podsumowanie

W rozdziale opisaliśmy warunki pracy w domach pomocy społecznej przed pandemią i w czasie kryzysu, obejmującego nie tylko pandemię, ale także wojnę w Ukrainie, inflację, a przede wszystkim chroniczne kryzysy: usług publicznych i demograficzny. Podczas gdy inflacja okazała się wątkiem nieobecnym w wywiadach, to związane z wojną przybycie do Polski uchodźczyń rozpoznane zostało jako szansa dla branży. Istotne negatywne konsekwencje miała pandemia, pogłębiając problemy związane z trwałymi niedoborami w branży.

Zanalizowaliśmy strategie radzenia sobie pracownic i pracowników w wielokryzysie oraz jak warunki na poziomie zakładu pracy kształtują owe strategie, uruchamiając różne sekwencje: kontestacyjną i normalizacyjną. W obu sekwencjach pracownicy i pracownice byli tak samo gotowi do poświęcenia i ustępstw w zakresie takich aspektów jakości pracy, jak: czas pracy (zgoda na długie zmiany), równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (zamknięcie się z mieszkańcami i mieszkankami w DPS) i do pewnego stopnia wynagrodzenia (przystawanie na doraźne rozwiązania dotyczące czasu pracy, kiedy nie było jasne, czy będą wiązały się one z odpowiednim wynagrodzeniem, rezygnacja z drugiego zatrudnienia). Elementy jakości pracy, które w warunkach pandemii były najważniejsze i niejako nie podlegały negocjacjom, to bezpieczeństwo i, przede wszystkim, autonomia. W obu sekwencjach pracownicy i pracownice dążyli do realizacji autonomii. W zależności od relacji z kierownictwem mieli jednak do tego różne warunki: wsparcia i współpracy lub trudności i konfliktu. Również przez kierownictwo wybranych placówek autonomia rozpoznawana jest jako istotny element zarządzania.

Na poziomie ogólniejszym analiza pracy w DPS podczas pandemii uwiadcza mechanizmy kryzysu reprodukcji społecznej. Chronicznemu kryzysowi usług publicznych w DPS oddolnie zaradzają pracownicy i pracownice, m.in. poprzez dwuetatowość. Praca w DPS jest intensywna nie tylko pod względem czasu pracy, lecz także pracy emocjonalnej i „zaangażowania afektywnego”, które w zwykłych warunkach wiążą się niekiedy z „przenoszeniem emocji na grunt rodzinny” (Niedbalski, 2014, s. 260). Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym może więc być zaburzona na różne sposoby. W pandemii problem ten jeszcze się pogłębił. W omawianej w rozdziale 1 teorii reprodukcji

społecznej zwracamy uwagę na napięcie pomiędzy reprodukcją a akumulacją kapitału (Bhattacharya, 2017; Fraser, 2016). Analiza etosu i strategii pracowników i pracownic opieki społecznej uwidacznia kolejne napięcie: między reprodukcją „publiczną” (organizowaną głównie przez państwo) a „prywatną”, w czasie wolnym od pracy najemnej, w rodzinie i gospodarstwach domowych. Norma poświęcenia na rzecz innych i wymóg sprostania modelowi troskliwej opiekunki skłaniają do lojalności wobec miejsca pracy i wspierania przez pracownice tej pierwszej, „publicznej” formy reprodukcji (Pulignano i Domecka, 2025). Natomiast strategia rozstania w DPS, podejmowana przez część osób pracujących, oznacza wybór reprodukcji „prywatnej”: bezpieczeństwa własnego i rodziny zamiast lojalności i odpowiedzialności wobec zakładu pracy i podopiecznych. Ruch ten można interpretować jako odmowę „skazania” na niezbędność i świadczenia pracy jako „reprodukcyjna rezerwowa armia pracy” (Loustaunau i in., 2021; Mezzadri, 2022b; zob. też rozdział 1). Niezbędność jest równocześnie źródłem etosu pracy (będącego motywacją do lojalności i krytyki), jak i przymusu. Strategia rozstania okazuje się oporem wobec przymusu niezbędności.

W kolejnym rozdziale przyglądamy się logistyce, w której sytuacja w czasie kryzysów 2020+ była znacząco odmienna od sytuacji w omawianych wcześniej branżach edukacyjnej, zdrowotnej i opiekuńczej. Organizacja pracy w usługach kurierskich, magazynowaniu i transporcie pozostała w znacznym stopniu niezmienną przy równoczesnym wzroście intensywności pracy i związanego z nią ryzyka zdrowotnego. „Niezbędność” logistyki łączyła się w większym stopniu z zapewnieniem płynnej cyrkulacji dóbr i usług w warunkach lockdownów niż z dobrostanem ludności. O konsekwencjach tego stanu rzeczy piszemy szczegółowo dalej.

Kryzys i jakość pracy w logistyce

Szymon Pilch

Wprowadzenie¹

W rozdziale analizujemy jakość miejsc pracy i wpływ wielokryzysu w czterech segmentach logistyki: dowozie jedzenia, usługach kurierskich, transporcie drogowym i centrach logistycznych. W doborze segmentów kierowaliśmy się próbą ukazania zróżnicowanych warunków pracy w ramach łańcucha dostaw. Centra logistyczne, transport drogowy i usługi kurierskie reprezentują sektor prywatny w przeciwieństwie do w przeważającej mierze publicznych usług edukacyjnych, zdrowotnych i socjalnych, co pozwoliło na analizę istotnych różnic między branżami. Dodatkowo, podobnie jak część ochrony zdrowia i pomocy społecznej, a odmiennie od edukacji, były to branże, w których praca świadczona była przez większą część pandemii stacjonarnie. Głównym celem rozdziału jest odpowiedź na pytania: (1) W jakim stopniu zmieniły się wybrane aspekty jakości miejsc pracy w branży logistycznej w Polsce w trakcie pandemii COVID-19 w porównaniu z okresem ją poprzedzającym? (2) Jak na jakość pracy w branży wpłynęły inne kryzysy po 2020 r.? (3) Jak pracownicy radzili sobie z problemami zmiany jakości miejsc pracy w logistyce?

Odpowiedź na tak postawione pytania przynoszą kolejne części rozdziału. W pierwszej omawiamy wnioski wynikające z przeglądu literatury dotyczącej: tendencji przemian warunków pracy, wzrostu branży przed kryzysami 2020+

¹ W rozdziale wykorzystano fragmenty wcześniejszego artykułu na temat jakości pracy w logistyce w warunkach pandemii COVID-19 (Mrozowicki i Pilch, 2021).

oraz w ich trakcie, wpływu partnerów społecznych na zbiorowe stosunki pracy, a także problemów długofalowych występujących w badanej branży przed pandemią COVID-19. W drugiej części, w oparciu o dane zastane uzupełnione przez informacje z wywiadów biograficznych i fokusowych z kurierami platform² i dowozu paczek, pracownikami magazynów, kierowcami TIR-ów, a także z wywiadów eksperckich z partnerami społecznymi, prezentujemy przebieg pandemii w branży w Polsce w latach 2020–2023 z uwzględnieniem kryzysów kosztów życia (inflacji) oraz migracyjnego, wpływających na sytuację pracowników i samej branży. W tej części przedstawiamy także główne problemy i zmiany w organizacji pracy. W naszych rozważaniach uwzględniamy także perspektywę menedżerską. Następnie analizujemy wymiary jakości miejsc pracy w branży oraz ukazujemy, w jaki sposób doszło do zmiany lub jej braku w warunkach pracy. Dodatkowo przyglądamy się społecznemu odbiorowi pracy w logistyce jako branży kluczowej. Dalej analizujemy sposoby pracowników radzenia sobie z kryzysami, a także poddajemy dyskusji protesty pracownicze. Na przykładzie firmy Amazon Polska omawiamy zmieniające się warunki pracy w trakcie kryzysu. Rozdział wieńczy rekomendacje dla państwa, organizacji pracodawców i związków zawodowych oraz podsumowanie.

13.1. Sytuacja w branży przed pandemią COVID-19: prekaryzacja zatrudnienia, segmentacja rynku pracy

Logistyka, na którą składa się złożony łańcuch dostaw, obejmujący m.in. transport, magazynowanie, przeładunek i obsługę sprzedaży towarów (Bonacich i Wilson, 2008; Czerniak, 2017), ma kluczowe znaczenie dla codziennego funkcjonowania kapitalistycznej gospodarki i społeczeństwa (Juskowiak, 2018). Już przed pandemią praca w logistyce była wysoce sprekaryzowana; charakteryzowała się niskimi wynagrodzeniami, wysokim odsetkiem niestandardowych umów o pracę i ogólnym wysokim poziomem niestabilności zatrudnienia (Mrozowicki i Pilch, 2021; Owczarek i Chełstowska, 2016; Podawca, 2011; Polkowska i Mika, 2022; Tassinari i Maccarrone, 2020).

W 2018 r. osób pracujących w branży transport i magazynowanie było ponad 10 mln w Unii Europejskiej i 937 tys. w Polsce. Około połowa pracowników

² W rozdziale posługujemy się dwoma terminami: platforma i aplikacja. Platforma oznacza firmę oferującą usługi online zamawiania np. jedzenia lub innych dóbr, zaś aplikacja odnosi się do oprogramowania na smartfony, tablety, PC etc. służącego do składania zamówień.

była zatrudniona w małych przedsiębiorstwach, a druga połowa w średnich i dużych. Trzeba jednak zaznaczyć, że duże przedsiębiorstwa to przede wszystkim centra logistyczne i transport drogowy, do których dołączyć należy Poczta Polska, czyli wcześniejszego monopolistę rynkowego (Eurostat SBS, 2021)³. Logistyka odnotowała niemal ciągły wzrost zatrudnienia i obrotów (z wyjątkiem lat 2008–2009) od momentu przystąpienia Polski do UE. W latach 2010–2019 liczba zatrudnionych w całej logistyce wzrosła o 76%, zaś w magazynowaniu o 73%, a w usługach pocztowych i kurierskich o 164% osób (Mrozowski i Pilch, 2021). Do czynników sprzyjających rozwojowi tej branży zaliczono położenie geograficzne Polski na skrzyżowaniu łańcuchów dostaw, a także stosunkowo niskie koszty pracy (Czerniak, 2017). Raporty wskazują na optymistyczną wizję dalszej ekspansji branży bez względu na stale obserwowane niedobory siły roboczej, które były widoczne jeszcze przed pandemią w przypadku kierowców ciężarówek (Czerniak, 2017) oraz kurierów dostarczających paczki (Gulc, 2020). Niedobory te uzupełniane są systematycznie przez napływ pracowników migrujących, głównie z Ukrainy i Białorusi, ale także z innych krajów spoza UE (Mrozowski i Pilch, 2021). W ostatnich latach, pomimo kryzysu pandemicznego, obserwowano wzrost zatrudnienia w grupie zawodowej magazynierów, kurierów i kierowców (tabela 13.1).

Praca w logistyce w Polsce nosi znamiona pracy sprekaryzowanej, niepewnej i często niskopłatnej. Cechy te ujawniają się najwyraźniej w przypadku pracy w segmencie dowozu jedzenia. Wynagrodzenie kurierów żywnościowych już przed pandemią było bardzo elastyczne i zależne od platformy. W niektórych przypadkach system wynagradzania opiera się na stawce akordowej, w innych istnieją minimalne stawki godzinowe. W praktyce system wynagradzania w przypadku kurierów platformowych charakteryzuje się brakiem przejrzystych zasad i stosowaniem nietransparentnych algorytmów ustanawiających wielkości wypłaty (Muszyński, Pulignano i Marà, 2022, s. 310). Podobnie jak płace, czas pracy zależy od platformy. W niektórych z nich (np. Uber Eats, Glovo) nie ma gwarantowanych godzin, w innych stałe godziny podlegają ciągłym zmianom i cięciom (Muszyński, Pulignano i Marà, 2022, s. 310). Kurierzy rzadko pracują bezpośrednio dla platform (jak w przypadku Pyszne.pl, EX_35_L_KIER). Dużo częściej pracują na podstawie umów cywilnoprawnych podpisywanych

³ W poniższych rozważaniach podchodzimy do logistyki w oparciu o dane dostępne w Structural Business Statistics (SBS) Eurostatu, kategoria H („Transport i magazynowanie”) klasyfikacji Nace Rev 2. W przypadku kierowców ciężarówek korzystamy ze statystyk dla sekcji [H4941] „Transport drogowy towarów”, w przypadku centrów logistycznych – [H521] „Magazynowanie i przechowywanie”, a w przypadku kurierów – [H532] „Pozostała działalność pocztowa i kurierska”.

Tabela 13.1. Podstawowe charakterystyki zatrudnienia w logistyce w latach 2016–2022 według badanych zawodów

Wyszczególnione	Liczba zatrudnionych (w tys.)				Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł)				Przeciętny czas przepracowany w miesiącu (w godz.)				Odsetek zatrudnionych w ramach umów czasowych (%)	
	2016	2018	2020	2022	2016	2018	2020	2022	2016	2018	2020	2022	2020	2020
Pracownik magazynu	183,8	181,3	193,1	215,2	3238	3834	4242	5161	160	176	167	158	42	
Kurier (paczkowy)	2,0	1,2	2,8	2,6	2096	2344	2787	3411	160	181	174	164	38	
Kierowca samochodu ciężarowego	110,3	133,5	141,9	148,9	3140	3520	3768	6155	164	180	173	163	22	

Źródło: Opracowanie własne na danych pozyskanych na zamówienie w GUS.

Uwaga: Liczba zatrudnionych jest niemal na pewno wyższa, ponieważ statystyki GUS nie uwzględniają osób w przedsiębiorstwach zatrudniających poniżej 10 osób.

ze stroną trzecią, tj. z pośrednikami współpracującymi z daną platformą. W branży występuje również samozatrudnienie, umowa wynajmu (np. roweru, plecaka), a także brak jakiejkolwiek formy umowy, co ma miejsce najczęściej w przypadku migrantów (Kowalik i in., 2023, s. 14). Wśród kurierów paczkowych odnotowano natomiast ekspansję fikcyjnego samozatrudnienia, w firmach innych niż Poczta Polska (Podawca, 2011).

O ile w segmencie kurierskim i transportu drogowego elastyczność zatrudnienia wynika ze stosowania umów cywilnoprawnych i samozatrudnienia, o tyle w przypadku magazynowania powszechne jest korzystanie z usług agencji pracy tymczasowej. W Amazonie na początku jego funkcjonowania w Polsce, w 2015 r., były 4 tys. pracowników stałych i do 7 tys. pracowników tymczasowych. Byli oni zatrudnieni sezonowo bez gwarancji kontynuacji zatrudnienia (Owczarek i Chełstowska, 2016, s. 27). Zdaniem ekspertów związkowych (EX_24_L_ZZ), a także według oficjalnych komunikatów firmy⁴ obecnie (lipiec 2025) w Amazonie może pracować łącznie ok. 40 tys. ludzi. Liczbę stałych pracowników szacuje się na ok. 25 tys., natomiast firma zatrudnia dodatkowo 15 tys. osób przez agencje pracy tymczasowej w okresie przedświątecznym (listopad–styczeń), kiedy popyt na towary jest największy (Kukawska, 2024).

Przed pandemią liczba zatrudnionych kierowców rosła. W latach 2016–2018 w Polsce w transporcie drogowym przybyło ponad 23 tys. kierowców. Dane branżowe wskazują, że w 2022 r. wydano łącznie 160,6 tys. uprawnień do wykonywania tego zawodu w ruchu międzynarodowym dla pracowników spoza krajów UE, a w porównaniu z 2020 r. jest to wzrost rzędu 73% (TLP, 2023, s. 98). Większość uprawnień (dla kierowców spoza UE) jest wykorzystywana przez obywateli Ukrainy i Białorusi (EX_31_L_OP). Dane GUS w tabeli 13.1 wskazują, że miesięczny czas pracy w transporcie drogowym towarów jest bardzo podobny do czasu pracy w pozostałych analizowanych segmentach logistyki. Zdaniem badanych ekspertów czas pracy jest zazwyczaj przez kierowców zaniżany (EX_10_L_ZZ). Wynagrodzenie w analizowanym segmencie jest zależne od jego składowych – najczęściej oprócz podstawowej pensji składa się z diet i ryczałtów (EX_10_L_ZZ).

Na prekaryzację zatrudnienia w logistyce mają wpływ również cechy społeczno-demograficzne pracowników. Przeprowadzone w projekcie badania wskazują na kilka kluczowych cech charakteryzujących tę branżę. Na ogół w logistyce pracują ludzie młodzi (zwłaszcza studenci i uczniowie), co jest

⁴ <https://biuroprasoweamazon.pl/Praca/Informacje/Komunikat-prasowy/amazon/pl/news/Amazon-stworzy%C5%82-ponad-25-000-sta%C5%82ych-miejsc-pracy-ici%C4%85gle-rozwija-si%C4%99-w-Polsce/> [dostęp 22.07.2025].

widoczne szczególnie w przypadku kurierów jedzeniowych (m.in. z uwagi na wymóg posiadania statusu studenta/ucznia w przypadku niektórych pośredników platform/firm, ale również ze względu na ulgi podatkowe związane z wiekiem) (Muszyński, Pulignano i Marà, 2022). Trend ten jest także obserwowany wśród kurierów paczkowych (FGI_12_L_WAW_K) i części magazynierów (EX_03_L_ZZ). Praca w logistyce jest traktowana przez ludzi młodych zwykle jako sposób zarobienia dodatkowych pieniędzy w okresie nauki, przez co gotowi są oni zaakceptować bardziej elastyczne warunki pracy, a nawet ich oczekują (Polkowska i Filipek, 2020). Zazwyczaj nie wiążą oni z tą pracą dalekosiężnych planów zawodowych (np. BNI_02_L_Maria), widząc siebie za kilka lat w innych branżach. „Ich [kurierów – przyp. S.P.] praca jest dość elastyczna. I oczywiście dla wielu osób jest pracą przejściową. Często te osoby jeszcze gdzieś studiują lub mają jakąś inną pracę” (EX_L_35_KIER).

Sytuacja przed pandemią nie sprzyjała mobilizowaniu się kurierów ani pracowników magazynów w celu poprawy jakości swoich miejsc pracy. Niemniej istniały wyjątki. W firmie Amazon występowały zbiorowe działania pracowników, takie jak protesty, akcje pikietowania przed magazynami i referenda strajkowe (EX_03_L_ZZ, EX_05_L_ZZ). Akcje te były koordynowane przez stronę związkową we współpracy z podwładnymi nieuzwiązkowionymi. W branży miały miejsce również bardzo nieliczne protesty kurierów paczkowych (*Strajk w firmie kurierskiej...*, 2017) i kierowców (EX_10_L_ZZ).

Przez nieustanną ekspansję logistyki i niskie wymogi kwalifikacyjne, które należy spełnić, by podjąć w niej pracę, branża stała się również miejscem pracy dla wielu migrantów (Polkowska i Filipek, 2020). Dane GUS (2022b) wskazują, że 21% zezwoleń na pracę dla cudzoziemców wydano w segmencie transportu i magazynowania, a większość z nich trafiła do obywateli Ukrainy i Białorusi. Badania sprzed pandemii wskazują na to, że pracownicy ci postrzegali tę pracę jako fazę przejściową i sposób na maksymalizację krótkoterminowych zysków, w tym zarobków i elastyczności zatrudnienia. Praca ta postrzegana jest przez nich jako lepiej płatna i stabilniejsza (Polkowska i Filipek, 2020) w porównaniu z zatrudnieniem w kraju pochodzenia, co dodatkowo komplikuje kwestię poprawy warunków pracy w logistyce za pomocą np. działań zbiorowych. Podobnie jest w przypadku kierowców ciężarówek: wśród nich sporo jest osób z krajów byłego ZSRR czy Dalekiego Wschodu (EX_10_L_ZZ). Choć tendencja ta była obserwowana jeszcze przed 2020 r., wzmocniły ją wydarzenia związane z atakiem Rosji na Ukrainę w 2022 r. (EX_24_L_ZZ). Również w dużych centrach logistycznych zatrudnieni są migranci, którzy wykonują najczęściej prace porządkowe, a ich warunki pracy są jeszcze gorsze niż pozostałych pracowników (EX_03_L_ZZ).

Dialog społeczny w niewielkim stopniu oddziałuje na jakość miejsc pracy w badanych segmentach logistyki. Głównym powodem jest fakt, że transport i gospodarka magazynowa są nisko uzwiązkowione (GUS, 2023c). W 2022 r. spośród ogółu uzwiązkowionych pracowników w Polsce, tj. 1,4 mln, 10,8% pracowało w omawianej branży, czyli 151 tys. pracowników. Dodajmy, że w 2022 r. w logistyce było 827,5 tys. pracowników najemnych, zatem w 2022 r. stopa uzwiązkowienia w logistyce, po obliczeniu, wynosiła 18,2%. Dla porównania, dane z 2014 r. mówią o stopie uzwiązkowienia branży na poziomie 24%, wyraźnie wyższej niż wśród ogółu pracowników najemnych (17%) w tym samym roku (GUS, 2015). Nastąpił więc spadek uzwiązkowienia w logistyce w stosunku do 2014 r. Jednak poziom uzwiązkowienia w badanych segmentach jest niższy, ponieważ na stopę uzwiązkowienia w branży rzutuje wysoka przynależność do związków w transporcie kolejowym, lotniczym oraz w Poczcie Polskiej. Branżowe organizacje związkowe istnieją jedynie w przypadku kierowców samochodów ciężarowych, których mniejsza część (ok. 5000 osób, zob. EX_10_L_ZZ) jest zrzeszona w Sekcji Krajowej Transportu Drogowego (SKTD) NSZZ „Solidarność” oraz w afiliowanym przy Forum Związków Zawodowych Niezależnym Związku Zawodowym Kierowców (NZZK). Warto dodać, że SKTD afiliowana jest na poziomie międzynarodowym przy European Transport Workers’ Federation i International Transport Worker’s Federation.

W Polsce działają 102 tys. przedsiębiorstw transportu drogowego towarów, zmniejsza się liczba mikroprzedsiębiorstw i jednocześnie rośnie sektor MŚP (TLP, 2023, s. 49). W 2013 r. jedynie 1% pracowników w transporcie drogowym objętych było układami zbiorowymi pracy, które były zawierane wyłącznie na poziomie zakładowym (Eurofound, 2015, s. 19). Taki wynik jest bardzo niski, biorąc pod uwagę inne kraje z regionu EŚW. Odsetek układów zbiorowych zawieranych w tym segmencie to przykładowo 60% w Czechach (Eurofound, 2015, s. 20). Obecnie wielkości te są niższe wobec generalnej erozji rokowań zbiorowych, silnie dotykającej kraje EŚW (Czarzasty i Kirov, 2020).

W magazynach związki zawodowe zaczęły powstawać w połowie drugiej dekady XXI w., w szczególności w Amazon Polska, gdzie w 2014 r. powstała OZZ Inicjatywa Pracownicza, a następnie NSZZ „Solidarność”. Liczba działaczy związków zawodowych jest nadal dość mała. W Amazonie ok. 5% pracowników jest uzwiązkowionych. Od 2020 r. związki zawodowe pojawiły się w innych centrach logistycznych, m.in. OZZ IP w Avon i L’Oreal, z powodzeniem negocjując podwyżki wynagrodzeń (BNI_18_L_Joanna). Pomimo oporu pracodawców związki rozszerzyły swoją działalność na inne magazyny, np. z segmentu produkcji motoryzacyjnej (EX_05_L_ZZ) i dystrybucji odzieży (EX_24_L_ZZ). Istnieją też, lecz na bardzo małą skalę, związki zawodowe

zrzeszające kurierów dostarczających paczki (np. w firmach DHL i UPS) (EX_24_L_ZZ), a także kurierów platformowych (powstały w pandemii związek w Pyszne.pl). W dowozie jedzenia, dostarczaniu paczek ani w magazynowaniu nie istnieją ponadzakładowe ani zakładowe układy zbiorowe pracy.

W 2022 r. 5,3% spośród organizacji pracodawców w Polsce prowadziło dominującą działalność w branży transport i gospodarka magazynowa (GUS, 2023c). Organizacje te nie angażują się w rokowania zbiorowe w wymiarze branżowym, odgrywając raczej rolę lobbystyczną, czym wpisują się w dominujący model funkcjonowania organizacji pracodawców w Polsce. Amazon należy do kilku organizacji pracodawców (m.in. Konfederacji Pracodawców Lewiatan i Federacji Przedsiębiorców Polskich⁵) w celu lobbowania własnych interesów i wywierania wpływu na decyzje instytucji państwa. Podobna sytuacja ma miejsce w firmie Pyszne.pl, która należy m.in. do Pracodawców RP⁶. W segmencie transportu drogowego działa kilka organizacji pracodawców, reprezentujących firmy zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym. Są to: Zrzeszenie Międzynarodowych Przewoźników Drogowych (ZMPD), Pracodawcy RP, Transport i Logistyka Polska (TLP), Polska Unia Transportu (PUT) i Ogólnopolski Związek Pracodawców Transportu Drogowego (OZPTD). Organizacje te mają swoje przedstawicielstwo w Zespole Trójstronnym ds. Transportu Drogowego (przy Ministerstwie Infrastruktury)⁷. W żadnej z wymienionych organizacji nie ma podpisanych układów zbiorowych pracy z organizacjami pracowników, lecz odbywają się konsultacje organizowane *ad hoc* (Eurofound, 2015, s. 84).

Lobbing pracodawców transportu drogowego doprowadził do wyłączenia pracowników usług transportu spod działania dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady UE o delegowaniu pracowników (2018/957, wersja zmieniona). Zgodnie z tym prawem doszło do znacznego urynkowania usług transportu, mimo że europejska federacja związkowa, ETF, była zaangażowana w stworzenie wspomnianej dyrektywy (Erne i in., 2024, s. 200). Działania pracodawców doprowadziły do liberalizacji prawa przez UE, a w konsekwencji do dalszej prekaryzacji warunków pracy w segmencie transportu drogowego. Trend ten został częściowo uregulowany w 2020 r. Parlament Europejski przegłosował wówczas

⁵ https://prywatni.pl/o_nas/czlonkowie/zwiazki_branzowe/zwiazek-pracodawcow-technologiei-cyfrowych-lewiatan [dostęp 13.08.2024]; <https://federacijapredsiobiorcow.pl/o-fpp/czlonkowie/> [dostęp 13.08.2024].

⁶ <https://pracodawcyrp.pl/o-nas/czlonkowie> [dostęp 18.06.2024].

⁷ W obrębie branży ZMPD zrzesza ponad 5 tys. firm, Pracodawcy RP – 7,5 tys. firm, TLP – 84 największych przedsiębiorstw w segmencie transportu drogowego, PUT – 800 firm; brak danych dla OZPTD.

„pakiet mobilności” zakładający poprawienie warunków pracy w transporcie drogowym m.in. dzięki wprowadzeniu specjalnych zasad delegowania i wynagradzania kierowców, ustanowienia maksymalnego czasu pracy (Rada UE, 2020).

W kolejnej części rozdziału analizujemy sytuację w logistyce w latach 2020–2023, by zaprezentować przebieg pandemii i innych kryzysów wpływających na zmianę jakości miejsc pracy i kwestie związane z organizacją pracy. Prezentujemy również głos kadry menedżerskiej, co pozwala na ukazanie sytuacji w branży w trakcie pandemii i wielokryzysu z perspektywy pracowników i pracodawców.

13.2. Sytuacja w logistyce w latach 2020–2023: przebieg wielokryzysu

Logistyka w skali globalnej okazała się bardziej odporna na kryzys pandemiczny, niż się tego początkowo spodziewano przez zagrożenie przerwania łańcucha dostaw (Singh i in., 2021). Pandemia przyspieszyła wzrost branży i spotęgowała zyski firm. Świadczą o tym dane empiryczne. W 2020 r. wzrost powierzchni magazynowych w Polsce był średnio o 39% większy niż w latach 2015–2019 w segmencie e-commerce (*ATA Truck Tonnage...*, 2023; *COVID-19 poses uneven challenges...*, 2020). Pandemia spowodowała znaczne zwiększenie liczby zamówień online (Polkowska, 2021b) w stosunku do liczby zleceń z okresu ją poprzedzającego, a także zwiększyła obroty Amazona (Vallas i in., 2022). W 2020 r. w USA zyski Amazona ze sprzedaży online wzrosły o 39%, z kolei w latach 2010–2020 roczny zysk netto wzrósł z 1,1 mld dolarów do 21,3 mld⁸. W 2021 r. polskie firmy z sektora MŚP sprzedały na rynku europejskim za pośrednictwem platformy e-commerce Amazona produkty warte prawie 750 mln euro (*Raport: polskie małe...*, 2022). Przychody rodzimych firm transportu drogowego zwiększyły się o ok. 76% w latach 2020–2022 (TLP, 2023, s. 14), a w 2022 r. sięgnęły niemal 190 mld zł (TLP, 2023, s. 18). W latach 2020–2023 zyski platform dowozu jedzenia w Polsce zwiększyły się o ponad 200%, sięgając ponad 4 mld zł (EX_35_L_KIER).

Powyższe dane wskazują, że branża logistyki w Polsce rozrasta się w bardzo szybkim tempie. Taka sytuacja ma swoje konsekwencje dla warunków zatrudnienia. W trakcie pandemii pracownicy stanęli w obliczu gwałtownej intensyfikacji pracy, a także zwiększonego ryzyka zarażenia się koronawirusem (Marà i Pulignano, 2020). Pogłębiła się ponadto segmentacja rynku pracy w magazynowaniu,

⁸ <https://thesoc.org/amazon-primed-for-pain/> [dostęp 14.06.2024].

gdzie zaczęto zatrudniać jeszcze więcej pracowników na umowy czasowe oraz przez agencje pracy tymczasowej (EX_3_L_ZZ). W dowozie jedzenia i dostarczaniu paczek zaobserwowano przyływ nowych pracowników (Beręsewicz i Nikulin, 2021), w tym migrantów z innych branż (np. gastronomia), co przełożyło się m.in. na zmniejszenie kosztów pracy i zwolnienia kurierów⁹, którzy nie potrafili sprostać wymogom pracy za pośrednictwem platform internetowych (aspołeczny czas pracy, spadająca liczba zamówień, BNI_20_L_Damian).

Pócz problemów opisanych powyżej kryzys zdrowotny wywołał zmiany w organizacji w miejscach pracy. Największe przemiany miały miejsce w centrach logistycznych, transporcie drogowym, w mniejszym zaś stopniu wystąpiły w dowozie paczek i jedzenia. W magazynach wprowadzono m.in. nowe regulaminy ograniczające do minimum interakcje między pracownikami (EX_5_L_ZZ, EX_3_L_ZZ), a także nowe systemy i metody kontrolujące pracę (Dörflinger i in., 2021; Jyani, 2024; Vallas i Kronberg, 2023). W transporcie drogowym ograniczano kontakt kierowców nie tylko ze współpracownikami, ale też z magazynierami z baz załadunku i rozładunku (EX_17_L_OP) (Lemke i in., 2021), a także starano się m.in. zmniejszyć interakcje pracowników na parkingach i nie wpuszczano ich do punktów socjalno-gastronomicznych (EX_17_L_OP, EX_10_L_ZZ). W dowozie jedzenia ograniczeniu uległy spotkania w bazach firm (BNI_02_L_Maria), zmieniono system i regulamin z dostaw do rąk klienta na doręczenia bezdotykowe. Generowało to problemy ze zdobyciem podpisu klienta (FGI_12_L_WAW_K). Kurierzy platform wspominają także np. o tym, że byli niemile widziani w restauracjach, z których odbierali zamówienia (FGI_13_L_WAW_KGIG), co opisujemy także w badaniach obrazu kurierów w dyskursie prasowym (por. podrozdział 5.3.3).

Kryzys pandemiczny pogłębił wśród migrantów poczucie braku możliwości włączenia się w rynek pracy w Polsce, co występowało już przed pandemią (Bieniecki i Pawlak, 2009), podjęcia legalnego zatrudnienia i rozwoju zawodowego. Opisują je m.in. Oleg (BNI_28_L_Oleg) oraz Nikolai (BNI_30_L_Nikolai) – migranci z Ukrainy. Ten pierwszy na początku 2020 r. utracił możliwość legalnej pracy, ponieważ nie miał już statusu ucznia, dlatego też był zmuszony podjąć pracę jako kurier platformowy. Po utracie statusu złożył wnioski o kartę pobytu do urzędu wojewódzkiego, która pozwalałaby mu na podjęcie legalnego zatrudnienia i poszukiwań pracy biurowej, w której by się, jak sam przyznaje, rozwijał. Ostatecznie nie udało mu się zdobyć pracy biurowej i musiał powrócić

⁹ Zwolnienia są interpretowane przez kurierów w ten sposób, że aplikacja poprzez algorytmy odcina dostęp kurierowi do zleceń w okresie niższego popytu, np. w sezonach letnich, przez co kurier nie ma dochodu.

do gastronomii. Mężczyzna wskazuje na brak szybkich i efektywnych procedur biurokratycznych polskich urzędów w warunkach kryzysu:

Oleg: Mój wniosek leży na samym końcu gdzieś. I dopiero jak stan pandemii się skończył, to ja zacząłem pisać skargi i listy. (BNI_28_L_Oleg).

Chaos administracyjny opisywany przez Olega wywołany przez nadejście pandemii można interpretować jako ujawnienie braku dobrze funkcjonującego aparatu biurokratycznego państwa działającego w realiach kapitalizmu patchworkowego (Gardawski i Rapacki, 2023).

Innym problemem, który spowodowała pandemia, był szereg niedogodności związanych z poruszaniem się kierowców w transporcie międzynarodowym. Kierowców można podzielić na tych zatrudnionych w firmach krajowych oraz pracujących w przedsiębiorstwach zagranicznych (w naszej próbie byli to kierowcy pracujący dla firm w Niemczech, np. BNI_07_L_Leszek). W obu grupach pandemia spowodowała problemy związane z przekraczaniem granic. Służby polskie i np. niemieckie nałożyły szereg obowiązków na kierowców (np. rejestracji wjazdu do danego kraju), a za ich niewypełnianie groziła kara (BNI_10_L_Kornel). Kierowcy wskazywali również na bardzo długi czas oczekiwania na granicach państw (BNI_07_L_Leszek, BNI_16_L_Arek). Zauważyć można problemy z czasowym zamykaniem granic, co wiązało się z brakiem możliwości powrotu do domu przez pracowników czy dojazdu do sąsiedniego kraju, gdzie *de facto* rozpoczynano pracę. Marek: „tutaj u nas w Polsce pozamykali i gdzieś około chyba 20 marca [2020 – przyp. S.P.] zjechałem [do pracy w Niemczech – przyp. S.P.]”. Kierowcy mówią także o czasowych ograniczeniach, jeśli chodzi o możliwość skorzystania z należnego im urlopu. Wyznaczano kilka miesięcy w pierwszej połowie 2020 r., kiedy realnie kierowca mógł wziąć wolne (BNI_08_L_Marek).

Na kryzys pandemiczny w logistyce nałożył się również kryzys migracyjny związany, z jednej strony, z napływem uchodźców wojennych do kraju, a z drugiej z powrotem części pracowników osiadłych w Polsce na Ukrainę. Dane wskazują też na oddziaływanie kryzysu rosnących kosztów życia, co rzutuje na codzienną egzystencję i strategię radzenia sobie pracowników. Pozostałych kryzysów opisywanych w rozdziale 3 nie udało się zidentyfikować¹⁰.

Pod wpływem dynamicznej inflacji, zwłaszcza po wybuchu wojny, gdy ceny zaczęły wyraźnie rosnąć, kurierzy, kierowcy (BNI_23_L_Szczepan), a także

¹⁰ Część kurierów/kurierek była zaangażowana w protesty przeciwko zaostrzeniu prawa aborcyjnego (BNI_19_L_Karo, BNI_22_L_Aksana).

pracownicy magazynów dotkliwie odczuli brak zmiany wysokości wynagrodzenia, o czym wspomina poniżej pracownica Amazona Aksana:

Aksana: Dotknęła mnie najbardziej zmiana ceny masła, pamiętam, jak ono kosztowało trzy, a teraz czasami widzę masło za 12 złotych. (BNI_22_L_Aksana)

Również w przypadku kryzysu inflacyjnego państwo nie wykazało się szybką reakcją i efektywnością w niwelowaniu skutków niespodziewanych kryzysów (Mrozowicki i in., 2025a).

Inflacja mogła być jednym z czynników mobilizujących kurierów żywnościowych, m.in. z Pyszne.pl (EX_23_L_ZZ), którzy od połowy 2022 r. organizowali protesty i pikiety wobec pogarszającej się jakości miejsc pracy w firmie, a zwłaszcza braku podwyżek wynagrodzenia. Sytuację opisuje kurier platformy i związkowiec Damian:

Damian: [W 2022 r. – przyp. S.P.] doszło do obniżenia realnych zarobków. Faktycznie to jest potencjał, który odpowiada za tą akcję protestacyjną. (BNI_20_L_Damian)

Prócz kryzysu inflacyjnego w logistyce wystąpił kryzys migracyjny przybierający różne oblicza. Na początku 2022 r. występował deficyt podaży siły roboczej w magazynach, spowodowany powrotem pracowników ukraińskich do kraju w celu podjęcia walki z agresorem:

Edek: Jak zaczęła się wojna, to wszyscy wyjechali na wojnę [...]. Od miesiąca [kwiecień 2022 r. – przyp. S.P.] czy od półtora nie przyjmują dostaw, bo nie są w stanie. (FGI_14_L_WAW_PM)

Niedobór siły roboczej występował też w segmencie transportu drogowego, m.in. z uwagi na wyjazd migrantów z Polski w celu obrony Ukrainy (FGI_15_L_WAW_PCL). Arek, pracownik Amazona, zaobserwował wzrost zatrudnienia w centrach logistycznych firmy, gdzie próg wejścia jest bardzo niski: „Amazon zasysa ludzi z ulicy” (BNI_16_L_Arek). Taka jest strategia zatrudnienia, Amazonowi bowiem trudno zachęcić obywateli Polski do podjęcia pracy, zatem zatrudnia też obcokrajowców, którzy godzą się na takie warunki pracy, nie mając innych alternatyw w kraju imigracji. Kryzys migracyjny spowodował poczucie zagrożenia utraty pracy wśród magazynierów przez napływ uchodźców wojennych z Ukrainy, a następnie podejmowanie przez nich aktywności zawodowej. Mówi o tym kurierka paczkowa Ewa:

Ewa: Rozpoczęły się rozmowy między nami, takie domysły: czy finalnie nie będzie tak, że będą nas wymieniać na pracowników z Ukrainy, z racji tego, że są dużo tańsi. (FGI_12_L_WAW_K)

Mimo obaw o utratę pracy z powodu napływu uchodźców pracownicy logistyki wykazali się solidarnością. Część badanych pracowników logistyki była zaangażowana w pomoc migrantkom i migrantom wojennym z Ukrainy. Dotyczyło to szczególnie tych, którym ze względu na wcześniejszą działalność aktywistyczną łatwiej było im się zorganizować i znaleźć odpowiednie punkty pomocy dla osób jej poszukujących. Część rozmówców potrafiła komunikatywnie porozumiewać się w języku ukraińskim, zatem łatwiej im było nawiązywać kontakt z osobami potrzebującymi pomocy np. na dworcach kolejowych największych polskich miast (zob. Rudnicki, 2024). Sytuacja ta jest tym bardziej dokuczliwa, że instytucje państwa nie potrafiły skutecznie poradzić sobie z kryzysem migracyjnym i niejako przerzuciły odpowiedzialność za ludzi uciekających przed wojną w Ukrainie na barki obywateli kraju czy migrantów przybyłych do Polski wcześniej. Kryzys uchodźczy opisują pracownicy logistyki w ten sposób:

Karo: Udzielałam się w MOPS-ie, gdzie był punkt i kierowali ludzi z dworca, żeby pobierali niezbędne rzeczy. No i tam w miarę regularnie chodziłam. (BNI_19_L_Karo)

Aksana: Byliśmy siecią wolontariuszy internetowych, bo ktoś np. udostępniał mieszkanie dla osób z Ukrainy. (BNI_22_L_Aksana)

Chaos organizacyjny związany z sytuacją migrantów wojennych w Polsce interpretować można w kategoriach braku odpowiednich środków zaradczych państwa, funkcjonującego w ramach architektury instytucjonalnej kapitalizmu patchworkowego (Mrozowicki i in., 2025a), o czym mówimy szerzej w rozdziale 2.

Już przed kryzysami 2020+ trudnym wyzwaniem było mobilizowanie i organizowanie kurierów przez organizacje pracownicze. Kryzys migracyjny związany z masowym napływem uchodźców do segmentów takich jak dowóz jedzenia te problemy pogłębił. Przeprowadzone wywiady wskazują, że migranci podejmują pracę najczęściej na platformach takich jak Uber Eats, gdzie nie trzeba znać języka polskiego, by zostać zatrudnionym, a jedynie zainstalować aplikację (BNI_20_L_Damian, EX_23_L_ZZ). W takich warunkach związkowcom trudno mobilizować nowych członków i organizować oddolne i/lub odgórne działania zbiorowe (Niebler i Animento, 2023) w celu poprawy ich

warunków pracy (Zwysen i Piasna, 2024). Mówią o tym liderzy protestu kurierów jednej z platform i dużego związku:

Marcin: Wiele Ukraińców poznawałem, ale z nimi się nie dało rozmawiać. (BNI_01_L_Marcin)

Mieliśmy też dosyć taki zaawansowany epizod z Uber Eats. Tam bardzo dużym problemem jest bariera językowa. (EX_23_L_ZZ)

Problem ten dotyczy także magazynów. Mimo że w związkach zawodowych w Amazonie obok obywateli Polski są też Ukraińcy, eksperci związkowi wspominają, że „zastanawiamy [się] nad tym, jak doprowadzić do sytuacji, żeby więcej osób do nas [związków – przyp. S.P.] przystępowała” (EX_05_L_ZZ). Obcokrajowcy mierzą się z wieloma problemami, zwłaszcza natury komunikacyjnej czy prawnej, nie wspominając o tym, że często pracują na gorszych warunkach (EX_24_L_ZZ). Aksana (BNI_22_L_Aksana) jest dobrego zdania o działaniach związków w firmie, lecz trudno było jej się zapisać do organizacji ze względu na bariery komunikacyjne.

Pracodawcy w logistyce również mierzyli się z wieloma problemami wywołanymi przez kryzysy lat 2020–2023. Wskazują oni na kilka najważniejszych problemów dotyczących m.in. współpracy ze stroną rządową, niedoborów pracowników (szczególnie w transporcie drogowym) czy destrukcyjnego wpływu wirusa na organizację pracy (centra logistyczne). Jeden z ekspertów (EX_14_PL_OP) twierdził, że w związku z faktem, że otrzymanie pomocy finansowej od państwa przez przedsiębiorców było uwarunkowane podpisaniem porozumienia z przedstawicielami pracowników, to miały miejsce pewne formy rokowań. Dotyczyły one m.in. zastojów bądź zawieszenia części działalności, np. w magazynach (EX_14_PL_OP). Współpraca pracowników i pracodawców w segmencie transportu drogowego była oceniana pozytywnie np. w zakresie organizacji pracy (wygodniejsze dla pracownika ustawienie kabiny TIR-a) (EX_10_L_ZZ, EX_17_L_OP). Ponadto eksperci wskazują, że działania rządu nie były adekwatne do sytuacji pandemii, jeśli chodzi o pomoc zwłaszcza mniejszym przedsiębiorcom (np. firmom w transporcie drogowym, EX_14_PL_OP). „Przedsiębiorstwa autokarowe padły na zawał w trzy dni” (EX_17_L_OP). Tarcze antykryzysowe wprowadzone przez rząd nie wystarczały, by pomóc firmom transportu drogowego z sektora MŚP, a dodatkowo same procedury administracyjne i biurokratyczne, przez które trzeba było przejść, by otrzymać wsparcie, były skomplikowane, co ostatecznie sprawiło, że firmy te nie były zadowolone z pomocy (EX_14_PL_OP). Duże przedsiębiorstwa w transporcie pozytywnie oceniały jedynie umarzanie składek przez ZUS (EX_31_L_OP).

Tarcze antykryzysowe, będące narzędziami „szybkiego reagowania” na kryzysy i chaos organizacyjny w branży, można interpretować jako jedną z charakterystyk kapitalizmu patchworkowego. W realiach polskich okazało się, że tarcze jako sposób na zniwelowanie skutków kryzysu pandemicznego w logistyce nie były w pełni skuteczne w przypadku sektora MŚP i dużych firm w logistyce, będących adresatami tej pomocy. Tę sytuację można tłumaczyć przez odwołanie się do charakterystyk patchworku, takich jak niespójności architektury instytucjonalnej państwa. Doprowadziło to do sytuacji, w której skostniałość i brak klarowności procedur administracyjno-biurokratycznych w obliczu bezprecedensowej sytuacji kryzysu uniemożliwiały optymalne wykorzystanie tarcz jako pomocy finansowej przede wszystkim firmom z sektora MŚP.

W magazynach problemem pracodawców była organizacja pracy oraz groźba nieprzewidywalnego, okresowego zamknięcia działalności w wyniku kolejnych fal pandemii. Taka sytuacja powodowała przestoje w działalności, wiążące się ze zwalnianiem pracowników lub ograniczeniem czy zawieszaniem wypłat.

W transporcie pracodawcy starali się wpłynąć na decyzje rządu. Przedstawiciele firm (EX_31_L_OP) wskazują m.in. na stosowanie lobbingu (np. forsowanie pomysłu, by kierowcy mieli pierwszeństwo podczas wczesnej fazy szczepień). W transporcie istniała również współpraca między organizacjami pracodawców, które formułowały krytykę pod adresem propozycji rządowych. Organizacje te podsuwały własne pomysły rozwiązań problemów pracowników, np. interwencje ZMPD na szczeblu międzynarodowym, by rozwiązać sytuację kierowców stojących na przejściu granicznym w Dover na początku 2020 r., czy zniesienia obowiązku wypoczynku kierowcy poza kabiną, wynikającego z przepisów prawa, co zdaniem ZMPD było błędem w sytuacji pandemii (EX_17_L_OP). Wyjątkową (na tle innych) perspektywę organizacji pracodawców prezentują ich przedstawiciele w segmencie dowozu jedzenia z firmy Pyszne.pl. Jej reprezentanci podkreślali potrzebę współpracy z pracownikami (EX_35_L_KIER). Kooperacja ta powinna, zdaniem firmy, odbywać się w zakresie poprawy warunków pracy (np. poprzez promowanie wdrożenia dyrektywy o pracy platformowej czy niekonkurowanie z innymi firmami za pomocą obniżania kosztów pracy) i otwarcia się na współdziałanie w ramach organizacji pracodawców.

Kontakty platform z organami rządowymi odbywają się najczęściej w ramach formalnej przynależności tych firm do organizacji pracodawców. Podobnie jak Amazon, również Glovo i Uber (w tym Uber Eats¹¹) są afiliowane przy

¹¹ Uber to międzynarodowa korporacja z siedzibą w San Francisco. Firma dostarcza technologii w postaci aplikacji Uber. Z aplikacji można korzystać za pomocą

Federacji Przedsiębiorców Polskich. Uber jest także członkiem Pracodawców RP. Podobnie jak Amazon, firmy takie jak Glovo czy Uber wykorzystują swoje afiliacje w ramach organizacji pracodawców do wywierania politycznego wpływu na decyzje dotyczące np. korzystnych dla nich zmian prawnych w skali krajowej.

W kolejnym podrozdziale prezentujemy, w jaki sposób i jakie wymiary jakości miejsc pracy zmieniły się w logistyce pod wpływem kryzysu pandemicznego oraz kryzysów inflacyjnego i migracyjnego.

13.3. Zmiana i ciągłość wymiarów jakości miejsc pracy w czasach wielokryzysu

Sprekaryzowane zatrudnienie oraz segmentacja rynku pracy w badanych częściach logistyki przed 2020 r., jak również wpływ kryzysów pandemicznego, kosztów życia i migracyjnego w latach 2020–2023 na sytuację pracowników logistyki przełożyły się na zmianę w obrębie kilku wymiarów jakości miejsc pracy w branży. W porównaniu z pozostałymi branżami logistyka doświadczyła kryzysu w wymiarze organizacji pracy jedynie w niewielkim stopniu (Mrozowicki, 2023). Poniżej opisujemy ciągłość i zmianę wymiarów jakości miejsc pracy w logistyce. Na początku zaprezentujemy wybrane wymiary jakości miejsc pracy, by następnie omówić, co w tym zakresie się zmieniło, a co pozostało bez zmian.

Wielokryzys spowodował, że pracownicy logistyki odczuli szereg negatywnych konsekwencji w życiu i w pracy. Zmiany organizacji pracy przez wprowadzenie obostrzeń pandemicznych, rosnące ceny produktów podstawowych, wzrost konkurencji płacowej w segmentach niskopłatnej pracy w wyniku imigracji i pogłębiające się niedobory rąk do pracy w efekcie powrotu części pracowników na Ukrainę wpłynęły na pogorszenie się jakości miejsc pracy w branży. Zmianom uległy wysokość zarobków, czas pracy, w tym równowaga między życiem prywatnym a pracą, zakres autonomii i kontroli pracy, forma relacji społecznych, możliwość rozwoju kariery, poczucie stresu i – w kontekście pandemii – ryzyko zachorowania.

urządzeń, takich jak smartfon, tablet, komputer osobisty etc. Aplikacja służy do zamawiania usług transportu samochodowego (na podstawie zautomatyzowanych algorytmów przydziela kierowcę pasażerowi zamawiającemu usługę). Z kolei Uber Eats jest inną aplikacją tej korporacji, która umożliwia użytkownikom zamawianie posiłków z lokalnych restauracji, barów szybkiej obsługi etc. Zamówienie jest dostarczane przez kuriera.

13.3.1. Bezpieczeństwo zatrudnienia

Bezpieczeństwo zatrudnienia wśród kurierów jedzeniowych wiązało się z masowym wzrostem liczby zamówień, a także kurierów w początkowych fazach pandemii (BNI_19_L_Karo). Po ustąpieniu pandemii i okresowym otwieraniu gospodarki kurierzy byli zwalniani (np. w wakacje) z powodu wysokiej podaży siły roboczej i małej liczby zamówień (BNI_21_L_Otylia). Było to szczególnie widoczne w przypadku globalnych platform działających na polskim rynku, takich jak Glovo, Uber Eats, mających agresywny model biznesowy (Garud i in., 2022). Potwierdzają to również nasze badania dotyczące dyskursu prasowego o pracy kurierów platformowych (por. podrozdział 5.3.3). Korzystając z bardzo niskiego progu wejścia, firmy z łatwością zadomowiły się w warunkach patchworkowego kapitalizmu w Polsce, wykorzystując niespójność i brak komplementarności architektury instytucjonalnej rodzimego systemu (Gardawski i Rapacki, 2023), m.in. luki prawne, jak np. status prawny platform (pracodawca czy dostawca technologii), korzystanie z ulg podatkowych i pomocy publicznej. Patchwork nadał dodatkowego wymiaru tym globalnym problemom w postaci słabej kontroli nad takimi platformami ze strony państwa. Platformy wykorzystują również słabość organizacji pracowniczych działających w prywatnej części logistyki, co pozwala im bezkarnie zwalniać pracowników.

W Glovo doszło do zwolnień pracowników (dezaktywacji kont w aplikacji) pod pretekstem braku realizacji zamówień w wyniku oddolnego protestu pracowniczego, o którym mówi Marcin, lider wspomnianego protestu (BNI_01_L_Marcin), i Roman (FGI_13_L_WAW_KGIG) cytowany niżej:

Roman: My cię nie zwolnimy, tylko obniżymy twój rating, nie będą wpadać zlecenia, to wszystko jest do zrobienia. (FGI_13_L_WAW_KGIG)

Doświadczenia związane z zatrudnieniem za pośrednictwem innych platform były opisywane przez kurierów w kategoriach poczucia stabilności i wsparcia ze strony firmy, lecz tylko w początkowych fazach pandemii. W przypadku Pyszne.pl pracownicy zostali zapewnieni przez swoich przełożonych, że mogą przestać realizować zamówienia w wyznaczonych przez platformę godzinach. Firma obiecała, że nie zwolni pracowników, którzy boją się realizować zamówienia z uwagi na możliwość zarażenia się wirusem (BNI_02_L_Maria). Inni kurierzy Pyszne.pl wskazują, że firma po ustąpieniu pandemii i zniesieniu lockdownów w 2022 r. zaczęła częściej zwalniać kurierów z powodu niższej liczby zamówień w sezonie wiosenno-letnim. O obawie przed zwolnieniem

w wypadku braku realizacji „wyników” mówi kurierka i związkowczyni Otylia, pracująca w Pyszne.pl od początku 2022 r.: „w lato jest większa szansa, że cię zwolnią, gdy wyniki będą gorsze” (BNI_21_L_Otylia).

Pracownicy magazynów obsługujących centra handlowe mówią o doświadczeniach zmian wymiaru etatu, które pracodawcy starali się forsować na początku pandemii. Ostatecznie nie udało im się tego wprowadzić na dłuższy okres z powodu narastającej niechęci pracowników wobec powyższych działań kierownictwa, które twierdziło, że przejście na inny wymiar etatu jest dobrowolne:

Edek: Nie zwalniano ludzi [...]. U mnie próbowali zmieniać formy umów, nawet na dwa miesiące, powprowadzali trzy czwarte etatu [...]. To nie było przymusowe. (FGI_14_L_WAW_PM)

Mimo złych warunków zatrudnienia w magazynach część pracowników uważała, z jednej strony, że nie musi obawiać się o stabilność swojego zatrudnienia w pandemii z uwagi na swoje indywidualne cechy (BNI_06_L_Franek). Z drugiej strony, gwarancję stabilności zatrudnienia daje członkostwo w związkach (BNI_18_L_Joanna).

Utraty swojego zatrudnienia nie bali się również kierowcy oraz kurierzy paczkowi, mimo początkowych obaw tych drugich, że uchodźcy z Ukrainy mogą odebrać im pracę. Przez rosnący popyt na usługi tych dwóch grup oraz determinację pracodawców i rządu, by zapobiec przerwaniu łańcucha dostaw, pracownicy uważali, że segment dostarczania paczek przeżywa rozkwit w porównaniu do okresu sprzed 2020 r. Kierowcy, mimo początkowych obaw i przestojów w pracy, nie wyobrażali sobie utraty pracy w dłuższej perspektywie. Mówią o tym Marek (kierowca) i Ewa, uczestniczka wywiadu grupowego z kurierami dostarczającymi paczki:

Ewa: Wydaje mi się, że praca kuriera to był jeden z niewielu zawodów, które poniekąd zyskały na pandemii. Tutaj nie były liczone straty, tylko wręcz zyski. (FGI_12_L_WAW_K)

Marek: Ja tak mocno się tego nie obawiałem, bo trudno mi by było sobie wyobrazić, że tak duża firma mogłaby splajtować. (BNI_08_L_Marek)

13.3.2. Awans, wynagrodzenia i czas pracy

Możliwość awansu w pracy w logistyce jest bardzo ograniczona. Było to widoczne zarówno przed pandemią, w jej trakcie i po jej ustąpieniu. O ile w przypadku niektórych platform dowozu jedzenia (Pyszne.pl) lub niektórych centrów logistycznych (Amazon) istnieje możliwość awansu – w obydwu segmentach pandemia nie miała wpływu na awans – o tyle w dowozie paczek i transporcie drogowym takiej możliwości praktycznie nie było i nadal nie ma. Kurierzy platform mogą po kilku latach pracy w firmie i dobrych relacjach z kadrami zarządzającą zostać liderami odpowiadającymi za kontakt z przełożonymi i pracownikami. Awans w Pyszne.pl opisuje Maria: „U nas awans jest taki, że są kurierzy i jest kapitan kurierów, który ma jakąś swoją małą grupę” (BNI_02_L_Maria). Podobna możliwość istnieje w Amazonie, gdzie niektórzy pracownicy mogą zostać liderami lub – rzadziej – menedżerami zmian. Tymi drugimi są zwykle pracownicy z najdłuższym stażem pracy, lecz nie ma gwarancji, że będą wolne miejsca na tych stanowiskach (BNI_06_L_Franek). Wśród kierowców ciężarówek (BNI_10_L_Kornel) czy kurierów paczkowych (BNI_13_L_Janek) nie ma możliwości awansu w firmach. Jedynie założenie własnej działalności i zatrudnienie podwykonawców umożliwia rozwój kariery. Jaś: „Na kogo awansować? Na starszego kuriera [ironicznie]” (FGI_12_L_WAW_K).

Wysokość wynagrodzenia i czas pracy kurierów paczkowych wzrosły pod wpływem coraz większej liczby zamówień:

Marlena: My jesteśmy rozliczani z ilości paczek i za każdą paczkę jest określona kwota, więc jeżeli ja miałam 50 paczek przed pandemią, to w pandemii było 100. (BNI_12_L_Marlena)

Z jednej strony kurierzy paczkowi mówią także o przyznawaniu przez firmy niewielkich premii (150 zł brutto) do wynagrodzenia w okresie pandemii (BNI_11_L_Daniel). Z drugiej, wzrost wynagrodzenia i czasu pracy lub jego brak zależały od formy umowy, na jaką zatrudnieni byli kurierzy, oraz od sytuacji życiowej (posiadania własnej rodziny). Z doświadczeń pracowników wynika też, że starali się dbać o równowagę między życiem prywatnym i pracą:

Ewelina: Odczułam [zmianę wynagrodzenia – przyp. S.P.] dość mocno, ponieważ zrobiłam mniej zleceń z firmy, z której biorę na stałe zlecenia. Bardziej mi się opłacało [zostać w domu – przyp. S.P.] [...]. Jestem mamą, lubię spędzać czas z dziećmi. (FGI_12_L_WAW_K)

Równowaga między życiem osobistym i pracą kurierów była kwestią związaną z reprodukcją społeczną pracowników. Wskazują na to również inne wypowiedzi kurierów, którzy np. woleli „brać mniej pracy i szanować życie prywatne” (FGI_12_L_WAW_K). Wskutek coraz większej liczby zamówień zajmowanie się sprawami osobistymi przez kurierów paczkowych „graniczyło z cudem, a jak już się złapało ten czas wolny, to na ogół się odsypiało” (FGI_12_L_WAW_K). Równowaga między życiem prywatnym i pracą kurierów platform zarówno przed pandemią, jak i w jej trakcie była zaburzona, na co zwracają uwagę pracownicy, skarżący się na niemal całkowity brak życia towarzyskiego (FGI_13_L_WAW_KGIG). Marcin wskazuje na brak możliwości wyboru dnia wolnego na platformie po to, by spędzić czas ze swoją rodziną lub realizować swoje hobby: „Aplikacja sobie oblicza systemowo, nie można było zrobić sobie dnia wolnego” (BNI_01_L_Marcin). Z kolei pracownicy magazynów nie zauważyli, by ich czas pracy uległ znacznemu wydłużeniu, lecz dostrzegli duże zmęczenie fizyczne i psychiczne związane z intensywnością pracy i „brakiem życia po pracy” (FGI_14_L_WAW_PM) – „to jest praca dla cyborgów” (BNI_22_L_Aksana).

Na początku pandemii w Amazonie było wydłużenie czasu pracy, bo pracodawca ma prawo „przesunąć o godzinę przerwę, ale nie może to być ostatnia przerwa, może o pół godziny przesunąć, wydłużyć czas pracy do 12 godzin” (BNI_15_L_Stefan). Czas pracy w Amazonie powrócił do normy po pierwszej fali pandemii (BNI_09_L_Igor). Mimo że obostrzenia pandemiczne sprawiły, że początkowo czas pracy kierowców uległ wydłużeniu z powodu ograniczeń związanych z mobilnością, problem dotyczący równowagi między życiem prywatnym i zawodowym kierowców występował już na długo przed pandemią:

Marek: Jeżeli pracowałem po jedenaście godzin dziennie, to automatycznie tego czasu na swoje prywatne rzeczy, na rozrywkę, na dzieciaki, jest mniej. (BNI_08_L_Marek)

Sytuacja kurierów platformowych, jeśli chodzi o wysokość wynagrodzenia, różniła się od sytuacji kurierów paczkowych ze względu na inny model biznesowy firm w tym segmencie. Kurierzy platformowi wskazują na większe napiwki, które otrzymywali od klientów (FGI_13_L_WAW_KGIG), oraz większą liczbę dodatków i bonusów za realizację kursów w trakcie pandemii: „Jeżeli dostawca wyrobi określoną ilość zleceń, dostaje dodatkowe pieniądze niezależnie od kwoty, jaką te zlecenia miały” (FGI_13_L_WAW_KGIG). Określone dodatki godzinowe, premie od realizacji zamówienia czy bonusy do wynagrodzenia podlegają algorytmizacji. Algorytmy zdaniem kurierów „są ustawione, bo

najpierw zlecenia wpadają i potem nic nie ma, bo [platformy – przyp. S.P.] muszą dołożyć z własnej kieszeni” (FGI_13_L_WAW_KGIG). Brak jest zatem gwarancji wysokości i stabilności zarobków na platformach takich jak np. Uber Eats. Z drugiej strony kurierzy Pyszne.pl wskazują na stałe wynagrodzenie miesięczne związane z wynagrodzeniem godzinowym w ramach umów cywilnoprawnych:

Zuza: My w Pyszne mamy ten plus, że u nas się płaci za godziny, bo w innych firmach kurierskich płaci się od zamówienia. (BNI_04_L_Zuza)

Dodatki w Amazonie pojawiły się dopiero w wyniku działań pracowników: „wywalczyliśmy dodatek cztery złote na początku pandemii” (BNI_09_L_Igor). Dodatek ten został jednak zniesiony po ustąpieniu pandemii (EX_05_L_ZZ, EX_03_L_ZZ). Magazynierzy dostrzegli ponadto „falowanie” (FGI_14_L_WAW_PM) ich zarobków, tj. sytuację, gdy zarobki zależały od realizacji zamówień. W miesiącach wzmożonego popytu na ich usługi mogli liczyć na możliwość pracy w nadgodzinach czy nawet na bonusy i dodatki do wynagrodzeń, lecz po zmniejszeniu liczby zamówień wynagrodzenia malały: „Generalnie moja pensja to jest raczej podstawa, te dodatki to są niewielkie tak naprawdę” (FGI_14_L_WAW_PM). By zachęcić kierowców zatrudnionych w polskich firmach do wyboru tras międzynarodowych, pracodawcy zdecydowali się „dać dodatek pandemiczny za wyjazdy na południe, szczególnie do Włoch” (BNI_16_L_Arek), lecz dodatek został po jakimś czasie zdjęty ze względu na to, że pracodawcy odnieśli sukces – udało im się nakłonić kierowców do podejmowania ryzykownych kursów (BNI_16_L_Arek). Wysokość wynagrodzenia kierowców zatrudnionych w firmach zagranicznych nie uległa diametralnej zmianie: „Wynagrodzenie się w ogóle nie zmieniło, ja mam stałą [pensję – przyp. S.P.] płaconą” (BNI_07_L_Leszek).

13.3.3. Ryzyko zachorowania i stres w miejscu pracy

W trakcie pandemii pracownicy logistyki narażeni byli na ryzyko zarażenia się koronawirusem. Przeżywali też negatywne stany emocjonalne. Prócz stresu kurierom paczkowym (FGI_12_L_WAW_K) i kierowcom (BNI_07_L_Leszek, BNI_08_L_Marek) często towarzyszyło uczucie samotności i izolacji wskutek braku kontaktu ze współpracownikami i klientami. Kurierzy paczkowi zauważają, że pandemia nie wpłynęła w sposób znaczący na poziom stresu w porównaniu ze stanem sprzed kryzysu zdrowotnego, ponieważ trzeba cechować

się odpornością na stres i mieć „silną psychikę”, by wykonywać ten zawód (FGI_13_L_WAW_KGIG). Nieco większe uczucie stresu w pandemii wynikało m.in. z częstszej kontroli wewnętrznej (regularne raporty z codziennej pracy wśród pracowników magazynów, FGI_14_L_WAW_PM).

Mimo oficjalnie wprowadzonych regulaminów poruszania się i surowego reżimu sanitarnego w magazynach Amazona dochodziło do zakażeń pracowników w wyniku rozprzestrzeniania się wirusa. Wspomina o tym Stefan. Mimo że był zaszczepiony, ciężko przeszedł chorobę ze względu na swój stan zdrowia i starszy wiek. Zdaniem magazyniera wprowadzone przepisy i regulaminy były „fikcją” i nie zapewniały ochrony pracownikom na początku pandemii (BNI_15_L_Stefan). Igor, również magazynier w Amazonie i związkowiec, mówi o tym, że firma na początku pandemii ukrywała liczbę zakażonych pracowników, by uniknąć konsekwencji prawnych wynikających ze śmierci podwładnych w efekcie zarażenia się wirusem na terenie magazynu.

Igor: Wcześniej Amazon ukrywał to, ile osób było zarażonych na magazynie, a my, SIP-owcy, idziemy do menadżera, który musi nam powiedzieć, ile w naszym magazynie jest zarażonych ludzi. (BNI_09_L_Igor)

Wiedza dotycząca liczby zachorowań w Amazonie pochodzić miała z pomiarów temperatury i testów przeprowadzanych na pracownikach przez pracodawcę na terenie magazynu (EX_05_L_ZZ) bez wystarczającego umocowania prawnego i miała służyć pracodawcy do zwiększenia kontroli pracy.

13.3.4. Autonomia i kontrola oraz relacje społeczne w miejscu pracy

Pandemia przyczyniła się do zmiany technologicznej i wprowadzenia nowych narzędzi kontroli pracy w centrach logistycznych. Eksperti opisują nowoczesne systemy kontroli, które zostały wprowadzone w firmie Amazon wraz z nadejściem pandemii (EX_03_L_ZZ, EX_05_L_ZZ). Przed 2020 r. system nadzoru TOT, czyli *Time off Task*, był wykorzystywany do mierzenia czasu pracowników, którzy nie wykonywali powierzonych im zadań, zatem nie wyrabiali norm ilościowych, z góry ustalonych przez pracodawcę za pomocą algorytmów podejmujących zautomatyzowane decyzje. Każda sytuacja, w której dany pracownik spędzał czas, nie wykonując przydzielonych mu obowiązków, musiała być wyjaśniana przełożonym. Zdaniem związkowców (EX_03_L_ZZ, EX_05_L_ZZ) pod pretekstem pandemii Amazon wprowadził system ADAPT, czyli *Associate Development and Performance Tracker*, znosząc jednocześnie kontrowersyjny

TOT. ADAPT jest jeszcze bardziej dyskusyjny (EX_03_L_ZZ, EX_05_L_ZZ), bowiem nie tyle mierzy szybkość i liczbę wykonywanych przez pracownika zadań, co automatycznie zgłasza podwładnego do zwolnienia w sytuacji, gdy ten nie sprosta wyśrubowanym normom ustalonym przez algorytm.

Rozmówcy (BNI_15_L_Stefan) wskazują, że wyrobienie norm w centrach bardzo często jest trudne z uwagi m.in. na wiek czy dyspozycje fizyczne pracowników, a także ze względu na bardzo szybkie tempo i dużą intensywność pracy, różniące się w zależności od wykonywanych zadań (np. składowanie czy podnoszenie towarów mało- i wysokogabarytowych). Pracownicy Amazona dostrzegli zmiany dotyczące sposobu ustalania norm na magazynie, ich rodzajów i wielkości.

Stefan: Przed pandemią [były normy ilościowe – przyp. S.P.], a w czasie pandemii znieśli te normy. Ściągnęli nam [normy ilościowe – przyp. S.P.] i teraz [maj 2022 – przyp. S.P.] powracają do tych norm. (BNI_15_L_Stefan)

Głos pracodawców jest jednak odmienny. Starali się oni bowiem dbać o bezpieczeństwo pracowników, a jednym z zastosowanych przez nich środków było zniesienie pomiaru norm i „efektywności pracowniczej” (EX_L_20_KIER).

Prócz centrów logistycznych zwiększona kontrola pracowników w pandemii występowała też wśród kurierów platformowych. Mówili oni o poczuciu presji wywieranej przez ciągle pojawiające się na ekranach ich smartfonów powiadomienia z aplikacji: „czułem – przyp. S.P.] presję, że muszę pracować, żeby robić jak najwięcej godzin” (FGI_13_L_WAW_KGIG). Kurierzy wspominali też o częstszych niż zazwyczaj komunikatach o konieczności wystania swojego zdjęcia w celu zalogowania się do aplikacji lub weryfikacji, czy np. kurier nosi maseczkę, co stwarza zagrożenie dla pracownika, gdy polecenie musi on wykonać w trasie (FGI_13_L_WAW_KGIG).

Jedną z największych zmian w trakcie pandemii i po jej ustąpieniu, jeśli chodzi o jakość miejsc pracy, zaszła w wymiarze relacji społecznych. Wymienić należy izolację społeczną kierowców (BNI_24_L_Alana), poczucie samotności i brak interakcji w przypadku kurierów platform: „Przez pandemię było mniej relacyjności z ludźmi i człowiek czuł się czasami samotnie” (FGI_13_L_WAW_KGIG). W wywiadach z kurierami mowa też o próbach nawiązywania kontaktu z innymi pracownikami przez media społecznościowe (BNI_01_L_Marcin) czy w restauracjach w trakcie oczekiwania na odbiór zamówienia (FGI_13_L_WAW_KGIG). Oprócz indywidualizmu tworzyły się też podstawy dla solidarności pracowniczej opisywanej w dalszej części rozdziału.

13.3.5. Uznanie dla zawodu (niezbędność)

Ostatnim z istotnych wymiarów sytuacji badanych grup zawodowych w logistyce w okresie wielokryzysu jest uznanie i „niezbędność”. Z badań modułu ilościowego CATI projektu COV-WORK, przeprowadzonych w dwóch falach w 2021 i 2023 r., wynika, że ocena ważności zawodu dostawcy jedzenia dla funkcjonowania społeczeństwa w dobie kryzysu pandemicznego zmieniła się. O ile w I fali badań z 2021 r. łączny odsetek wskazań „raczej niezbędny” i „zdecydowanie niezbędny” dla tego zawodu wyniósł 74,3%, o tyle już w 2023 r. odsetek ten był na poziomie 66,5%. Wyniki te mogą oznaczać, że na początku pandemii, gdy okresowe zamknięcia gospodarki i izolacje społeczne były realnie odczuwalne, ludzie dużo częściej polegali na dostawach zakupów czy gotowych posiłków, a potem, po ustąpieniu pandemii, na przełomie lat 2022/2023, odsetek ten spadł. Wskazywać to może na fakt, że zawód dostawcy jedzenia jest uważany za „niezbędny” i cieszy się większym uznaniem w trakcie zagrożeń i kryzysów (por. podrozdział 5.3.3, gdzie piszemy o uznaniu dla kurierów platformowych w dyskursie prasowym wyłącznie w czasie kryzysu i o dezawuowaniu tego zawodu w sytuacji braku zagrożenia).

Analizy w module jakościowym badań projektu COV-WORK mogą upoważniać do dwóch sposobów interpretacji uznania i „niezbędności” logistyki przez pracowników. Z jednej strony mowa o poczuciu bycia docenionym przez klientów, o czym wspominają kurierki platformowe:

Sonia: Jesteśmy bardziej potrzebni i ludzie zaczęli to doceniać, bo więcej razy z tego korzystali. Jesteśmy postrzegani jako bardziej potrzebni ludzie. (FGI_13_L_WAW_KGIG)

Zuza: Niektórzy [klienci – przyp. S.P.] byli wdzięczni, no też w napiwkach. (BNI_04_L_Zuza).

Z drugiej strony „niezbędność” logistyki można interpretować jako istotną pozycję strukturalną w gospodarce. Pracownicy i związki zawodowe w centrach logistycznych posługiwali się hasłami, takimi jak „Amazon Heroes” (EX_03_L_ZZ, EX_05_L_ZZ), zwracając uwagę na to, że bez magazynierów społeczeństwu trudno byłoby funkcjonować w dobie kryzysu pandemicznego:

Joanna: Bez osób, które przygotowują paczki do sprzedaży internetowej, jak mieliby funkcjonować? Na pewno jakąś rolę odegraliśmy. (BNI_18_L_Joanna)

Michał: Zachęcali nas do pozostania podwyżką minimalną, po pięć procent, ale zawsze coś. Chcieli nas utrzymać w branży i na stanowiskach. (FGI_14_L_WAW_PM)

„Niezbędność” pracy w logistyce wynikała raczej z konieczności utrzymania dochodu niż z etosu pracy lub symbolicznego dowartościowania pracowników (Loustaunau i in., 2021) przez pracodawców. W wielu krajach związki zawodowe i organizacje pracownicze odwoływały się do dyskursu „niezbędności” w procesie mobilizacji zbiorowej przeciw trudnym warunkom pracy (McCallum, 2022). W Polsce odwołania te były znacznie słabsze niż w USA i Europie Zachodniej (Gardawski i in., 2022). Ze względu na rolę m.in. centrów logistycznych w cyrkulacji dóbr zatrudnionym w nim pracownikom przypisywano znaczny potencjał mobilizacji oraz protestów (Alimahomed-Wilson i Ness, 2018), choć badania wskazywały na to, że spektrum czynników wpływających na rzeczywistą możliwość rozwoju organizacji pracowniczych i stawiania oporu w logistyce jest szersze (Nowak, 2022). Czynniki te przekładały się na normalizowanie (zob. Mrozowicki, 2023; Drozdowski i in., 2022) kryzysów w pracy. Normalizacja i opór wpływały na wybór strategii i codziennych praktyk radzenia sobie z kryzysami w pracy. W kolejnym podrozdziale analizujemy te strategie.

13.4. Sposoby radzenia sobie z sytuacją kryzysową przez pracowników w logistyce

Strategie radzenia sobie w miejscach pracy w logistyce opisujemy w kategoriach normalizacji kryzysów (Mrozowicki, 2023) oraz oporu wobec zmieniającej się jakości miejsc pracy za pomocą zarówno (nie)sformalizowanych, jak też indywidualnych i kolektywnych działań. Poniżej opisujemy obydwie strategie.

13.4.1. Sekwencje normalizacyjne

Normalizacja przejawiała się utrwalaniem innowacji w pracy, wzorów myślenia i działania, ukształtowanych już w warunkach kryzysów. Innowacje w logistyce były jednak rzadko spotykane. Przykładem innowacji może być praca zdalna wprowadzona dla pracowników biurowych magazynów (FGI_15_L_WAW_PCL). Pracownicy wykorzystywali narzędzia do telekomunikacji w celach integracyjnych (Franek: „Nawet pamiętam, że Wigilia była też na Zoomie”, FGI_15_L_WAW_PCL), ale także np. do przeprowadzania szkoleń BHP (FGI_15_L_WAW_PCL). Przywołując kategorie Alberta Hirschmana (1995), można zatem powiedzieć o „lojalności” magazynierów, którzy dostosowywali się do realiów pandemicznych w swoich miejscach pracy. Normalizacja w logistyce przejawiała się również w długotrwałym oswojaniu prekaryjności,

tj. postrzeganiu niepewnego i niskopłatnego zatrudnienia jako standardu, przynajmniej w niektórych segmentach branży (Mrozowicki, 2016).

Pracownicy stopniowo próbowali się oswoić z pandemią, a zatem dostosowywać się do niej za pomocą repertuaru norm, wartości czy sprawdzonych strategii, które okazywały się skuteczne w miejscu pracy przed pandemią (zob. Mrozowicki, 2023; Drozdowski i in. 2022, s. 234; Mrozowicki i Burski, 2024a). Przejawiało się to w podejmowaniu przez pracowników zachowań ryzykownych: „Jeszcze do [astmy – przyp. S.P.] miałbym nosić maseczkę przez osiem godzin w pracy?” (BNI_01_L_Marcin). O celowym niezakładaniu maseczek w pracy opowiadają też magazynierzy, którzy ze względu na brak poczucia zagrożenia, mimo formalnego nakazu pracodawcy, nie stosowali się do reżimu sanitarnego na magazynie, ponieważ chcieli poczuć się „normalnie”, co niekoniecznie wiązało się z oporem: „my, szczerze mówiąc, na magazynie w maseczkach nie chodzili” (FGI_14_L_WAW_PM). Zasady, które były wprowadzane *ad hoc* od momentu wystąpienia pandemii, były interpretowane jako nieprzystające do nowej rzeczywistości. Mówi o tym Igor, pracownik i działacz związkowy w Amazonie (BNI_09_L_Igor), w którym na początku pandemii wyznaczono pracowników („dwumetrowców”) do kontroli przestrzegania zasad dystansu społecznego. Dość szybko, po pierwszej fali, wycofano się jednak z tego, ponieważ było widać, że pracownicy powracają do wzorów zachowań sprzed pandemii i ignorują istniejące regulacje m.in. z powodu konieczności sprostanienia wysokim normom w pracy (EX_03_L_ZZ).

W doświadczeniach pracowników biurowych magazynów „powrót do normalności” wiązał się ze zniesieniem „rządowego obowiązku pracy w trybie hybrydowym” (FGI_15_L_WAW_PCL) oraz nakazu noszenia środków ochrony na magazynach. Rozwiązania antykryzysowe w magazynach nie zostały zatem wprowadzone na stałe: „u mnie przyszedł komunikat, że już nie ma pracy hybrydowej. Jak rząd ogłosił zniesienie tych wszystkich restrykcji, to już nie ma żadnych wymogów, maseczek w biurze, wszystko wróciło do normalności” (FGI_15_L_WAW_PCL). U kurierów platformowych powrót do „normalności” nastąpił szybko. Wiązało się to m.in. z „obcinaniem godzin”, co było typowe dla platform do zamawiania jedzenia jeszcze przed pandemią, gdy zapotrzebowanie na zamówienia malało. W okresie 2020–2022 wynikało to ze znoszenia lockdownów w okresach wiosenno-letnich i rozpoczynania działalności firm w nowych rejonach dużych miast.

Zuza: Zaczęliśmy wracać do normalnej pracy na [rowerach – przyp. S.P.] elektrycznych [w maju 2021 – przyp. S.P.] [...]. Więc wtedy najbardziej odczułam, a w lipcu [2021 – przyp. S.P.] otworzyli nowe dzielnice. (BNI_04_L_Zuza)

Wśród kurierów i części pracowników magazynów (BNI_06_L_Franek) hirschmanowska lojalność przejawiała się w orientacji rynkowo-indywidualistycznej wobec pracy w pandemii. O ile w przypadku centrów logistycznych wynikało to z „pracowania mądrze, a nie ciężko, jak jest się w miarę kumatym” (BNI_06_L_Franek), o tyle „kombinowanie” na platformach (Polkowska i Mika, 2022) miało nieco inny wymiar. Polegało na podejmowaniu pracy na kilku platformach w celu łączenia dochodów z różnych źródeł, co jest wyrazem indywidualnej zaradności wiążącej się ze sprywatyzowanym radzeniem sobie w pracy: „możesz naraz włączyć kilka aplikacji i zaczynać pracować, więc dla mnie to była najlepsza opcja” (FGI_13_L_WAW_KGIG).

Sekwencje normalizacyjne w logistyce mają zróżnicowany kontekst w zależności od grupy zawodowej. Prezentowane we wcześniejszym podrozdziale uczucie niestabilności zatrudnienia i dochodu towarzyszące pracownikom mogły wpływać na obieranie strategii normalizujących, a szerzej: zindywidualizowanego i sprywatyzowanego sposobu radzenia sobie w miejscu pracy przez część kurierów platform i dowozu paczek na początku pandemii. Podobne doświadczenia miała część pracowników magazynów, którym obniżano wymiar etatu lub zmniejszano dochód przez mniejszą liczbę zamówień. Kierowcy normalizowali pandemię m.in. z uwagi na brak zauważalnych zmian w dochodach i izolację, co utrudniało wypracowanie strategii innych niż normalizacyjne. Przy większej intensywności pracy i dużym zaburzeniu równowagi między pracą i życiem prywatnym jest mniej czasu na solidarność i działania zbiorowe. W takich warunkach uzwiązkowienie „nie dotyczy, nie interesuje” niektórych magazynierów (BNI_05_L_Piotr). Strategiom normalizacji sprzyjać może również brak wiedzy o działalności związków (BNI_02_L_Maria) w centrach logistycznych (BNI_06_L_Franek), co szczególnie widać w przypadku osób młodych, dla których idee związkowe mogą kojarzyć się z „przestarzałymi” ideami walk związków z władzami PRL (BNI_03_L_Grzegorz). Ze względu na rozproszenie pracowników (np. w transporcie czy usługach kurierskich), a także strategię pracodawców ograniczona jest również możliwość komunikacji ze współpracownikami. Arek, kierowca i związkowiec, wskazuje na to, że firmy starały się zapobiegać działaniom zbiorowym pracowników, które mogłyby doprowadzić do przerwania łańcucha dostaw w transporcie. Brak mobilizacji kierowców doprowadził jego zdaniem do tego, że kierowcy stali się „po prostu niewidzialni”, co można odczytywać jako brak wpływu na zmianę ich warunków pracy.

Arek: Jest duży nacisk na to, żeby oni nie byli zorganizowani. Bo są bardzo kluczowi, zwłaszcza Ukraińcy, Białorusini, bardzo ciężko się zorganizować. (BNI_16_L_Arek)

13.4.2 Sekwencje kontestacyjne

W czasie pandemii miały miejsce indywidualne działania kontestacyjne kierowców mimo braku informacji o strategiach zbiorowego oporu. Przejawiały się one różnymi praktykami, takimi jak „niewłaściwe zachowanie” (*organizational misbehaviour*) (Ackroyd i Thompson, 2022) w postaci np. „kombinowania” z czasem pracy za pomocą tachografów (BNI_08_L_Marek, BNI_10_L_Kornel) czy zaobserwowanego wśród kurierów platformowych oszukiwania działania algorytmów (BNI_01_L_Marcin) w celu zwiększenia zarobków i zmiany liczby zamówień, co można interpretować jako wyraz krytyki (Hirschman, 1995) połączonej z oporem. Wyrazem kontestacji w Amazonie było tworzenie filmików, które zyskały popularność na TikToku, w celu zademonstrowania niezadowolenia z warunków pracy (BNI_22_L_Aksana). Strategie kontestacyjne objawiały się także „rozstaniem” (Hirschman, 1995) wskutek rozczarowania działaniem firmy w zakresie materialnych warunków pracy: „Stwierdziłam, że zobaczę, jak jest w innej pracy” (BNI_04_L_Zuza).

Opór w logistyce ma także wymiar zbiorowy. Manifestuje się on poprzez działalność związków i niesformalizowanych grup, powstających spontanicznie i działających we współpracy z ruchami społecznymi. Zwiększona kontrola i nadzór oraz intensyfikacja pracy połączone z niskim wynagrodzeniem były głównymi siłami napędowymi dla rosnącego potencjału mobilizacji pracowników, czego kulminacją były protesty pracownicze organizowane przez związki w Amazonie (EX_03_ZZ_L, EX_05_ZZ_L, EX_24_ZZ_L). Jeden z tych protestów opisuje Igor: „Dwa lata temu [w 2020 – przyp. S.P.] mieliśmy taki à la strajk przed magazynem. Blokadę robiliśmy. My, związkowcy, byliśmy z pracownikami” (BNI_09_L_Igor). W trakcie pandemii powstawały oddolne zbiorowe działania także w innych magazynach (BNI_18_L_Joanna). Były one wyrazem innowacji pracowniczych w wymiarze protestów w celu poprawy jakości miejsc pracy. Mówią o tym również magazynierzy, którzy w czasie pandemii domagali się podwyżek od pracodawcy i ostatecznie je dostali: „Się zmówiliśmy, dzwoniiliśmy, uzgadnialiśmy, co mamy robić. Bo wiadomo, że jednostka nie może zrobić nic” (FGI_15_L_WAW_PCL). Tak rozumiany opór można interpretować w kategorii hirschmanowskiej krytyki związanej z chęcią poprawy warunków pracy.

Protesty oddolnie powstające, ale następnie skoordynowane przez związki zawodowe miały miejsce wśród kurierów platformowych (EX_23_ZZ_L, BNI_20_L_Damian). W następstwie pogarszających się warunków pracy w branży założyli oni pierwszy w Polsce związek zawodowy kurierów pod koniec 2022 r. (EX_23_ZZ_L, BNI_20_L_Damian). Działania związku polegają głównie

na mobilizowaniu nowych członków, współpracy ze związkami działającymi w innych krajach, w lokalnych spółkach korporacji Takeaway, organizacji oddolnych akcji zbiorowych oraz negocjacji z firmą. Kurierzy Pyszne.pl w trakcie zakładania związku skorzystali z doświadczeń OPZZ Konfederacja Pracy z zakresu organizacji pracowników w trudnych warunkach. Mobilizacji sprzyjały też mniejsze ograniczenia w komunikacji między pracownikami czy lepsze warunki zatrudnienia w porównaniu z warunkami w innych firmach w segmencie. Organizowanie się kurierów ułatwiały również doniesienia o udanych oddolnych protestach w Glovo (BNI_01_L_Marcin), tj. nieplanowanych przez związki i koordynowanych oddolnie przez samych kurierów, którzy komunikowali się na grupach na Facebooku, protesty kurierów Glovo w 2021 r. (BNI_01_L_Marcin). Badania dyskursu prasowego ukazują również fakt pogarszających się warunków pracy kurierów, działań mobilizacyjnych związków i protestów (por. podrozdział 5.3.3).

Oddolne działania zbiorowe, z jednej strony przejęte przez partie polityczne, a z drugiej powstające spontanicznie z powodu narastającego niezadowolonia z warunków pracy i prowadzenia biznesu, miały również miejsce wśród kierowców TIR-ów. W latach 2023–2024 na drogach, autostradach krajowych oraz przejściach granicznych Polski z Ukrainą odbywały się protesty przewoźników drogowych. Powodem protestów (trwających nadal w lipcu 2024 r.) były m.in. pogarszające się warunki prowadzenia biznesu w tym segmencie (wysuwano żądania obniżenia składek na ZUS, uregulowania rynku pośredników transportowych, ograniczenia dostępu do zawodu przewoźnika)¹², ale również postulaty polityczne. Te ostatnie były związane z nierówną pozycją firm ukraińskich i polskich na rynku przewozów międzynarodowych: pierwsze firmy nie podlegały regulacjom unijnym, a z powodu wojny zostały objęte specjalnymi przepisami unijnymi, przez co były bardziej konkurencyjne. Z tego powodu polscy przewoźnicy we współpracy z partią polityczną Konfederacja blokowali przejścia graniczne z Ukrainą na przełomie 2023–2024. Przewoźnicy zawiesili protesty na początku 2024 r. i porozumieli się z Ministerstwem Infrastruktury w zakresie prowadzenia działalności biznesowej (Ministerstwo Infrastruktury, 2024).

W kolejnym podrozdziale analizujemy przypadek Amazona jako modelowej dla całej branży firmy, w której pracownicy wykorzystują kolektywne strategie radzenia sobie w celu poprawy jakości miejsca pracy. Podstawą tych działań był opór pracowniczy wobec pogarszających się warunków pracy, wynikający ze

¹² <https://logistyka.rp.pl/drogowy/art40193091-znow-blokowana-jest-granica-z-ukraina> [dostęp 21.07.2025].

stopniowo zawiązującej się solidarności pomiędzy pracownikami oraz związków zawodowych i ruchów społecznych, a także podobieństw doświadczeń pracy i pozycji strukturalnej pracowników.

13.5. Studium przypadku: protesty pracownicze w firmie Amazon¹³

Działania zbiorowe miały miejsce w Amazonie stosunkowo częściej (i były one skuteczniejsze) w porównaniu z innymi centrami logistycznymi lub transportem. Po pierwsze, firma obawiała się, że długotrwały zastój w pracy w magazynach w Polsce oznaczałby przerwanie łańcucha dostaw do 84 milionów klientów docelowych w Niemczech. Położenie centrów Amazona w Polsce na skrzyżowaniu szlaków handlowych Wschodu i Zachodu jest w tym względzie strategiczne i stanowi krytyczny węzeł globalnego kapitalizmu (Alimahomed-Wilson i Ness, 2018). Po drugie, relatywnie niskie koszty pracy i niski poziom uzwiązkowienia pracowników przed pandemią mogły skłonić firmę do inwestycji w centra w Polsce. Firma prawdopodobnie nie spodziewała się wzrastającego oporu w magazynach z uwagi na wypracowane strategie antyzwiązkowe („Amazon jest interesującym miejscem w kontekście rozpoznawania metod organizowania się”, BNI_16_L_Arek). Działania zbiorowe w firmie przed pandemią i w jej trakcie nastąpiły i wymagały eksperymentowania z różnorodnymi formami organizacji i mobilizacji.

Działalność firmy w Polsce jest przedmiotem dyskusji od momentu rozpoczęcia działalności w 2014 r. Media skupiają się m.in. na nagłaśnianiu warunków pracy, opisywanych przez aktywistów zatrudniających się w Amazonie (*Pracownica Amazona pisze...*, 2018). Firma oferuje pracę obywatelom polskim i migrantom z regionów kraju czy innych państw, które charakteryzują się wysoką stopą bezrobocia, niskimi zarobkami i słabymi perspektywami znalezienia pracy dobrej jakości. Amazon zachęca też m.in. darmowym transportem do pracy czy dofinansowaniem posiłków (Owczarek i Chełstowska, 2016, s. 61). Pracownicy godzą się na sprekaryzowane warunki, nie mając innych alternatyw (EX_03_L_ZZ).

¹³ Nazwę firmy podajemy w ramach wyjątku z trzech powodów. Po pierwsze, jest to jedna z największych na świecie globalnych korporacji, która poddawana była setkom – również krytycznych – badań i analiz. Dzięki ujawnieniu nazwy firmy inni badacze i badaczki będą mogli dokonywać badań porównawczych. Po drugie, Amazon często jest liderem we wprowadzaniu innowacji w zarządzaniu pracą, które potem powielane są przez inne firmy, przez co nie jest to firma typowa. Po trzecie, w przełomowych badaniach nad pracą nazwy firm takich jak Ford czy Toyota nie były anonimizowane.

Problemy te skłoniły pracowników do podjęcia działań zbiorowych. W Amazonie działają dwa związki: „Solidarność” i Inicjatywa Pracownicza (OZZ IP). Działania OZZ IP jeszcze przed pandemią polegały na oddolnym organizowaniu pracowników, zachęcaniu ich do spontanicznego uczestnictwa w działaniach, bezkompromisowej postawie wobec pracodawcy, opartej na protestach i rekrutacji nowych członków. Działania zbiorowe niezmiennie dotyczą żądań zwiększenia wynagrodzenia, ale także np. skrócenia czasu pracy i obniżenia norm. Ze względu na stan prawny w Polsce w referendum strajkowym musi wziąć udział co najmniej 50% załogi, co jest trudne do przeprowadzenia we wszystkich centrach Amazona w związku z działaniami firmy określanymi przez związki jako antyzwiązkowe (EX_03_L_ZZ).

Zdaniem przedstawicieli organizacji pracodawców pracownicy firmy „nie są zainteresowani uzwiązkowaniem się”, ponieważ „30% pracowników jest zrzeszonych w forach pracowniczych”, na których podwładni zgłaszają swoim przełożonym określone obszary, które ich zdaniem wymagają poprawy; w tym celu wykorzystywane są np. tablice, gdzie pracownicy wymieniają problemy, a menedżerowie mają obowiązek na nie odpowiadać (EX_20_L_OP). Działania forów pracowniczych są interpretowane przez pracodawców jako dążące do dialogu między przełożonymi i podwładnymi (EX_20_L_OP). Działania związków zawodowych to według pracodawców „bardzo upolitycznione inicjatywy”, ponieważ z punktu widzenia firmy „nie dyskutujemy o tych samych sprawach”, a dodatkowo „związki szukają dziury w całym [...], a niekoniecznie myślą o interesach pracowniczych” (EX_20_L_OP), co odnosi się do sytuacji kontrowersyjnego, z punktu widzenia związkowców, przeprowadzania przez firmę testów u pracowników na obecność wirusa. Firma dba o swoich pracowników: zależy im na tym, by rotacja była jak najmniejsza, dlatego oferowane im są różnego rodzaju szkolenia podnoszące kwalifikacje, darmowy transport i dofinansowanie posiłków w firmie, prywatna ochrona zdrowia i ubezpieczenie zdrowotne (EX_20_L_OP). Amazon, zdaniem pracodawców, stara się również o podnoszenie wynagrodzenia tak, by „pensje [były – przyp. S.P.] zawsze wyższe, bo porównujemy je do średniej z danego obszaru i staramy się zawsze być bardziej konkurencyjni” (EX_20_L_OP).

Jeszcze przed 2020 r. związki w polskim Amazonie były wspierane przez międzynarodowe organizacje pracownicze, takie jak Amazon Workers International. W 2019 r. zorganizowała ona międzynarodową kampanię pracowniczą razem ze związkami niemieckimi w celu m.in. zrównania wysokości wynagrodzenia pracowników polskich z pensjami niemieckimi (*Final declaration...*, 2019). Ostatecznie nie udało się osiągnąć założonych celów, ale te działania wskazują na znaczną gotowość związków do współpracy międzynarodowej,

co było widoczne w okresie pandemii, kiedy działania zbiorowe, takie jak np. organizowanie pikiet przed centrami (*walkouts*), „robienie rabanu” (m.in. przez pikiety i kontakt z mediami) o zmniejszenie norm, kampanie pisania listów do prezesa firmy, były koordynowane na poziomie międzynarodowym (EX_03_L_ZZ).

Zdaniem pracodawców firma jest „atrakcyjnym obiektem zainteresowania związków”. Mówią oni też, że „wygodnie jest pewne rzeczy sobie na Polskę przekładać i paralele robić”, co odnosi się do trudnych warunków pracy w magazynach w USA w czasach pandemii (EX_20_L_OP). Ponadto według pracodawców związkowcy dysponują „gotową retoryką i gotowymi oskarżeniami [wobec firmy – przyp. S.P.]”, co sprawiło, że w wyniku pandemii związkom udało się skutecznie skierować uwagę mediów i opinii publicznej na warunki pracy w Amazonie w czasie kryzysu (EX_20_L_OP). Zdaniem pracodawców takie działania są niesprawiedliwe i firma jest pokrzywdzona – nie może w pełni przedstawić swojego punktu widzenia na kwestie dbania o warunki pracy w magazynach i poprawiania ich w czasie pandemii (EX_20_L_OP). Pośrednio takie opinie przedstawiciela organizacji pracodawców świadczą o rosnącej sile dyskursywnej związków zawodowych (Schmalz i in., 2018), która pozwala im nadawać ton debacie wokół warunków pracy w firmie.

Działania związków w czasie pandemii miały na celu m.in. zwiększenie wynagrodzeń w polskich magazynach. Związki argumentowały, że „niezbędni” pracownicy zasługują na uznanie. W dyskursie pojawiło się hasło „Bohaterów Amazona” (*Amazon Heroes*), przejęte przez związki w celu dalszego wywierania presji na firmę i walczenia o dodatki i podwyżki, co ostatecznie zakończyło się sukcesem (EX_03_L_ZZ, EX_05_L_ZZ).

Prócz działań związków i organizacji pracowniczych oraz mediów wpływ na możliwości poprawy jakości miejsc pracy ma Europejska Rada Zakładowa przy Amazonie, w której skład wchodzi przedstawicielki polskich pracowników (EX_03_L_ZZ). Instytucja ta ma prawo m.in. konsultować decyzje dotyczące np. zwolnień, które zapadają poza granicami Polski. Ponadto poprawa jakości miejsc pracy w Amazonie wspierana jest przez parlamentarzystów. W 2019 r. w Sejmie powstał Parlamentarny Zespół ds. Przyszłości Pracy, a na jednym z posiedzeń Zespołu w 2021 r. dyskutowano o stosunkach i warunkach pracy w centrach logistycznych¹⁴. w celu zwrócenia uwagi na problem zmieniającej się jakości miejsc pracy pod wpływem kryzysu pandemicznego i nakłonienia pracodawców i pracowników do dyskusji na ten temat.

¹⁴ <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/agent.xsp?symbol=POSIEDZENIAZE-SP&Zesp=648> [dostęp 20.06.2024].

Z jednej strony wsparcie pochodzące od aktorów społeczeństwa obywatelskiego i aktorów politycznych świadczy o istotności zewnętrznych sieci społecznych opartych na solidarności. Z drugiej o dobrym poziomie solidarności wewnątrzbranżowej świadczy też fakt, że OZZ IP próbowała łączyć protesty w różnych segmentach logistyki. Wspierała organizowanie się i protesty kierowców Amazona oraz blokowanie autostrady w celu zaburzenia łańcucha dostaw, co miało skłonić pracodawcę do poprawy warunków pracy (EX_03_L_ZZ, EX_24_L_ZZ).

Działania zbiorowe pracowników Amazona współorganizowane przez związki można uznać za udane w wymiarze (przynajmniej częściowej) poprawy jakości miejsc pracy. Mimo że firma jest krytyczna wobec współpracy z organizacjami pracowniczymi (EX_20_PL_OP), ekspertka związkowa (EX_03_L_ZZ) twierdzi, że Amazon przejmując ich pomysły dotyczące poprawy warunków pracy i prezentuje je jako swoje własne rozwiązania, nie uznając wkładu związków w poprawę jakości miejsc pracy. Tak było, jej zdaniem, w przypadku wprowadzenia dodatków godzinowych oraz czasowego zniesienia pomiaru norm ADAPT (EX_03_L_ZZ).

W kolejnym podrozdziale proponujemy rekomendacje dotyczące tego, w jaki sposób poprawić jakość miejsc pracy w logistyce. Rekomendacje te kierujemy do pracodawców, związków zawodowych oraz państwa.

13.6. Rekomendacje dla pracodawców, związków zawodowych w logistyce i dla państwa

Przeprowadzone analizy ujawniły szereg problemów w logistyce spowodowanych wielokryzysem lat 2020–2024, przede wszystkim w zakresie pogłębiającej się prekaryzacji zatrudnienia, manifestującej się niskim poziomem zarobków w obliczu inflacji, wysokim udziałem niestandardowych form zatrudnienia oraz zwiększającej się intensywności i aspołecznego czasu pracy. Bez znacznego poprawienia jakości miejsc pracy, w tym warunków materialnych, lecz również pozapłacowych, trudno będzie pracownikom poradzić sobie z nieprzewidywanymi i gwałtownymi kryzysami w przyszłości. Na podstawie zebranego materiału przedstawiamy najważniejsze rekomendacje, które kierujemy do państwa, pracodawców i związków zawodowych.

13.6.1. Rekomendacje dla państwa

Zalecamy usystematyzowanie i zwiększenie pomocy dla pracowników w sytuacji utraty pracy. Proponowanym rozwiązaniem mogłoby być zwiększenie dostępności i wysokości zasiłku dla bezrobotnych. Zasiłek powinien przysługiwać nie tylko osobom z umowami o pracę i stażem pracy, ale także uwzględniać pracujących na umowach niestandardowych ze względu na prekaryzację zatrudnienia w logistyce. Rekomendacja ta dotyczy szczególnie kurierów jedzeniowych, którzy narażeni są na utratę pracy w warunkach kryzysu.

Rekomendujemy zwiększenie liczby kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w międzynarodowych i polskich firmach logistycznych. Należy również przeprowadzać częstsze kontrole cyfrowych platform pracy oraz ich partnerów biznesowych w celu przeciwdziałania praktykom omijania prawa pracy. We współpracy ze związkami i pracodawcami zalecamy podjęcie pilnych prac nad implementacją dyrektywy UE o pracy platformowej w sposób gwarantujący zapisane w niej prawa pracownicze. Zalecamy zagwarantowanie transparentności nadzoru nad zarządzaniem algorytmicznym w ramach aplikacji dowozu jedzenia oraz w firmach logistycznych. Rekomendacja ta wynika także z przepisów dyrektywy UE o pracy platformowej.

Rekomendujemy przyspieszenie prac mających na celu opracowanie prawa (najlepiej w postaci odrębnej ustawy bądź nowelizacji ustawy o związkach zawodowych) regulującego dostęp pracowników i związków zawodowych do informacji na temat algorytmów wykorzystywanych w organizacji i zarządzaniu pracą przez wielkie firmy logistyczne.

13.6.2. Rekomendacje dla organizacji pracodawców

Zalecamy skoncentrowanie się zarówno na płacowych (tj. zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego pracowników, przede wszystkim w firmach zajmujących się magazynowaniem towarów, kurierów dowożących jedzenie oraz paczkowych, kierowców w transporcie drogowym), jak i pozapłacowych aspektach poprawy jakości miejsc pracy. Konieczne jest podjęcie działań na rzecz zwiększenia poczucia pewności zatrudnienia, większego uwrażliwienia kadry menedżerskiej na kwestie równowagi między życiem prywatnym a pracą (szczególnie w przypadku kurierów i kurierek oraz pracowników i pracownic magazynów), zwiększenia oferty szkoleń i kursów dla pracowników, co przełożyłoby się na zwiększenie szans awansu i zatrzymałoby pracowników w firmach.

Zalecamy współpracę ze związkami zawodowymi i nietraktowanie ich jako „wrogich” organizacji, a także rozważenie, w przypadku cyfrowych platform pracy i firm logistycznych, wdrożenia modelu biznesowego opartego na niekonkurowaniu z innymi firmami kosztami pracy, co przełożyłoby się w długim okresie na poprawę jakości miejsc pracy. Dobrych praktyk dostarczają w tym zakresie działania firmy Pyszne.pl.

Rekomendujemy silniejsze zaangażowanie działów HR we wsparcie pracowników migrujących w rozwiązywaniu problemów, jakich doświadczają w kontaktach z państwową biurokracją w zakresie możliwości legalnego pobytu i podejmowania pracy w Polsce. Dodatkowo zalecamy zmianę strategii wobec migrantów w celu oferowania im pracy lepszej jakości, co pozwoli zapobiec ich wyjazdowi z kraju i przełożyć się na stabilizację kadr w firmach logistycznych.

13.6.3. Rekomendacje dla związków zawodowych

Zalecamy zawiązywanie sojuszy z międzynarodowymi organizacjami związkowymi w celu budowy trwałych sieci współpracy i transferu dobrych praktyk organizowania i mobilizacji pracowników. Wobec działań antyzwiązkowych części międzynarodowych i krajowych pracodawców niezbędne jest dalsze wzmocnienie międzynarodowej solidarności pracowniczej. Okres pandemii ukazał skuteczność wspólnych, ponadnarodowych, cyklicznie organizowanych akcji mobilizacyjnych pracowników (zarówno oddolnych, jak i odgórnych) przeciwko pogarszającym się warunkom pracy i nowym wyzwaniom związanym z kryzysami.

Rekomendujemy skupienie się na organizacji kampanii medialnych wskazujących na sprekaryzowane warunki pracy w firmach logistycznych i wzmacnianie głosu związków zawodowych w dyskusji nad rolą i znaczeniem przedsiębiorstw logistycznych w Polsce. Zalecamy również zawiązywanie pracowniczych sojuszy z parlamentarzystami i aktywistami społecznymi sprzyjającymi stronie pracowniczej.

Rekomendujemy związkom aktywnym w centrach logistycznych działania mające na celu zorganizowanie pracowników tymczasowych i migrantów przez polepszenie kanałów komunikacji i zwiększenie liczby kampanii informacyjnych, służących do zachęcenia pracowników do zrzeszania się w związkach.

13.7. Podsumowanie

Analiza oferuje kilka wniosków. Po pierwsze, jakość miejsc pracy pogorszyła się w stosunku do okresu sprzed kryzysów 2020+, szczególnie w zakresie pogłębiającej się prekaryzacji zatrudnienia. Można to zaobserwować w przypadku kurierów platformowych i magazynów. Pandemia, a także nakładające się na nią kryzysy inflacyjny i migracyjny pogłębiły problemy niskich wynagrodzeń i niestabilności zatrudnienia. Mniej odczuli te zjawiska kurierzy paczkowi czy kierowcy, których sytuacja nie uległa większym zmianom. Kryzysy upowszechniły pracę niesprzyjającą równowadze między sferą zawodową i prywatną w zakresie społecznego czasu pracy i dużej jej intensywności. Przełożyło się to na wzrost intensywności i znaczenia pracy nieodpłatnej wykonywanej m.in. przez członkinie rodzin pracowników doświadczających nieregularnego czasu pracy (Pulignano i Domecka, 2025).

W badanych segmentach logistyki zarówno przed pandemią, jak też w jej trakcie i po jej ustaniu nie zmieniły się raczej ograniczone możliwości rozwoju czy awansu dla szeregowych pracowników. Autonomia pracownicza pozostała ograniczona, a w niektórych przypadkach wzrosła kontrola pracy (przypadek Amazona i w pewnej mierze dowozu jedzenia). Poczucie zagrożenia związanego z ryzykiem zachorowania na koronawirusa było zróżnicowane. Z jednej strony pracownicy obawiali się utraty życia i zdrowia, lecz po pewnym czasie przestali przejmować się skutkami ekspozycji na wirusa. Z drugiej, mimo poczucia zagrożenia i stresu pracownicy byli zmuszeni wykonywać swoje obowiązki z obawy o utratę dochodu. Kryzys pandemiczny miał niejednoznaczny wpływ na relacje społeczne w miejscu pracy, choć generalnie sprzyjał wzrostowi izolacji społecznej pracowników.

Na efekty pandemii w branży nałożyły się inne kryzysy opisywane w rozdziale 3. Kryzys inflacyjny jeszcze bardziej ujawnił słabą jakość miejsc pracy, zwłaszcza w wymiarze niskich zarobków. Wzrost liczby obcokrajowców w branży zwiększył natomiast problemy z mobilizowaniem i organizowaniem pracowników (problemy z komunikacją, praca prekaryjna postrzegana przez osoby migrujące jako lepsza jakościowo niż w kraju pochodzenia). Dodatkowo kryzys wojenny i związane z nim przybycie uchodźczyń i uchodźców z Ukrainy pogłębiły segmentację polskiego rynku pracy, ponieważ większość z nich trafiła do prac gorszej jakości ze względu na niższe zarobki i bardziej niestabilne warunki zatrudnienia (MRPiPS, 2024).

W wyniku pogarszających się warunków pracy spodziewaliśmy się większej skali działań zbiorowych, takich jak protesty, a mieliśmy do czynienia raczej ze

strategiami normalizacji i lojalnością pracowników wobec pracodawców. Mowa tutaj o kurierach paczkowych, kierowcach i części magazynierów oraz kurierów platformowych. Odnotowaliśmy zarazem, że w polskiej logistyce występują tzw. wyspy oporu, takie jak dostawy jedzenia oraz centra logistyczne, gdzie obok normalizacji występują również strategie kontestacyjne i krytyka. Zbiorowe działania pracownicze, koordynowane oddolnie przez aktywistów, ale także współorganizowane przez związki zawodowe, okazały się najlepszymi praktykami stosowanymi w celu polepszenia jakości miejsc pracy w logistyce w czasach wielokryzysu w latach 2020–2023. O tych i innych praktykach pracowniczego oporu piszemy bardziej szczegółowo w kolejnym rozdziale książki.

Rozdział 14

Dialog społeczny i konflikty społeczne w wielokryzysowej Polsce

Jan Czarzasty, Adam Mrozowicki

Wprowadzenie

Celem rozdziału jest opis, wyjaśnienie i próba oceny funkcjonowania instytucji dialogu społecznego w Polsce, a także konfliktów przemysłowych (w stosunkach pracy) w okresie 2020–2023, tj. podczas apogeum pandemii COVID-19 oraz w fazie jej stopniowego wygasania, z którym zbiegło się nasilanie innych kryzysów, opisanych szczegółowo w rozdziale 3, które spłoty się w trwający do chwili obecnej wielokryzys¹. Przez dialog społeczny rozumiemy, zgodnie z definicją Międzynarodowej Organizacji Pracy, „wszystkie rodzaje negocjacji, konsultacji oraz zwykłą wymianę informacji pomiędzy lub wśród przedstawicieli rządów, pracodawców i pracowników na tematy będące przedmiotem wspólnego zainteresowania w odniesieniu do polityki gospodarczej i społecznej”². Jak pokazują doświadczenia wielu państw europejskich (a także niektórych spoza naszego kontynentu), w warunkach wielopoziomowego kryzysu instytucje dialogu społecznego mogą odgrywać pozytywną rolę w amortyzowaniu jego skutków społeczno-gospodarczych (Ebbinghaus i Weishaupt, 2022).

¹ Rozdział jest skróconą i zaktualizowaną wersją rozważań zaprezentowanych wcześniej w artykule *The nail in the coffin? Pandemic and social dialogue in Poland*, opublikowanym w „Employee Relations” 45(7) (Czarzasty i Mrozowicki, 2023b).

² Por. <https://www.ilo.org/resource/social-dialogue-0>

Zarówno w okresie pandemii, jak i wcześniej, w toku globalnego kryzysu finansowego w latach 2008–2009, dialog społeczny prowadzony w formule trój- i dwustronnej (w tym rokowania zbiorowe, ale też negocjacje w mniej sformalizowanym trybie) pozwalał łagodzić negatywne skutki recesji czy stagnacji gospodarczej zarówno dla przedsiębiorstw, jak i pracowników, a przez to, przynajmniej częściowo, buforował konflikty w stosunkach pracy (Brandl, 2023; Guardiancich i Molina, 2022). Z drugiej strony wskazywano, że kryzysy wpływają negatywnie na zmianę znaczenia instytucji dialogu, podporządkowując ich funkcjonowanie celom makroekonomicznej stabilizacji, nie zaś redystrybucji dochodów, jak miało to miejsce w czasach neokorporatyizmu (Baccaro i Howell, 2017).

W tym kontekście ciekawiła nas odpowiedź na pytanie o rolę dialogu społecznego w stosunkach pracy w warunkach nakładających się na siebie kryzysów w Polsce. Sformułowane na wstępie tej części książki pytanie brzmiało: Jakie są skutki wielokryzysu dla przemian zbiorowych stosunków pracy, konfliktów w miejscach pracy i dialogu społecznego w Polsce na poziomie krajowym i w wybranych branżach kluczowych? Uszczegóławiając to pytanie, zastanawialiśmy się, czy – a jeśli tak, to w jaki sposób – wielokryzys, przede wszystkim wstrząsy zewnętrzne (pandemia COVID-19 i wojna w Ukrainie), przełożył się na zmiany w zbiorowych stosunkach pracy w Polsce na poziomie instytucji dialogu trójstronnego (rząd – organizacje pracodawców – związki zawodowe) oraz relacji dwustronnych, w tym konfliktów i współpracy między pracodawcami i związkami zawodowymi.

Wnioski z wcześniejszych badań nakazywały pesymizm i pozwalały przypuszczać, że rola trójstronnego i dwustronnego dialogu społecznego w okresie kryzys(ów) będzie ograniczona (Czarzasty i Mrozowicki, 2022; Gardawski i Meardi, 2010). Analiza dostępnych danych zastanych i literatury przedmiotu wskazuje na prawidłowość, zgodnie z którą produktywny dialog społeczny występował raczej w krajach o (neo)korporatystycznych tradycjach w stosunkach pracy. Fundamentalną cechą neokorporatyizmu jest koordynacja oparta na autonomicznym dialogu, zwłaszcza ujętym w ramy rokowań zbiorowych na szczeblu sektorowym/branżowym (Morawski, 1997). Natomiast w państwach, gdzie stosunki pracy mają charakter bliższy pluralistycznemu, względnie etatystycznemu, dialog nie przynosił znaczących rezultatów (Ebbinghaus i Weishaupt, 2022)³. Tłumaczyć to można w ten sposób, że w sytuacji braku takiej

³ Mimo różnic w szczegółach typologie i klasyfikacje stosunków przemysłowych (zbiorowych stosunków pracy) są zbieżne w wyróżnianiu podstawowych ich typów (rodzajów) (Morawski, 1997). Po pierwsze, (neo)korporatyzm (czasem w uproszczeniu

koordynacji wylaniają się, a nawet zaczynają dominować tendencje do przeciwdziałania skutkom kryzysów drogą działań unilateralnych, bądź to przez przedsiębiorstwa działające samodzielnie i/lub przez swoje reprezentacje zbiorowe lobbujące w administracji publicznej, bądź przez postępujące wolontarystycznie państwo nieskłonne do włączania partnerów społecznych w proces przygotowania i implementacji antykryzysowych polityk publicznych.

Polskie doświadczenia z dialogiem społecznym w czasach kryzysów w połączeniu z diagnozami kształtu rodzimych stosunków pracy konsekwentnie od trzech dziesięcioleci wskazują na ich hybrydowy charakter, izomorficzny z patchworkową naturą polskiego kapitalizmu (zob. rozdział 2), już z chwilą nadejścia pandemii nakazywały sceptycznie zapatrywać się na możliwości skutecznego oddziaływania dialogu społecznego w instytucjach trójstronnych na polityki antykryzysowe (Czarzasty i Mrozowicki, 2023b). W przeszłości słabości sformalizowanego dialogu w pewnym stopniu niwelowane były przez mniej formalne konsultacje i wymianę informacji między partnerami (Gardawski, 2009a). Wpisywało się to w znaczenie instytucji i relacji nieformalnych w ramach patchworkowego kapitalizmu (Mrozowicki i in., 2025a), a jednocześnie rodziło pytanie o ocenę skuteczności takiej komunikacji w warunkach głębokich wstrząsów egzogennych, w tym przede wszystkim pandemii COVID-19.

W naszych badaniach nad dialogiem skoncentrowaliśmy się na perspektywach partnerów społecznych (związków zawodowych i organizacji pracodawców), przedstawicieli administracji państwowej oraz kadry kierowniczej instytucji i firm w wybranych przez nas branżach kluczowych. Analizy oparliśmy na 42 wywiadach eksperckich z ww. kategoriami uczestników i uczestniczek (por. rozdział 4), a także na analizie danych zastanych, m.in. GUS oraz administracji publicznej. Po dyskusji nad stanem i znaczeniem dialogu społecznego w latach 2020–2023 w oparciu o analizę zebranych danych rozdział zamyka przedstawienie dynamiki konfliktów w zbiorowych stosunkach pracy ze szczególnym uwzględnieniem interesujących nas w tej części książki branż.

nazywany korporatyzmem (przedsrostek neo- ma odróżniać korporatyzm współczesny, uspołeczniony, od klasycznego korporatyzmu państwowego, charakterystycznego dla autorytarnych państw południa Europy, tj. faszystowskich Włoch, frankistowskiej Hiszpanii, Portugalii pod rządami Salazara), system oparty na współpracy zorganizowanych grup interesu i na unikaniu konfliktów, w którym regulacja stosunków pracy odbywa się głównie przez układy zbiorowe szczebla branżowego. Po drugie, etatyzm, system zbudowany na założeniu wiodącej roli państwa w życiu publicznym, w tym gospodarce (interwencjonizm) i stosunkach przemysłowych. Po trzecie, pluralizm (system liberalny), określony przez indywidualizm w stosunkach pracy, dla których główną płaszczyzną jest przedsiębiorstwo, a zorganizowani aktorzy zbiorowi odgrywają drugorzędą rolę.

14.1. Dialog społeczny w czasach kryzysu, rekapitulacja doświadczeń polskich na tle europejskim

Dialog społeczny z reguły ogniskował większe zainteresowanie badaczy, ekspertów, polityków, a także opinii publicznej w okresach destabilizacji i kryzysu. Ze względów pragmatycznych społeczna rola tej formy deliberacji, ze swej definicji zorientowanej na budowę konsensusu, stawała się obiektem wzmożonej uwagi i zbiorowych nadziei w czasach trudnych, w których siłą rzeczy mogły występować napięcia i konflikty społeczne. Ograniczając się jedynie do Unii Europejskiej, można bez poważnych wątpliwości stwierdzić, że dialog społeczny odgrywał ważną rolę w procesach transformacyjnych, zachodzących w wielu państwach członkowskich „starej UE” (a nawet jeszcze EWG). W szczytowych momentach potrafił on przybrać postać paktów społecznych, jak np. w Hiszpanii (pakt z Moncloa) czy Irlandii (Pakt na rzecz odbudowy i partnerstwa), mających charakter szerokiej umowy społecznej określającej warunki ramowe polityki gospodarczej, która powinna równoważyć interesy świata biznesu i klasy pracowniczej (Avdagic i in., 2011). Podobnie było w warunkach bloku państw postsocjalistycznych z Europy Środkowo-Wschodniej, w tym Polski, które po 1989 r. przeorientowały się na Zachód i zgłosiły chęć akcesji do UE. Trójstronny dialog społeczny został wówczas poniekąd narzucony przez instytucje między- i supranarodowe jako jeden z warunków członkostwa (Ost, 2000).

Ocena, jak ów warunek został wypełniony, pozostaje kwestią otwartą, ponieważ mimo że dotrzymano go na poziomie proceduralnym, ani trójstronność nie zakorzeniła się w państwach UE-10 (a docelowo UE-13) (czyli tzw. nowych państwach członkowskich, dołączających do UE od 2004 r.), ani rokowania zbiorowe nie urosły do rangi sprawnego narzędzia kształtowania stosunków pracy (Czarzasty, 2024; Ost, 2011). Teza o nie do końca udanym transferze instytucji trójstronnych do Polski znajduje uzasadnienie w świetle wydarzeń minionego trzydziestolecia, kiedy jedynym paktem społecznym zawartym i faktycznie, choć jedynie częściowo, respektowanym był Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania (z 1993 r.). Następne doświadczenia trójstronności, takie jak zakończone porażką dyskusje nad tzw. planem Hausnera (2003/2004), a następnie pakietem „Gospodarka. Praca. Rodzina. Dialog” (2006) oraz kryzys Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych po 2009 r., uwieńczony jej obumarciem w 2013 r., potwierdzają tę tezę jeszcze mocniej.

Wydarzenia poprzedniego wielkiego kryzysu w latach 2008–2009 oraz obecnego, postcovidowego, pokazują, że dialog społeczny może, przy dochowaniu pewnych warunków brzegowych, być funkcjonalnym narzędziem polityki

publicznej. Tak działo się w krajach z tradycjami partnerstwa społecznego, gdzie wykorzystywano dialog społeczny w większym stopniu niż w państwach z rozdrobnionymi stosunkami przemysłowymi (Ebbinghaus i Weishaupt, 2022; Meardi i Tassinari, 2022). Co więcej, kryzys może stać się czynnikiem (re)witalizacji dialogu społecznego (Ebbinghaus i Weishaupt, 2022; Katzenstein, 1985).

Po poprzednim globalnym kryzysie, w latach 2007–2009, pewną popularność zdobyło pojęcie „kryzysowego korporatyizmu” (Urban, 2012), które opisuje procesy negocjacji, koordynacji i współpracy między państwem, pracą i kapitałem w warunkach kryzysu. Hans-Jürgen Urban (2012, s. 230) podkreśla szczególne znaczenie asymetrii wpływu między kapitałem finansowym a innymi interesariuszami (nie tylko związkami zawodowymi, ale także państwem, a nawet kapitałem niefinansowym) dla stworzenia gruntu pod „kryzysowy korporatyzm”. Twierdzi mianowicie, że jako słabsi w porównaniu z kapitałem pozostali protagoniści, aby wzmocnić swoje sprawstwo, mogą się łączyć w ramach „sojuszy słabych”. W tych koalicjach związki zawodowe miałyby odgrywać rolę „moderatora kryzysu”. Bernhard Ebbinghaus i J. Timo Weishaupt (2022) utrzymują, że kraje z silną tradycją partnerstwa społecznego (głównie kraje o korporatystycznych stosunkach przemysłowych, jak np. Niemcy czy Holandia) wykorzystywały po 2008 r. dialog społeczny w większym stopniu niż kraje o bardziej rozdrobnionych stosunkach przemysłowych typu pluralistycznego (jak np. Irlandia czy Polska). Z drugiej strony „sytuacje kryzysowe – jakkolwiek poważne by nie były – nie muszą prowadzić automatycznie do powstawania eksperymentów takich [jak kryzysowy korporatyzm – przyp. aut.] w zakresie partnerstwa społecznego” (Meardi i Tassinari, 2022, s. 85). W przypadku kryzysu po 2020 r. można przytoczyć jednak ugruntowane empirycznie argumenty za tym, że pandemia stawała się impulsem do wzmocnienia partnerstwa społecznego, nawet w krajach, gdzie w okresach ją poprzedzających znajdowało się ono w nie najlepszym stanie (Brandl, 2023).

Polskie doświadczenia związane z dialogiem społecznym w czasach kryzysów nie są jednak zachęcające. Traktując kryzys 2007–2009 jako główny układ odniesienia, należy stwierdzić, że państwo będące fundamentem trójką dialogu traktowało go instrumentalnie. Sukces – jak się później okazało, krótkotrwały i pozorny – negocjacji dwustronnych, które zaowocowały przyjęciem autonomicznego pakietu antykryzysowego w 2009 r., nie znalazł wyraźnego odzwierciedlenia w polityce państwa. Przypomnijmy skrótkowo tamte wydarzenia: wszystkie siedem reprezentatywnych organizacji partnerów społecznych zasiadających w Komisji Trójstronnej przygotowało alternatywny plan antykryzysowy bez udziału rządu. W tej sytuacji zadziałał mechanizm sprzyjający zawiązaniu się „koalicji słabych”, połączonej obawami o przyszłość

w sytuacji pogarszających się warunków makroekonomicznych (Czarzasty i Mrozowicki, 2022).

Opracowany przez partnerów społecznych program wyznaczał dwa cele: ochronę miejsc pracy i wsparcie przedsiębiorstw. Treść dwustronnego porozumienia nie znalazła jednak pełnego odzwierciedlenia w ustawodawstwie antykryzysowym, które natychmiast stało się przedmiotem ostrej krytyki, zwłaszcza ze strony pracowniczej, ponieważ to jej interesy ucierpiały dotkliwiej. Systematyczne lekceważenie ciał trójstronnych przez stronę rządową doprowadziło do paraliżu dialogu, a ostatecznie do odejścia związków zawodowych z Komisji Trójstronnej i jej upadku. Kroplą, która przelała czarę goryczy, była narzucona w trybie zmiany „imperatywno-radykalnej”, przywozdującej na myśl skojarzenia z terapią szokową z początku lat dziewięćdziesiątych, reforma wieku emerytalnego polegająca na podniesieniu go, w sposób kroczący, do 67 lat przy jednoczesnym zrównaniu go dla kobiet i mężczyzn, co przy okazji pokazuje splot kryzysu dialogu społecznego i konsekwencji kryzysu demograficznego. Społeczne niezadowolenie zarówno z kształtu, jak i treści reformy stało się bowiem kapitałem politycznym mającym swój udział w wyborczym zwycięstwie PiS i Andrzeja Dudy w wyborach parlamentarnych i prezydenckich w 2015 r.

Renesans trójstronności, jaki nastąpił w 2015 r. wraz z ustanowieniem Rady Dialogu Społecznego (RDS), okazał się nietrwały i jeszcze przed wybuchem pandemii pojawiły się symptomy neoetatyzmu. Państwo, reprezentowane przez nieliberalny rząd, obrało kurs centralistyczny. Ilustracją tego jest postawa rządu Zjednoczonej Prawicy wobec podwyższania płacy minimalnej. Od 2015 r. była ona rokrocznie podnoszona, a w 2016 i 2019 r. finalna decyzja o podwyżce podjęta przez rząd wobec braku porozumienia strony związkowej i pracodawców w RDS przekroczyła pułap propozycji przedstawionej przez związki zawodowe. Tym samym płaca minimalna stała się kolejnym, obok świadczenia „500/800+” i wieku emerytalnego, elementem polityki publicznej zinstrumentalizowanym politycznie (por. rozdział 3). Należy odnotować porozumienia między NSZZ „Solidarność” i kandydatem PiS w wyborach prezydenckich, Andrzejem Dudą, w 2015 i 2020 r. oraz dwustronne porozumienie NSZZ „Solidarność” i rządu z czerwca 2023 r. Rządy Zjednoczonej Prawicy w latach 2015–2023 przyniosły pewne korzyści klasie pracowniczej, ale nie przełożyły się na wzmocnienie instytucjonalne zbiorowych stosunków pracy ani w postaci poszerzenia katalogu praw pracowniczych, ani ożywienia rokowań zbiorowych, ani też wsparcia politycznego, materialnego i organizacyjnego dla Rady Dialogu Społecznego, która zastąpiła w 2015 r. Komisję Trójstronną (Czarzasty i Mrozowicki, 2023b; Surdykowska, 2020).

Jak pokazują nasze wcześniejsze analizy (Czarzasty i Mrozowicki, 2022), Zjednoczona Prawica, ciesząca się przez większość swoich rządów parlamentarną większością, nie potrzebowała, podobnie jak wcześniej koalicja PO–PSL, wsparcia partnerów społecznych w realizacji swoich polityk. Warto podkreślić, że sytuacja taka ugruntowana jest nie tylko w cechach instytucjonalnych zbiorowych stosunków pracy, m.in. ograniczonych prerogatywach RDS, lecz także w bardzo niskim poziomie uzwiązkowienia, ok. 11% w 2021 r. (Feliksiak, 2021), który – wraz z restrykcyjnym prawem do strajku – utrudnia skuteczne prawo weta wobec polityki rządu.

Należy także dodać, że krytyka unilateralizmu państwa i jego przedmiotowego nastawienia wobec dialogu społecznego – co warte podkreślenia, trwałe i mającego swoją genezę dłużej przed 2015 r. – nie powinna przesłaniać dyskusyjnych zachowań i postaw partnerów społecznych. Przywołany wyżej przypadek pakietu antykryzysowego pozostaje bowiem jednym z niewielu przypadków produktywnej współpracy dwustronnej. Niemożność osiągnięcia porozumienia w sprawie podwyżek płacy minimalnej, oznaczająca faktyczne wycofanie się partnerów społecznych z jednego z nielicznych pól wpływu, na którym mogliby budować swoją siłę instytucjonalną i strukturalną, jeśli użyć języka teorii zasobów władzy (*power resources approach*) (Refslund i Arnholtz, 2022), stanowi wymowną ilustrację tej trwałej tendencji. Ponadto odpowiedzialność za porażkę w 2018 r. działań komisji kodyfikacyjnej prawa pracy, powołanej w celu przygotowania jego kompleksowej reformy w podziale na kodeks prawa indywidualnego i zbiorowego, leży nie tylko po stronie rządu, ale także po stronie partnerów społecznych, niepotrafiących wypracować kompromisu.

Obraz dialogu społecznego w chronicznym kryzysie uzupełniają postępująca erozja układów zbiorowych pracy, których zasięg – zgodnie z ostatnimi danymi jeszcze z 2019 r. – szacowano na nieco ponad 13% ogółu zatrudnionych (OECD, 2024), co oznacza najniższy wynik w całej UE. Z jednej strony reanimacją roków zbiorowych nie są zainteresowane organizacje pracodawców, preferujące w długiej perspektywie „logikę wpływu” kosztem „logiki członkostwa” (Czarzasty i Mrozowicki, 2023b; Meardi i in., 2015). Ten dychotomiczny podział (Schmitter i Streeck, 1981) ma obrazować inne założenia aktorów zbiorowych stosunków pracy co do swojej roli oraz głównego źródła siły i wpływu: „logika członkostwa” oznacza koncentrację na budowie społecznej i organizacyjnej bazy (mówiąc wprost, przyciągania jak największej liczby członków), natomiast „logika wpływu” to działania na rzecz umacniania własnej siły sprawstwa w innych wymiarach (np. przez lobbing). Pośrednim dowodem jest wzrost liczby reprezentatywnych na poziomie kraju organizacji (z chwilą powstania RDS były cztery, obecnie liczba ta urosła do siedmiu). Z drugiej strony układom

zbiorowym pracy nie sprzyja istniejący porządek prawny, w którym możliwe jest regulowanie warunków pracy i płacy w sposób pozaukładowy (np. przez regulaminy wynagradzania i pracy) nawet w uzwiązkowionych zakładach pracy (Mądrzycki i Pisarczyk, 2022).

Przedstawione rozważania jednoznacznie potwierdzają sformułowaną w rozdziale 3 tezę, że w przypadku instytucji dialogu społecznego możemy mówić o kryzysie chronicznym, tj. niewypełnianiu przez nie istotnych funkcji związanych z regulacją zbiorowych stosunków pracy. Na kryzys ten po 2020 r. nałożyły się wstrząsy zewnętrzne, z którymi musiało sobie radzić państwo, społeczeństwo i gospodarka, tworząc sytuację wielokryzysu. W zarysowanym przez nas kontekście zasadne było pytanie, czy tak rozumiany wielokryzys stał się okazją do wzmocnienia dialogu społecznego i rokowań zbiorowych. Odpowiedzi poszukujemy w oparciu o analizę wywiadów eksperckich, koncentrując się przede wszystkim na znaczeniu dialogu społecznego w zarządzaniu kryzysem pandemicznym. Tam, gdzie jest to możliwe, odwołujemy się również do ocen innych wymiarów wielokryzysu ze strony ekspertów i ekspertek biorących udział w badaniu jakościowym. Warto podkreślić, że część ustaleń zaprezentowano już w rozdziałach branżowych (rozdziały 10–13), zaś w tym miejscu koncentrować się będziemy na analizie zjawisk i procesów ogólnokrajowych.

14.2. Wielokryzys i trójstronny dialog społeczny w opiniach partnerów społecznych

Ze względu na to, że na pierwszym etapie badania COV-WORK koncentrowaliśmy się na pandemii COVID-19, to właśnie tego kryzysu dotyczyła większość pytań stawianych przez nas w trakcie I fali wywiadów w 2021 r. Co ważne jednak, krytyczne oceny stanu dialogu społecznego są bardzo zbliżone w przypadku innych kryzysów i dotyczą zarówno przedstawicieli i przedstawicieli związków zawodowych, jak i pracodawców, a nawet części reprezentantów rządu. Obraz „chaosu organizacyjnego”, który przewija się w wywiadach z pracownikami przeprowadzonych w branżach kluczowych, jest obecny w opiniach na temat konsekwencji pierwszych miesięcy pandemii w 2020 r. i wojny w Ukrainie w 2022 r. dla dialogu społecznego. Niski poziom koordynacji odpowiedzi antykryzysowych wpisuje się w cechy typu idealnego kapitalizmu patchworkowego (Gardawski i Rapacki, 2021). Rozmówczynie i rozmówcy wskazywali m.in. na krótki czas konsultacji propozycji rządowych („mieliśmy 24 godziny na zgłaszanie uwag”, EX_2_PL_ZZ) i bardzo ograniczone konsultacje polityk antykryzysowych w ramach RDS („trudno to nazwać

konsultacjami, raczej wydawaliśmy ekspertyzy”, EX_9_PL_ZZ). Na swoiste wyprowadzanie konsultacji części rozwiązań poza Radę, w ramach punktowych interwencji u konkretnych ministrów czy polityków partii rządzącej, zwraca uwagę przedstawiciel organizacji pracodawców, mówiąc o działaniach w czasie kryzysu wojennego w marcu 2022 r.:

To trzeba przyznać, że po prostu też jakby, no w momencie takiego kryzysu [...], po pierwsze, organizacja musi mieć pomysł. Jako Lewiatan to muszę przyznać, że my te pomysły mieliśmy w okresie pandemii i w okresie kryzysu ukraińskiego, natomiast no najszybciej jest dla nas po prostu przekazanie tego stosownym ministerstwu czy ekspertom, że takie widzielibyśmy punktowe czy systemowe zmiany, [...] no i ten dialog wtedy bardziej na gorąco, roboczo, tak chałupniczo, można powiedzieć, był prowadzony tu i teraz [...]. To, co daje nam przewagę i szybkość w działaniu, to jest to, że dosyć szybko mamy zdiagnozowane, kto za który punkt odpowiada [...]. (EX_26_PL_OP)

Zatem umiejętność poruszania się w skomplikowanym i niejednoznacznym systemie oraz układach władzy okazywała się często istotniejsza niż regularne spotkania RDS, który – w opinii tego samego eksperta – choć powinien być „kluczową strukturą”, nie sprawdza się w czasach kryzysu. Partnerzy społeczni, a nawet niektórzy przedstawiciele rządu wspominali o problemach związanych z kolizją kompetencji, przenoszeniem odpowiedzialności, mnożeniem organów zajmujących się podobnymi kwestiami. Przedstawiciele rządu wskazywali na obstrukcję dialogu przez konkurencję między związkami („Každy jakby swoją kołderkę by chciał. Pielęgniarki grają na siebie, ratownicy na siebie i lekarze”, EX_19_PL_ADM), pracodawcy ze „starych” organizacji na utrudnienie pracy przez pojawienie się nowych w RDS („ta mnogość organizacji [...] trochę utrudnia nam pracę”, EX_34_PL_OP), a związkowcy wspólnie z pracodawcami podkreślali „umiarkowane zainteresowanie” rządu dialogiem społecznym skutkujące jego „marazmem”:

PiS jest taką partią, która związki zawodowe traktuje, no, z umiarkowanym zainteresowaniem. No, organizacje pracodawców też traktuje z umiarkowanym zainteresowaniem, no bo nie jest zainteresowana... Jakby nie widzi wartości w jakimkolwiek decentralizowaniu pewnego procesu podejmowania decyzji, czyli sam fakt, że dana decyzja nastąpi w wyniku ustaleń między partnerami społecznymi, a nie w wyniku decyzji rządowej, nie jest postrzegana jako sukces sam z siebie. Oczywiście, no w jakimś najbardziej ogólnym, takim retorycznym poziomie, no oczywiście, że będzie wskazywała na rolę dialogu społecznego, no ze względów oczywistych, historycznych, obyczajowo-religijnych będzie

wskazywała na szczególną rolę „Solidarności”, która będzie głównie wynikała z określonej roli historycznej [...]. (EX_25_PL_ZZ)

Choć ekspertka mówi w cytowanym fragmencie o polityce PiS, to w rzeczywistości opisuje problemy chroniczne, o czym świadczą zresztą inne fragmenty wywiadu, gdy mówi o „teatralizacji dialogu społecznego”, w wyniku której nie RDS, a „dostęp do czyjegoś ucha” ma większe znaczenie w podejmowaniu decyzji. Stałym problemem RDS ma być też „przysłoczenie” opiniowaniem aktów prawnych (EX_33_PL_ZZ_P). Sprawozdania Rady Dialogu Społecznego za lata 2016–2023⁴ wskazują na powtarzające się problemy, znane z analiz stanu Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych przed 2015 r. (Gardawski, 2009a), w tym naruszanie ustawowych terminów konsultacji, procedowanie inicjatyw rządowych ścieżką poselską, co pozwala pominąć konsultacje w RDS, czy przekazywanie do konsultacji projektów już procedowanych w Sejmie.

Chroniczne problemy proceduralne utrwaliły się i nasiliły, a konieczność procedowania rozwiązań antykryzysowych poza strukturami trójstronnymi zyskała dodatkowe uzasadnienie w sytuacji pandemii COVID-19, która wymuszała podejmowanie szybkich działań. W marcu 2020 r. doszło do próby podważenia autonomii RDS przez rząd w ramach Tarczy Antykryzysowej 1.0. Ustawa w art. 46 przekazywała premierowi prawo do odwołania członków Rady (powoływanych i odwoływanych dotąd jedynie przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej) w sytuacji „sprzeniewierzenia się” jej celom. Wywołało to zdecydowaną reakcję wszystkich organizacji wchodzących w skład RDS, w tym na forum międzynarodowym w ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy i Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych. W wyniku protestów Prezydent RP skierował zakwestionowaną regulację do Trybunału Konstytucyjnego, ten zaś nie wydał wyroku do momentu zakończenia funkcjonowania tarcz, przez co ustawa nie mogła mieć w tym punkcie zastosowania.

Istotnym elementem krytyki funkcjonowania instytucji dialogu społecznego były bliskie relacje pomiędzy NSZZ „Solidarność” i rządem. W zbiorowych stosunkach pracy w Polsce nie było to niczym nowym, ponieważ relacje takie między związkami zawodowymi i rządami istniały już w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku (Pollert, 2000). Jednak za rządów Zjednoczonej Prawicy relacje takie przyjęły postać bardziej zinstytucjonalizowaną w formie wspomnianych już umów w okresie wyborczym, a także powołania rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów w grudniu 2022 r. Zespołu do spraw wypracowania

⁴ Por. sprawozdania RDS na stronie: <https://rds.gov.pl/rada-dialogu-spoiecznego/sprawozdania-rds/> [dostęp 29.07.2025].

porozumienia między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Komisją Krajową NSZZ „Solidarność”. Działanie to spotkało się z ostrą krytyką organizacji pracodawców i pozostałych związków zawodowych w RDS jako sposób omijania kompetencji Rady („w demokratycznym państwie rząd nie może wybierać sobie partnerów społecznych”, EX_28_E_ZZ_P; „jeżeli pracodawcy nie mają tutaj nic do powiedzenia, no to w ogóle czy to można nazwać dialogiem”, EX_34_PL_OP). Przedstawiciel NSZZ „Solidarność” bronił go natomiast, wskazując na niemożność osiągnięcia porozumienia z pracodawcami w sprawach kluczowych dla pracowników (np. emerytur pomostowych) w ramach RDS, a zarazem podkreślając pragmatyczne znaczenie porozumień:

Wielokrotnie omawiane, dyskutowane, próby podejmowania porozumień spaliły na panewce. [...] Stąd udaliśmy się do rządu z propozycją rozwiązania, ponieważ nie udało się tego zrobić w dialogu. Ja mogę powiedzieć tak, że pracodawcy tworzyli obstrukcję w dialogu tyle lat. Nie udało się znaleźć jakiegoś kompromisu. No to jak długo można czekać. (EX_33_PL_ZZ_P)

Warto jednocześnie zauważyć, że bliskie relacje pomiędzy NSZZ „Solidarność” i rządem miały również konsekwencje pozytywne dla pracowników, ponieważ to dzięki nim udało się odrzucić niektóre antypracownicze i antyzwiązkowe zapisy projektu Tarczy Antykryzysowej 3.0, w tym propozycję przymusowego zawieszania układów zbiorowych pracy w przypadku pracodawców doświadczających trudności ekonomicznych (Surdykowska, 2020). Nasi rozmówcy i rozmówczynie wypowiadali się również pozytywnie o jednej z regulacji negocjowanych w ramach zespołów trójstronnych w Radzie Dialogu Społecznego, a mianowicie regulacji pracy zdalnej, choć i tutaj przyjęte rozwiązania ustawowe odbiegały od oczekiwań partnerów („Gdyby rząd ominął te negocjacje, to myślę, że ta ustawa mogłaby jeszcze mniej przystawać do realiów rynku”, EX_26_PL_OP).

Co interesujące, wśród uczestników i uczestniczek badania istniał względny konsensus, że pomimo niedomagań dialogu z rządem pandemię COVID-19 i kolejne kryzysy „udało się przetrwać” (EX_33_PL_ZZ_P), a zaangażowanie stron dialogu, zwykle poza formalnymi strukturami RDS i często w formule kularowej, było kluczowe. Wskazywano m.in. na przyjmowanie przez rząd postulatów organizacji pracodawców dotyczących zmian w prawie, które umożliwiłyby szybkie podjęcie pracy przez osoby uchodźcze z Ukrainy („Byliśmy w Sejmie, gdzie jakieś poprawki były na gorąco nam przekazywane, i te dyskusje były [...], trzeba oddać, że to, na czym zależało pracodawcom, rząd uwzględnił dość szybko i sprawnie”, EX_26_PL_OP_P). Na brak dialogu

narzekali natomiast zgodnie przedstawiciele Związku Nauczycielstwa Polskiego (EX_28_E_ZZ_P) i oświatowego NSZZ „Solidarność” (EX_39_E_ZZ), którzy wskazywali na ograniczone wsparcie Ministerstwa Edukacji i Nauki oraz kuratoriów dla szkół i nauczycieli borykających się ze znacznym wzrostem liczby dzieci uchodźczych w szkołach, a w efekcie obciążeniem pracą, wyzwaniem komunikacji z uczniami i ich integracji czy pomocą psychologiczną. Z kolei pracodawcy i część związkowców w ochronie zdrowia krytykowali ograniczone rezultaty dialogu z rządem odnośnie do lepszej regulacji zatrudnienia pielęgniarek i lekarzy oraz weryfikacji ich kwalifikacji i kompetencji językowych (EX_40_OZ_KIER, EX_38_OZ_ZZ).

Istotnym wymiarem, na który wskazywała część rozmówców i rozmówczyń, były mniej sformalizowane rozmowy ze stroną rządową, w formule *ad hoc*, czemu sprzyjały wcześniej wypracowane sieci kontaktów i socjalizacja do dialogu w ramach różnorodnych zespołów trójstronnych (Gardawski, 2009a). Zwracał uwagę na to m.in. jeden z przedstawicieli organizacji pracodawców, opisując rozmowy w pierwszych miesiącach pandemii: „jeżeli chodzi o ministerstwa związane z obszarem gospodarki i pracy, ten kontakt był bardzo bliski, roboczy, także tutaj dosyć taka dyskusja trwała [...]. Ale nie był to dialog w ramach struktur dialogu społecznego” (EX_14_PL_OP). O znaczeniu wymiany informacji w ramach Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia dla kształtowania konsensusu wokół konieczności dodatków do wynagrodzeń dla personelu pozamedycznego w pandemii mówiła jedna z liderki związkowych: „nawet jeśli nie ma dokumentu i urobku jakiegoś legislacyjnego z tego, ale ciągle przypominanie i argumentowanie, i uzasadnianie tego, dlaczego to jest dla nas ważne, [...] spowodowało, że część organizacji pracodawców zaczęła mówić tym samym głosem” (EX_6_OZ_ZZ). Rola wymiany informacji dla dialogu społecznego w czasie kryzysu była podkreślana także w badaniach międzynarodowych (Brandl, 2023), jednak w przypadku Polski ten mniej formalny wymiar dialogu zdecydowanie dominował nad wiążącymi negocjacjami i konsultacjami trójstronnymi w latach 2020–2023.

Rozmówcy i rozmówczynie wskazywali na szereg wyzwań związanych z wielokryzysem, którym nie udało się sprostać za pomocą mechanizmów dialogu społecznego. Należało do nich, po pierwsze, pogłębienie niedoborów kadrowych i intensyfikacji pracy w wyniku kryzysu kosztów życia / inflacji w szpitalach („Mało chce ludzi u mnie pracować na pełnym etacie, bo idzie do poradni, przychodni, gabinetu, gdzie zarabia grubo więcej”, EX_40_OZ_KIER; „zamiast półtorej etatu, bierzemy dwa”, EX_38_OZ_ZZ), szkołach (mowa m.in. o pogłębianiu „dramatycznego dołka kadrowego” przez brak wzrostu płac, EX_28_PL_ZZ) i placówkach DPS („pielęgniarki [...] i opiekunki

odpływają z DPS-ów”, EX_30_OZ_ZZ). Wskazywano na odejście części mężczyzn z Ukrainy, m.in. z branży transportowej i budowlanej, z powodu wojny i udziału w obronie kraju (EX_34_PL_OP).

Po drugie, zauważano wzrost presji płacowej ze strony pracowników, co szczególnie podkreślali pracodawcy, wskazując również na znaczenie politycznych decyzji o znacznym wzroście płacy minimalnej (EX_37_PL_OP, EX_28_E_ZZ_P, EX_26_PL_OP_P). Po trzecie, osoby reprezentujące pracowników w branży logistycznej mówiły o zwiększeniu konkurencji na rynku pracy ze strony pracowników migrujących jako efekcie przemysłowej strategii pracodawców, na co wskazywała m.in. nasza rozmówczyni z magazynów Amazona („Amazon uwielbia tanią i pokorną siłę roboczą, i zależną, i też w związku z tym chętnie zatrudnia te osoby [...], logistyka po prostu wykorzystuje Ukraińców”, EX_24_L_ZZ_P)⁵.

W wywiadach pojawiły się też inne wymiary wielokryzysu, poza pandemią COVID-19 i wojną, jednak ze względu na specyfikę zainteresowań eksperckich rozmówców i rozmówczyń zwykle nie były szczegółowo omawiane w związku z zagadnieniami dialogu społecznego. Wskazywano m.in. na oczekiwane „tsunami”, tj. głębokie i szybkie zmiany (EX_25_PL_ZZ) na rynku pracy i w poszczególnych branżach, np. szkołach (EX_39_PL_ZZ) i szpitalach (EX_38_OZ_ZZ), wywołane zmianą technologiczną i rozwojem sztucznej inteligencji, a także nadciągający kryzys demograficzny („skąd, na miły Bóg, wziąć ludzi do opieki”, EX_25_PL_ZZ). Przedstawiciele ogólnopolskich związków zawodowych wskazywali na potrzebę dialogu w obszarze zielonej transformacji m.in. ze względu na oczekiwane spadki zatrudnienia w przemysłach tradycyjnych (EX_33_PL_ZZ_P). Jednak jak zauważyła jedna z rozmówczyń z organizacji pracodawców, sama natura wielokryzysu sprawiła, że część problemów została odsunięta na dalszy plan, a na pierwszym dominowała problematyka pandemii i wojny: „Te różne kryzysy, które nas dotknęły, szczególnie Polskę jako tego sąsiada po prostu terenów, gdzie się toczy wojna, frontowy kraj, [sprawiły – przyp. aut.], że właśnie te kwestie tej cyfryzacji, tej zielonej transformacji też, one zeszły na dalszy plan” (EX_34_PL_OP).

⁵ W odniesieniu do intensyfikacji migracji przedstawiciele związków zawodowych mówili także o konieczności podjęcia działań na rzecz organizowania pracowników migrujących w związki zawodowe, przy czym wskazywano na raczej ograniczone osiągnięcia w tym zakresie (np. „Związek nie ma żadnego pomysłu na politykę migracyjną, ponieważ związek uważa, że to jest sytuacja przejściowa”, EX_25_PL_ZZ). Należy dodać, że radykalne związki zawodowe, takie jak Inicjatywa Pracownicza, odnoszą pewne sukcesy w organizowaniu imigrantów w branży logistycznej, m.in. w Amazonie i dowozie jedzenia (Mrozowski i Pilch, 2025).

14.3. Dialog dwustronny i konflikty w stosunkach pracy w latach 2020–2023

Wobec ograniczonej roli dialogu trójstronnego w rozwiązywaniu problemów i pokonywaniu wyzwań dotyczących kryzysów po 2020 r. warto przyjrzeć się bliżej relacjom dwustronnym między pracodawcami i związkami zawodowymi. Należy odnotować, że dialog dwustronny w Polsce po 1989 r. był raczej ograniczony do branż, gdzie istniały silne związki zawodowe, i w przeważającej mierze dotyczył łagodzenia skutków ich restrukturyzacji (Gardawski, 2009a). W sektorze prywatnym, gdzie związki są dużo słabsze, a kluczową rolę odgrywają, z jednej strony, ponadnarodowe przedsiębiorstwa, z drugiej zaś mikro- i małe firmy rodzime, instytucje dialogu i rokowań zbiorowych odgrywały i nadal odgrywają niewielką rolę, a w jednej z ostatnich publikacji określono ich stan jako „agonalny” (Czarzasty, 2019). Ponadzakładowy poziom rokowań istnieje w Polsce jedynie rezydualnie, w przypadku zaś zakładowego obserwujemy systematyczny spadek liczby nowych układów zbiorowych pracy, liczby pracowników nimi objętych, a także protokołów do istniejących układów, które stanowią w pewnym sensie o ich życiu, ponieważ są narzędziem wprowadzania w nich zmian i aktualizacji (por. tabela 14.1). Do przyczyn agonii rokowań zbiorowych należy m.in. słaba reprezentatywność organizacji pracodawców i związków zawodowych, brak rzeczywistego mechanizmu generalizacji układów zbiorowych, brak obowiązku okresowych rokowań zbiorowych, mechanizm korzystności w relacji do prawa pracy (układy nie mogą być mniej korzystne niż Kodeks pracy), ograniczenie prawa do rokowań zbiorowych w administracji publicznej, a także wspomniana już możliwość zastępowania układów zbiorowych przez pozaukładowe sposoby regulacji pracy i płacy (Mądrzycki i Pisarczyk, 2022).

Tabela 14.1. Zarejestrowane zakładowe układy zbiorowe pracy (zuzp) w Polsce

Rok	Nowo zarejestrowane układy zbiorowe pracy (zuzp)	Protokoły dodatkowe do istniejących zuzp	Porozumienia o stosowaniu istniejących zuzp	Liczba pracowników objętych nowo zarejestrowanymi zuzp
2008	155	1732	4	62 802
2009	123	1688	2	62 572
2010	130	1396	1	172 425
2011	136	1291	3	49 407
2012	92	1265	3	61 109
2013	109	1131	1	43 800
2014	88	1030	1	43 576
2015	69	909	0	101 473
2016	79	896	–	38 227
2017	50	845	–	28 230
2018	54	945	–	21 067
2019	68	988	5	33 437
2020	49	778	1	13 650
2021	48	788	1	20 407
2022	50	1020	–	19 952
2023	46	1094	–	16 497

Źródło: Sprawozdania Państwowej Inspekcji Pracy za lata 2008–2023.

W związku z pandemią COVID-19 warto odnotować, że w 2020 r. wzrosła liczba porozumień o zawieszeniu stosowania układu w przypadku trudności finansowych pracodawcy – z 37 w 2019 r. do 104 w 2020 r. (PIP, 2022). Drugą tendencją jest wyraźny wzrost liczby protokołów dodatkowych do istniejących układów zbiorowych pracy w latach 2022–2023 (z 788 w 2021 r. do 1094 w 2023 r.), co zapewne można interpretować jako efekt wspomnianej wcześniej presji płacowej w warunkach inflacji. Pewne nadzieje związane ze wzmocnieniem dialogu dwustronnego pokładano w Tarczy Antykryzysowej 2.0 (Latos-Miłkowska, 2020). Wymagała ona zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi, a w przypadku ich braku – z przedstawicielem pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy, w takich kwestiach, jak obniżenie wymiaru czasu pracy, wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy czy zmiana warunków umów o pracę. Przedstawiciel organizacji pracodawców (EX_14_PL_OP) w 2021 r. szacował liczbę takich

porozumień na 20 tys.⁶, a w kolejnym wywiadzie, w 2023 r., wyraził opinię, że „okres pandemiczny, przy całym nieszczęściu tego wydarzenia [...] wzmocnił dialog na poziomie zakładowym” (EX_26_PL_OP). Zdecydowanie bardziej krytycznie wypowiadali się o nich przedstawiciele związków zawodowych, wskazując na fasadowość dialogu i ustaleń w porozumieniach, zwłaszcza w sytuacji, gdy w zakładzie nie było związków zawodowych:

Rzadko się zdarzało tak, żeby to były rozwiązania korzystne dla pracowników. [...] Tam, gdzie mieliśmy jakieś silne organizacje związkowe, to zdarzało się, że rząd dopłacał, powiedzmy, część do tego obniżonego wymiaru czy przestoju, a pracodawca i tak wypłacał znaczącą część, więc powiedzmy, te porozumienia były w miarę dobre. Ale zwykle było tak, że pracownicy przynajmniej na jakiś czas na tych rozwiązaniach tracili. A tam, gdzie związków zawodowych nie było, no to ta sytuacja była w ogóle, można powiedzieć, tragiczna. (EX_29_PL_ZZ)

O trudnościach z ustaleniem i weryfikacją faktycznego „spadku obrotów ekonomicznych” u danego pracodawcy, a przez to groźbie nadużywania porozumień dla celów uzyskania dofinansowania z tarczy, a przy tym pogorszenia warunków świadczenia pracy, pisze w sprawozdaniu z 2023 r. Państwowa Inspekcja Pracy. Z kolei w sprawozdaniu za 2022 r. wskazuje się na fakt, że w przypadku porozumień z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, sygnatariuszami były zwykle osoby zaufane (np. pracownicy kadr czy księgowości), wybrane bez formalnego trybu, a wiedza pozostałych pracowników o takich negocjacjach była bardzo ograniczona (PIP, 2022, s. 39). Oprócz tego rozmówcy z branży logistycznej wspomnieli o konsultacjach NSZZ „Solidarność” i organizacji pracodawców (Transport i Logistyka Polska) porozumienia dotyczącego środków minimalizujących zagrożenia dla zdrowia kierowców ciężarówek w pierwszych miesiącach pandemii. W innych branżach informacji takich nie było.

Kryzysy w latach 2020–2023 w ograniczonym stopniu przełożyły się na konflikty w miejscach pracy, choć oczywiście, jak pisaliśmy w poprzednich rozdziałach, miały one miejsce w zasadzie we wszystkich badanych branżach. Inaczej niż w niektórych krajach Europy Zachodniej i w USA (McCallum, 2022), nasze rozmówczynie i rozmówcy ze związków zawodowych rzadko odwoływali się w wywiadach do dyskursu niezbędności; wprost zrobiła to jedynie związkowczynie z Amazona, co swoją drogą świadczy o międzynarodowej cyrkulacji repertuarów

⁶ Państwowa Inspekcja Pracy podaje niższą liczbę – 11,8 tys. do maja 2021 r. (PIP, 2022).

kontestacji w tej firmie („skoro jesteście pracownikami kluczowymi, to powinniśmy być docenieni po prostu”, EX_3_L_ZZ). Protesty uzasadniane były m.in. kwestiami warunków pracy i BHP, wynagrodzeń (w tym dodatków za pracę w czasie pandemii w szpitalnictwie) i niedoborów kadrowych (m.in. w przypadku pracowników socjalnych obsługujących osoby uchodźcze z Ukrainy w 2022 r.). Na wzrost napięć w relacjach pracowników z pracodawcami w wyniku wysokiej inflacji zwraca uwagę przedstawicielka organizacji pracodawców:

[Wojna w 2022 r. była – przyp. aut.] kolejnym ciosem dla firm. Już firmy stały na nogi po tym kryzysie związanym z pandemią. No sama wojna, może początek oczywiście był też takim bardziej trudnym społecznie odbiorem tego zjawiska. Niekoniecznie jeszcze gospodarczym. Te skutki gospodarcze przyszły z czasem i one były dla firm bardzo dotkliwe. Tak jak już wspomniałeś, czyli duża inflacja, która zmuszała firmy do podnoszenia cen swoich usług i dóbr [...]. Inflacja i wzrost płacy minimalnej spowodowały dużą presję płacową ze strony pracowników, więc to było, no, ogromne... Jest nadal ogromne wyzwanie dla firm. (EX_34_PL_OP)

Jeśli chodzi o formy protestów, to wielokryzys po 2020 r. w niewielkim stopniu przełożył się na wzrost liczby strajków. Strajki w Polsce były i są stonkowo rzadkie m.in. ze względu na ograniczenie prawa do strajku części pracowników, niski poziom uzwiązkowienia oraz restrykcyjne warunki legalnego strajku (Czarzasty i Mrozowicki, 2023a). Największe strajki w latach 1989–2020 organizowano w edukacji, ochronie zdrowia, administracji publicznej oraz przetwórstwie przemysłowym, przy czym zakończony porażką strajk nauczycielski z 2019 r., w którym brało udział ponad 222 tys. osób, niewątpliwie osłabił potencjał mobilizacyjny tej grupy po 2020 r. Liczba strajków w 2020 r. wyniosła 27 (zero w ochronie zdrowia), w 2021 r. – siedem (dwa w ochronie zdrowia), zaś w 2022 r. – 29 (w tym 15 w ochronie zdrowia).

Tabela 14.2. Spory zbiorowe w Polsce w latach 2018–2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
B. Górnictwo i wydobywanie	0	0	6	5	6	6
C. Przetwórstwo przemysłowe	76	65	56	76	100	80
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną [...]	15	42	54	80	92	42
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami [...]	0	9	9	12	17	17
F. Budownictwo	0	0	0	2	6	7

Tabela 14.2. – cd.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów [...]	6	0	6	11	38	9
H. Transport i gospodarka magazynowa	37	27	15	42	44	37
J. Informacja i komunikacja	0	0	0	2	3	4
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	0	2	6	7	3
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0	0	0	5	7	2
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6	0	5	2	8	6
N. Działalność w zakresie usług administrowania [...]	0	0	2	5	23	13
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	33	106	22	271	41	25
P. Edukacja	9	19 294	5	8	47	7
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	143	114	192	173	66	45
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	0	4	9	15	3
Pozostałe	15	26	6	3	8	2
Ogółem	340	19 683	384	712	528	308

Źródło: Sprawozdania Państwowej Inspekcji Pracy za lata 2018–2023.

Z podobną do strajków tendencją w branżach mamy do czynienia w przypadku sporów zbiorowych (por. tabela 14.2). W 2019 r. zdecydowaną większość konfliktów w stosunkach pracy stanowiły spory zbiorowe w edukacji, co wiązało się ze strajkiem nauczycieli. W 2020 r. natomiast niemal połowa sporów zbiorowych miała miejsce w ochronie zdrowia (w mniejszym stopniu, jak wiemy z wywiadów eksperckich, w pomocy społecznej), co jednoznacznie wiąże się z konfliktami w okresie pandemii COVID-19 obecnymi również w innych krajach (Vandaele, 2021). Warto odnotować stosunkowo wysoką liczbę sporów zbiorowych w innych branżach usług publicznych, takich jak transport i magazynowanie, administracja publiczna czy wytwarzanie i dostarczanie energii elektrycznej, zaopatrywanie w wodę i gaz, a także przetwórstwo przemysłowe. Jednak we wszystkich tych branżach sytuacja przed 2020 r. i po nim nie różniły się znacznie, a łączna liczba sporów wzrosła jedynie w 2021 r., a następnie – wbrew opinii części naszych rozmówców – spadła.

Tabela 14.3. Liczba konfliktów pracowniczych w latach 2020–2023 zidentyfikowanych przez ministerstwo odpowiedzialne za dział „praca”*

	2020	2021	2022	2023
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	7	9	14	26
B. Górnictwo i wydobywanie	11	9	9	10
C. Przetwórstwo przemysłowe	21	21	26	23
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną [...]	8	6	3	2
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami [...]	4	3	6	6
F. Budownictwo	0	2	0	1
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów [...]	4	8	4	2
H. Transport i gospodarka magazynowa	24	22	21	19
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	5	1	0	0
J. Informacja i komunikacja	0	2	1	1
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	2	0	2
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0	1	0	0
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0	1	3	3
N. Działalność w zakresie usług administrowania [...]	1	3	3	0
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	5	22	18	10
P. Edukacja	4	10	4	3
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	18	34	33	21
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	4	5	5	6
S. Pozostała działalność usługowa	1	0	1	1
T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników [...]	0	0	0	0
Konflikty o charakterze wielobranżowym	7	0	5	0
Razem	124	161	156	136

Źródło: *Monitoring konfliktów...*, 2023.

Uwaga: * Obecnie (2023 r.) jest to Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Protesty pracownicze, jak pokazują analizy branżowe przeprowadzone w poprzednich rozdziałach, często odbywały się poza miejscami pracy, w przestrzeniach publicznych. Ich dynamikę przedstawia tabela 14.3 oparta na Monitoringu konfliktów społecznych, prowadzonym przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. W ujęciu branżowym rozkład konfliktów według tego źródła pokrywa się w zasadzie z dystrybucją sporów zbiorowych. Jednak bliższe spojrzenie na informacje z Monitoringu ujawnia znaczne zróżnicowanie form

protestów, obejmujących pikiety, manifestacje, masowe korzystanie ze zwolnień lekarskich (np. w przypadku ratowników) czy groźby grupowego zwolnienia się z pracy (lekarze). Sztandarowym przykładem protestu ulicznego okresu pandemii był 75-dniowy strajk okupacyjny (Białe Miasteczko 2.0) pracowników ochrony zdrowia prowadzony jesienią 2021 r. pod Kancelarią Premiera wokół postulatów płacowych (m.in. dodatków za pracę z pacjentami chorymi na COVID-19) oraz zwiększenia finansowania opieki zdrowotnej w celu poprawy jakości usług medycznych. Protesty przed zakładami pracy i blokady dostaw prowadziły również m.in. związki zawodowe w Amazonie, Avonie czy HL Distribution, domagając się m.in. wzrostu wynagrodzeń i obrony praw związkowych.

Osobnym zjawiskiem były protesty przedsiębiorców z branż zamykanych ze względów epidemiologicznych (tzw. strajk przedsiębiorców) w latach 2020–2021, które z czasem nabierały zabarwienia „koronasceptycznego” przeciw „ograniczeniom sanitarnym” (Pałęcka, 2021). Protesty te, ze względu na naruszanie społecznego konsensusu wokół konieczności zatrzymania rozprzestrzeniania się wirusa, a także ich antyrządowy charakter, spotkały się z ostrą krytyką w mediach publicznych w okresie pandemii (Rak, 2021). „Strajk przedsiębiorców” miał bowiem szerszy wymiar, który stał się wyraźniej dostrzegalny z perspektywy czasu. Stanowił on manifestację społecznego niezadowolenia specyficznego środowiska (mikro- oraz małych przedsiębiorców) nie tylko z obustrzeń sanitarnych, ale też z postrzeganej szerzej jako „antyprzedsiębiorcza” polityki państwa. Było ono podsycane rosnącą niechęcią wobec uważanej za przesadną skali transferów socjalnych. Mimo że sam „strajk przedsiębiorców” okazał się fenomenem krótkotrwałym, to jego potencjał mobilizacyjny nie zniknął. Liberalny populizm, którego ów ruch był, jak widać obecnie, niezbyt efektywnym kanałem artykulacji, zarezonował niedługo później politycznie, czego manifestacją okazało się gwałtownie rosnące poparcie dla Konfederacji, a także budowanie popularności przez inne, nie tylko „antysystemowe” ugrupowania po 2023 r. Przypadek nieudanego forsowania obniżenia składki zdrowotnej dla przedsiębiorców (w tym samozatrudnionych) prowadzony przez Polskę 2050 w 2025 r. jest tego wartym uwagi wskaźnikiem.

Warto zauważyć, że protesty w świecie pracy w pewnym, choć stosunkowo ograniczonym stopniu pokrywały się z protestami dotyczącymi sfery reprodukcji, w tym masową mobilizacją kobiet i młodzieży przeciwko zaostreniu prawa aborcyjnego jesienią 2020 r. (Grabowska, 2023). „Strajk kobiet” został poparty przez część związków zawodowych (m.in. OPZZ, ZNP czy OZZ Inicjatywa Pracownicza), które apelowały m.in. o wycofanie się z restrykcyjnego prawa i zwiększenie pomocy państwa dla rodzin decydujących się na wychowanie dzieci z wrodzonymi niepełnosprawnościami, a także zadeklarowały wsparcie

dla nauczycielek i nauczycieli, którym Ministerstwo Edukacji i Nauki groziło nałożeniem kar dyscyplinarnych za udział w protestach⁷. Do krzyżowania się różnych obszarów konfliktów społecznych i politycznych nawiązywała część postulatów w ramach Białego Miasteczka, gdzie obecne były problemy pracy opiekuńczej i związanej z nimi etyki troski (Pałęcka, 2021). Wszystkie te protesty poza tym, że zgłaszano podczas nich postulaty pracownicze, miały również charakter antyrządowy – kierowały swoją krytykę przeciwko rządowi Zjednoczonej Prawicy (Grabowska, 2023).

Z zupełnie innym obszarem krzyżowania się konfliktów mieliśmy do czynienia w przypadku mobilizacji przeciwko polityce klimatycznej Unii Europejskiej (tzw. Zielonemu Ładowi), w przypadku której politycznym oponentem jest nie tylko Komisja Europejska, ale także powołany po wyborach parlamentarnych jesienią 2023 r. rząd koalicyjny Koalicji Obywatelskiej, Polskiego Stronnictwa Ludowego, Polski 2050 i Lewicy. Protesty rolników rozpoczęły się jesienią 2023 r., obejmując wsparte m.in. przez NSZZ „Solidarność” blokady dróg, a ich apogeum była (poparta przez Prawo i Sprawiedliwość) demonstracja NSZZ „Solidarność” w Warszawie w maju 2024 r. W protestach przeciw Zielonemu Ładowi brali udział nie tylko rolnicy, ale i związki zawodowe górników, hutników i pracowników energetyki, a zatem branż potencjalnie dotkniętych polityką klimatyczną UE. Warto przy tym zauważyć, że o ile protesty przeciw zaostreniu prawa aborcyjnego nie zostały poparte przez „Solidarność”, o tyle prezydium OPZZ (choć związek w manifestacji udziału nie wziął) poparło manifestacje rolników i innych grup zawodowych w maju 2024 r., wskazując na konieczność wprowadzania polityki klimatycznej UE z uwzględnieniem mechanizmów dialogu społecznego i interesów materialnych pracowników w Polsce (OPZZ, 2024)⁸.

⁷ Por. m.in. stanowisko Sekretariatu Rady Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP: <https://glos.pl/sekretariat-rady-szkolnictwa-wyzszego-i-nauki-znp-po-wyroku-tk-ws-aborcji-bezwzgledny-atak-na-kobiety> [dostęp 3.07.2024].

⁸ W chwili kończenia tej książki (lato 2025 r.) przez Polskę przechodzą również organizowane przez ugrupowania skrajnie prawicowe protesty pod hasłami powstrzymania migracji i ograniczenia praw socjalnych migrantów. Pomimo istnienia nastrojów antymigranckich w okresie realizacji badań ich rozwój przypadł na okres po zakończeniu realizacji badań COV-WORK i dlatego nie był przedmiotem naszych analiz.

14.4. Wnioski

Niniejszy rozdział zamyka część III książki poświęconą pracowniczym odpowiedziom na wielokryzys, potwierdzając i uzupełniając ustalenia z wcześniejszych analiz branżowych w edukacji, ochronie zdrowia, pomocy społecznej i logistyce. Inaczej niż w niektórych innych krajach europejskich (Meardi i Tassinari, 2022; Brandl, 2023), pandemia COVID-19, a następnie kolejne kryzysy (w tym wojna w Ukrainie i kryzys kosztów życia wywołany wysoką inflacją) nie spowodowały znacznego ożywienia trójstronnego i dwustronnego dialogu społecznego i rokowań zbiorowych. Przyczyny tego stanu rzeczy mają charakter chroniczny, instytucjonalny i strukturalny, wiążąc się zarówno z ograniczonymi prerogatywami Rady Dialogu Społecznego i istniejącymi regulacjami rokowań zbiorowych, jak i słabością związków zawodowych, które nie posiadają siły pozwalającej na rzeczywistą kontestację decyzji rady ministrów (Traxler, 2010).

Rządy Zjednoczonej Prawicy w latach 2015–2023, które przypadły na okres realizacji badań empirycznych w projekcie COV-WORK, nie zmieniły zbyt wiele w tym zakresie pomimo sojuszu PiS z NSZZ „Solidarność”, ponieważ koalicja rządząca była wystarczająco silna, by nie musieć konsultować swoich decyzji w okresie nakładających się wstrząsów zewnętrznych z Radą Dialogu Społecznego. Konsultacje, jeśli w ogóle miały miejsce, odbywały się raczej w formule „dialogu chałupniczego”, jak to określił jeden z naszych rozmówców, prowadzonego *ad hoc* w dwustronnych relacjach między poszczególnymi organizacjami a wybranymi jednostkami administracji centralnej i Sejmem. Bardzo dobrze wpisuje się to koncepcję „nieformalności” jako istotnego elementu idealnego typu kapitalizmu patchworkowego (Gardawski i Rapacki, 2021).

Ograniczenia w funkcjonowaniu dialogu społecznego na poziomie ogólnokrajowym i branżowym oraz stosunkowo niewielka liczba rzeczywistych rokowań zbiorowych na poziomie zakładowym stanowić by mogły dobry grunt dla rozwoju protestów pracowniczych w branżach kluczowych. W porównaniu do sytuacji w wielu krajach na świecie (Vandaele, 2021; McCallum, 2022; Meardi i Tassinari, 2022) strajki w Polsce miały jednak miejsce sporadycznie, a liczba sporów zbiorowych wzrosła wyraźnie jedynie w 2021 r. za sprawą mobilizacji w ochronie zdrowia i pomocy społecznej. Jeśli protesty się pojawiały, przenosiły się zwykle z zakładu pracy do przestrzeni publicznej, gdzie krzyżowały się z innymi postulatami o charakterze społecznym i politycznym (jak miało to miejsce np. w przypadku „strajku przedsiębiorców”, Białego Miasteczka, protestów dotyczących praw aborcyjnych czy protestów przeciw Zielonemu

Ładowi). Nasze badania sugerują jednak, że większość pracowników i pracowni-
ków w Polsce nie zdecydowała się występować zbiorowo przeciw negatywnym
konsekwencjom wielokryzysu. Analizy dialogu społecznego i konfliktów pra-
cowniczych dostarczają zatem dodatkowych argumentów na rzecz dominacji
sekwencji normalizacyjnych nad kontestacyjnymi w zebranych materiale empi-
rycznym (Mrozowicki, 2023). Oprócz wyjaśnień instytucjonalnych i struktural-
nych zaprezentowanych w niniejszym rozdziale przyczyn takiego stanu rzeczy
upatrywaliśmy w specyfice sposobów interpretacji zjawisk kryzysowych i reali-
zowanych strategii życiowych, którym poświęcona jest ostatnia część książki.

Część IV

**BIOGRAFICZNE
DOŚWIADCZENIA I SPOSOBY
RADZENIA SOBIE
Z WIELOKRYZYSEM**

W ostatniej części książki skupiamy się na perspektywie mikrospołecznej i poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie, w jakim stopniu i w jaki sposób wielokryzys znajduje odzwierciedlenie w doświadczeniach biograficznych i strategiach życiowych osób pracujących w wybranych branżach kluczowych. Do tej pory zajmowaliśmy się omawianiem tej problematyki z perspektywy makro (teoretycznych ram refleksji nad nakładającymi się na siebie kryzysami oraz stanu świadomości społeczno-ekonomicznej Polaków i Polek pracujących) i mezzo (poziomu organizacji, wspólnot i zarządzania działaniami antykryzysowymi). Teraz, nawiązując do poprzedniej części książki, zmieniamy kierunek patrzenia na zebrany materiał empiryczny i umiejscawiamy w centrum naszych rozważań procesy biograficzne obserwowane w narracjach naszych rozmówców oraz kontekst, w jakim one zachodzą.

W rozdziale metodologicznym wskazywaliśmy, że strategie życiowe odnoszą się do jednostkowego sposobu życia, *modus vivendi* (Archer, 2007, s. 88), rozwiniętego w refleksyjnej konfrontacji ze strukturalnymi i kulturowymi właściwościami kontekstu działania, z którym ludzie stykają się (i stykali) w swoich biografjach. Całościowa postać (*Gestalt*) czy „logika” (Mrozowicki, 2011) opowiadanej historii życia, będącej splotem struktur procesowych przebiegu życia (Schütze, 2005, s. 319), może zostać uznana za przybliżenie dominującej w danej biografii strategii życiowej. Przyjmujemy tutaj, kluczowe dla metodologii schützowskiej, założenie „homologii pomiędzy strukturą organizacji doświadczenia wydarzeń życiowych oraz strukturą narracji autobiograficznej” (Hermanns, 1987, s. 49). Dzięki temu, jak pisaliśmy we wcześniejszych opracowaniach, „analiza wywiadów narracyjnych pozwala nam na zbadanie związków pomiędzy sposobami rekapitulacji doświadczeń a sposobami doświadczania i działania w świecie” (Mrozowicki, 2020, s. 106).

Nasze oryginalne podejście do analizy materiałów biograficznych jest konsekwencją połączenia, inspirowanej wcześniejszymi badaniami i krytycznym realizmem, koncepcji strategii życiowych (Archer, 2007, 2013; Mrozowicki, 2011) i schützowskiego poszukiwania ram porządkujących biografie. Na metapoziomie koncentrujemy się więc na klasycznym socjologicznym problemie napięcia między chaosem i dezorganizacją jako kluczowymi cechami kryzysu społecznego a źródłami przywracania porządku i ograniczania kryzysowego

potencjału dekonstrukcji uderzającego zarówno na poziomie grupowym, jak też indywidualnym.

Zastosowanie metodologii badań biograficznych umożliwiło osiągnięcie dwóch celów, o których wspominaliśmy już w rozdziale 4. Po pierwsze, perspektywa biograficzna pozwala zrekonstruować relacje pomiędzy poziomem procesów makrospołecznych, w tym chronicznych i nagłych kryzysów, a indywidualnymi doświadczeniami jednostek, na czym skupiamy się w rozdziale 15. Po drugie, wywiady biograficzne umożliwiają rekonstrukcję strategii życiowych, których sekwencje i konfiguracje pozwalają nam na analizę sposobów radzenia sobie ze zjawiskami kryzysowymi. Zakładamy, że analiza tego, jak pracownicy niezbędni radzili sobie w sytuacji wielokryzysu, wymaga wiedzy o tym, w jaki sposób układały się ich losy przed kryzysem, z jakimi kryzysami mieli do czynienia w sferze poza pracą zawodową czy z jakich zasobów biograficznych korzystali w sytuacjach trudnych. Te ostatnie są opisywane w literaturze (Lalak, 2015; Mrozowicki et al. 2025b) jako (niekoniecznie artykułowana) wiedza i umiejętności zgromadzone w wyniku przeszłych doświadczeń biograficznych, przydatne i wykorzystywane przez jednostki w radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami życiowymi oraz do realizacji projektów życiowych. Rekonstrukcji zasadniczych typów strategii życiowych i ich sekwencji poświęcony został rozdział 16 naszej książki.

Podsumowując, część IV skupia się na prezentacji wypracowanego przez nas rozumienia roli wielokryzysu jako czynnika mającego zarówno konstruktywny, jak i destruktywny wpływ na ludzkie losy i ich postrzeganie przez jednostki. W tym miejscu chcieliśmy – poza zaproponowaniem oryginalnego odczytania relacji między kryzysem a jego doświadczaniem (rozdział 15) oraz wprowadzeniem typologii strategii życiowych, które pozwalają nam na zbadanie sposobów radzenia sobie z jego konsekwencjami (rozdział 16) – oddać w większym stopniu niż dotychczas głos samym badanym, dzielącym się z nami swoimi historiami życia. Jest to, czasami niedoceniana, szansa na uwzględnienie oddolnej, emicznej (Pike, 1967) perspektywy samych badanych.

Rozdziały poświęcone perspektywie biograficznej domykają ramę argumentacyjną książki opartą na przekonaniu o wyjątkowości wyzwania, przed jakim stanęły społeczeństwa, wspólnoty i jednostki w latach 2020–2024. Mamy nadzieję, że prześledzenie sposobów doświadczania wielokryzysu przez konkretne osoby i radzenia sobie z nim rozszerzy wiedzę na temat natury wielokryzysu oraz jego społecznych konsekwencji.

Biograficzne doświadczenia wielokryzysu: reorientacja, wzmocnienie i neutralizacja¹

Jacek Burski, Adam Mrozowicki

Wprowadzenie

Omówione wcześniej wyniki badań kwestionariuszowych CATI sugerowały współistnienie w świadomości społeczno-ekonomicznej Polaków i Polek odrębnych wymiarów kryzysów („wielokryzysu globalnego”, „kryzysu ekonomicznego”, „kryzysu swojskości”). Społeczno-demograficzne korelaty tych stanów świadomości nie układały się w jednoznaczne wzory i tendencje, choć istotną rolę dla formułowanych przez respondentów obaw przed danym typem kryzysu odgrywały podziały polityczno-ideologiczne (por. rozdział 6). W niniejszym rozdziale pogłębiamy te wnioski i poszukujemy odpowiedzi na pytanie o społeczne i biograficzne mechanizmy leżące u podstaw sposobów doświadczania wielokryzysu i opowiadania o nim, w tym przede wszystkim o pandemii COVID-19, przez osoby pracujące w omawianych w części III książki branżach niezbędnych.

Projektując badania, założyliśmy, że pomimo skali społecznych wyzwań, jakie obserwowaliśmy od 2020 r., pandemia COVID-19 i inne kryzysy niekoniecznie i nie zawsze definiowane będą przez osoby badane jako biograficzne

¹ Rozdział (za zgodą redakcji) został oparty na artykule autorów opublikowanym w czasopiśmie „Qualitative Sociology Review” (Mrozowicki i Burski, 2024b). Stanowi poszerzenie zawartych tam rozważań o kolejne przypadki, kategorie analityczne i elementy ramy teoretycznej.

punkty zwrotne, czyli „krytyczne incydenty” (A.L. Strauss, 2013, s. 63), które wymuszałyby pracę nad indywidualną tożsamością, tj. pracę biograficzną (A.L. Strauss, 1993). Założenie to wynikało wprost z doświadczeń badań biograficznych nad innymi wstrząsami makrospołecznymi, w tym wojną (Dopierała i Waniek, 2016) czy transformacją systemową (Każmierska i Waniek, 2020a; Mrozowicki, 2011), które tylko w pewnych okolicznościach stawały się centralnymi osiami opowiadanych historii życia. W przypadku opowieści o wojnie miało to miejsce wyraźniej w przypadku elit symbolicznych (Czyżewski, 2016). Na znaczenie kapitału symbolicznego dla opowiadania indywidualnej biografii z perspektywy wydarzeń historycznych wskazywały również badania nad robotnikami (Mrozowicki, 2011) i ludźmi młodymi (Kajta i Mrozowicki, 2024) w okresie transformacji systemowej w Polsce. O kulturowych uwarunkowaniach i problemach interpretacji odpowiedzi udzielanych na pytania retrospektywne w sondażu CATI pisaliśmy również w rozdziale 9 książki.

Badania nad doświadczeniem wielokryzysu i opowiadaniem o nim wiążą się również z wyzwaniem metodologicznymi, które utrudniały stawianie hipotez. W odniesieniu do pandemii COVID-19 nie mieliśmy dostępnych danych *ex post*, ponieważ większość prowadzonych badań biograficznych w Polsce, np. w postaci analizy dzienników czy pamiętników pandemii, realizowana była w pierwszym roku jej trwania (Głowacka i in., 2022; Olcoń-Kubicka i in., 2023). Wiedzieliśmy, że poprzednie pandemie, w tym pandemia hiszpanki na początku XX wieku, były szybko zapominane, szczególnie w przypadku tych, na które nałożyły się inne kryzysy i które trwały stosunkowo krótko (Afelto-wicz i Wróblewski, 2021; Krastev, 2020). Nasze badania realizowane były od połowy 2021 r. do lutego 2024 r., co dało nieco dłuższy dystans czasowy, choć pewnie zbyt krótki, by mówić o ukształtowaniu się pamięci społecznej pandemii COVID-19. W jeszcze większym stopniu dotyczyło to wojny w Ukrainie, która przekształciła się w pełnoskalowy konflikt po ataku Rosji na ten kraj w 2022 r., oraz skokowych wzrostów inflacji po 2022 r. Analizy skupiały się zatem nie tyle na pamięci wstrząsów zewnętrznych (głównie pandemii i w mniejszym stopniu wojny w Ukrainie), co na sposobach opowiadania o nim niejako na żywo, choć w przypadku ostatnich wywiadów, realizowanych pod koniec 2023 r. i na początku 2024 r., już z pewnej perspektywy czasowej.

Klasyczne teorie pamięci zbiorowej mogą być jednak inspirujące, ponieważ wskazują na społeczne (grupowe) ramy odniesienia dla indywidualnych obrazów przeszłości (Halbwachs, 2008). Wskazuje się w nich również na związek pomiędzy wyobrażeniami o przeszłości a „obrazami mentalnymi, które stosujemy do rozwiązywania teraźniejszych problemów” (Cosser, 1992, s. 34). Podobny wniosek wypływa z panelowych badań porównawczych nad pamięcią

o pandemii COVID-19 w 11 krajach w latach 2020–2022. Badanym zadawano dwukrotnie te same pytania, dotyczące m.in. postrzegania przez nich ryzyka, zaufania do instytucji czy środków ochronnych wykorzystywanych w okresie pandemii COVID-19, a dodatkowo, w trakcie II fali badania, proszono ich o przypomnienie sobie swoich odpowiedzi z I fali. Okazało się, że informacje udzielane w II fali, a także fakt zaszczepienia się (lub nie) przeciw COVID-19 silnie oddziałują na pamięć o zachowaniach i opiniach z przeszłości (Sprengholz i in., 2023). Jak wskazuje Barbara Misztal (2003, s. 78):

Przeszłość jest rekonstruowana tak, aby pasowała do osobistych „teorii siebie” dotyczących tego, w jaki sposób ludzie uważają, że mogliby się zachować, podczas gdy ich wiedza o sobie jest pozyskiwana z rutynowych wydarzeń życiowych – z tego, co robią, myślą i czują każdego dnia.

O ile badania psychologiczne dotyczące pandemii mówią o „skrzywieniu” (*bias*) obrazu wydarzeń z przeszłości (Sprengholz i in., 2023), to w przypadku badań biograficznych w mniejszym stopniu interesują nas obiektywne fakty na jej temat niż to, w jaki sposób doświadczenia różnorodnych wstrząsów społecznych wpisują się (lub nie) w koncepcje siebie i strategię życiowe badanych.

W oparciu o przeprowadzone badania biograficzne zrekonstruowaliśmy trzy warianty relacji pomiędzy strategiami życiowymi reprezentowanymi w opowiadanej historii życia a sposobami przedstawiania wielokryzysu, przede wszystkim pandemii COVID-19. Po pierwsze, w części zebranych biografii mieliśmy do czynienia z prezentacją pandemii (i rzadziej innych kryzysów²) jako istotnego punktu zwrotnego, co określamy mianem „reorientacji” biograficznej. Mowa tutaj zarówno o reorientacjach o charakterze aksjonormatywnym, tj. redefinicji istniejących strategii życiowych w wyniku kryzysów (m.in. przesunięciu uwagi jednostek z pracy na życie prywatne, np. na budowanie rodziny), jak i takich, w których następuje wyraźne przejście między strategiami życiowymi. Taka strategia polegać może na wprowadzaniu nowych planów biograficznych (np. rozpoczęciu nowej pracy bądź aktywności w organizacji związkowej) czy pojawieniu się w większym stopniu doświadczenia cierpienia i utraty kontroli nad własnym życiem (wzmocnienie potencjałów trajektoryjnych³). Istotny

² Mowa tutaj zarówno o wstrząsach po 2020 r., w tym pełnoskalowej wojnie w Ukrainie, jak i kryzysach przed 2020 r., np. o transformacji systemowej po 1989 r.

³ Potencjałami trajektoryjnymi nazywamy źródła cierpienia i bezładu, które „niosą ze sobą zagrożenie dla organizacji ich biografii i tożsamości, ujawniają kruchość codziennego świata życia oraz łamliwość nomicznego charakteru rzeczywistości” (Waniek, 2016b, s. 114–115). Źródeł potencjałów trajektoryjnych można doszukiwać się

był dla nas kierunek tych zmian – czy uwzględniał on bardziej indywidualne czy bardziej kolektywne przesunięcie ciężaru procesów biograficznych. Naszą uwagę zwracało nie tylko to, czy badana osoba mówi o konkretnym kryzysie, ale również to, w jaki sposób możemy powiązać te relacje z całokształtem procesów biograficznych obserwowanych w wywiadach.

Po drugie, strategie życiowe w sferze pracy wypracowane przed 2020 r., również w ramach zmagania się z konsekwencjami chronicznego kryzysu sektora usług publicznych (zob. rozdział 2), do momentu przesilenia mogły być kontynuowane, a wstrząsy i kryzysy makrospołeczne opisywane były wówczas jako czynniki je utrwalające; wariant ten określiliśmy mianem „wzmocnienia”. Po trzecie, w części przypadków mieliśmy do czynienia z „neutralizacją” kryzysów, tj. z minimalizowaniem ich znaczenia dla indywidualnych doświadczeń biograficznych. Nie były one przedmiotem refleksji biograficznej, w szczególności pomijane były w głównej („spontanicznej”) części opowiadanej historii życia, przy czym zasadniczym doświadczeniem była – podobnie jak w przypadku „wzmocnienia” – ciągłość realizowanych strategii życiowych. W obu ostatnich wariantach mieliśmy zatem do czynienia z opisywaną w rozdziale 1 normalizacją kryzysów, rozumianą w kategoriach ich biograficznego osvajania (por. Mrozowicki i Czarzasty, 2020). Należy tu nadmienić, że śledzenie mechanizmu pomijania było do pewnego stopnia utrudnione ze względu na konstrukcję przyjętego narzędzia badawczego, w którym m.in. wprost pytaliśmy o doświadczenia z okresu pandemii czy, wraz z upływem czasu i zmianami w konstrukcji scenariusza wywiadu, o wpływ innych kryzysów na życie osobiste.

Dalsza część rozdziału podzielona została na cztery części. W pierwszej zajmujemy się teoretycznymi rozważaniami na temat tego, w jaki sposób kryzysy społeczne mogą być interpretowane w ramach badań biograficznych, szczególnie w kontekście metody biograficznego wywiadu narracyjnego Fritza Schützego. Następnie przechodzimy do przedstawienia trzech głównych logik relacji między wielokryzysem a procesami biograficznymi obserwowanymi w narracjach naszych badanych: reorientacji, wzmocnienia oraz neutralizacji. W każdym z tych podrozdziałów wykorzystujemy studia przypadków biograficznych, w których obserwujemy interesujące nas zjawiska.

zarówno w ramach biograficznych dyspozycji danej jednostki do bycia zranioną, jak i w ramach „zewnętrznie” oddziałujących „kluczowych sprzeczności w obrębie aktualnej sytuacji życiowej” (Schütze, 2012b, s. 428), np. załamania się biograficznego planu działania.

15.1. Biografia i kryzysy makrospołeczne: kontekst teoretyczny

Relację pomiędzy indywidualnym doświadczeniem biograficznym a procesami makrospołecznymi można konceptualizować, korzystając z różnych propozycji występujących w polu refleksji socjologii biograficznej. Warto tu przywołać m.in. rozróżnienie Daniela Bertaux (2012) pomiędzy pojęciami „czasu historycznego” (rozumianego jako „czas zmian społecznych”, ujętych w konkretne daty i wydarzenia w skali makrospołecznej) i „czasu biograficznego”, odnoszącego się do jednostkowych historii życia, których tempo rozwoju charakteryzuje się inną dynamiką niż czas historyczny. Na pierwszych etapach analizy materiału empirycznego była to dla nas szczególnie ważna dychotomia ze względu na możliwość teoretycznego ujęcia doświadczania wielokryzysu i opowiadania o nim w kontekście pojawiania się kolejnych faz pandemii z perspektywy indywidualnych biografii⁴. W większości zebranych przypadków w pierwszej części wywiadu, gdy narratorzy spontanicznie opowiadali historie życia, pandemia pojawiała się bardzo rzadko jako istotny element opowieści. Doprowadzając swoje relacje do momentu, w którym się znajdowali, rozmówcy nie wspominali o pojawieniu się zagrożenia wirusem ani tego, jak sami doświadczali konsekwencji jego rozprzestrzeniania się i wchodzenia w stan kryzysu czy to w ramach wspólnot pierwotnych (rodzin czy najbliższych znajomych), czy – patrząc szerzej – jako członkowie większych zbiorowości, np. grupy zawodowej czy społeczeństwa. Można więc postawić tezę, że – mówiąc językiem Bertaux – pandemia nie była w tych przypadkach jednym z elementów włączonych do wymiaru czasu biograficznego.

Z kolei Robert Lee Miller (2005) omawia szereg czynników, które wpływają na to, w jaki sposób czas historyczny jest uwzględniany w historiach życia. Odnosi się m.in. do kontekstu pokoleniowego, wskazując na wagę przynależności do grupy dzielącej wspólne, formatywne doświadczenie pokoleniowe, do znaczenia określonej fazy życia, w której jest jednostka w trakcie badania, czy do momentu przeprowadzania badania. W naszym przypadku wydaje się, że szczególnie ten ostatni element mógł mieć wpływ na kształt uzyskanych narracji. Przeprowadzanie wywiadu jeszcze w pandemii czy w trakcie

⁴ Skupiamy się tutaj na pandemii z dwóch powodów: po pierwsze, w początkowej fazie zbierania danych to kryzys pandemiczny znajdował się w centrum naszych zainteresowań (w tym okresie nie mieliśmy jeszcze do czynienia z konsekwencjami rosyjskiego ataku na Ukrainę czy tym bardziej z rosnącymi kosztami życia). Po drugie, kiedy te zaczęły być przez nas podejmowane jako tematy badawcze, ich nieobecność w opowiadanych historiach życia, a zwłaszcza w pierwszych („spontanicznych”) ich częściach była jeszcze wyraźniejsza.

pełnoskalowej wojny w Ukrainie mogło niektórym narratorom utrudniać opowiadanie o trwających doświadczeniach w ramach indywidualnej historii życia, ponieważ nie były to dla nich wydarzenia z przeszłości, ale teraźniejsze. Jednak, nie odrzucając takiej interpretacji, trzeba zauważyć, że w części przypadków spotykamy się z nawiązaniem w pierwszej fazie wywiadu do aktualnych wydarzeń. Najczęściej odnosi się to do kwestii pozycji zawodowej bądź innej głównej aktywności biograficznej, ale w naszej kolekcji znalazły się przypadki włączenia wydarzeń o charakterze historycznym do głównej wypowiedzi, co sugeruje, że czas kryzysu w odpowiednich warunkach może stać się istotnym elementem spontanicznej narracji i zostać poddany urefleksyjnieniu przez osobę badaną. Dodatkowo w części istniejących badań, w szczególności z ludźmi młodymi, pandemia jawi się jako wydarzenie dramatyczne, o znacznym potencjale narracyjnym (Klinenberg, 2024; Pustułka i in., 2023), podczas gdy nasze wczesne obserwacje z wywiadów z pracownicami i pracownikami pierwszej linii, realizowanych jeszcze w 2021 r., pokazywały dużo bardziej zróżnicowane sposoby prezentacji tego kryzysu (Burski, 2021; Mrozowicki 2024b).

Co interesujące, w trzeciej części wywiadu, w której pytaliśmy o to, co przydarzyło się rozmówcom i rozmówczyniom od początku pandemii, oraz o wpływ innych kryzysów w okresie 2020–2024, to, zwłaszcza w kontekście tej pierwszej, pojawiały się obszernie i szczegółowe wypowiedzi na temat jej indywidualnego doświadczania przez narratorów. Równocześnie chronologia indywidualnych narracji pandemicznych często nie pokrywała się z czasem historycznym epidemii w Polsce. „Początek pandemii” w niektórych wywiadach miał miejsce kilka tygodni bądź miesięcy później w stosunku do jej faktycznego początku w marcu 2020 r., wraz z pojawieniem się pierwszego pacjenta, podopiecznego czy wraz z własnym zachorowaniem. Dominował w tych relacjach narracyjny schemat komunikacyjny (Schütze, 2012a), w ramach którego rozmówcy odtwarzali poszczególne momenty pandemii, przy czym niekoniecznie trzymali się chronologii, ale często „odgrywali” poszczególne sceny, powtarzali przypominane sobie konkretne wypowiedzi swoje i innych osób i angażowali się emocjonalnie w toku opowiadanej historii. W niektórych wywiadach zdarzało się, że po porównaniu pierwszej części wywiadu (w której oczekuje się częstszej komunikacji o charakterze narracyjnym) z trzecią (gdzie raczej spodziewamy się wypowiedzi o charakterze argumentacyjnym, opisowym bądź teoretycznym) okazywało się, że to właśnie w tej ostatniej narracyjny sposób wypowiedzi był wyraźniej obecny. Było to dla nas potwierdzeniem narracyjnego potencjału kryzysu pandemicznego, dowodem na możliwość powrotu do przeżytych wydarzeń, ale też wyzwaniem o charakterze interpretacyjnym. W każdym takim przypadku musieliśmy zastanowić się nad powiązaniem między różnymi

częściami wywiadu i poszczególnymi wypowiedziami badanych w kontekście roli kryzysu w ich opowieściach biograficznych.

Warto zastanowić się nad wywiadami, w których mieliśmy do czynienia z odwrotną sytuacją, czyli wprowadzaniem wątku kryzysów do głównej narracji biograficznej. Taki przypadek miał miejsce przede wszystkim w momencie pokrywania się m.in. doświadczeń pandemicznych z innymi istotnymi wydarzeniami życiowymi (np. narodzinami dziecka, śmiercią bliskich, zmianą pracy). W konsekwencji mogliśmy śledzić, jak kryzys odzwierciedlał się w sposobach organizacji opowieści biograficznych: wpływał na zmianę sytuacji życiowej, rewaluację życiowych priorytetów czy dezorganizację i zachwianie biograficznej równowagi naszych rozmówców. Dodatkowo pandemia pojawiała się wyraźniej w narracjach tych osób, które z różnych względów miały sprecyzowane poglądy polityczne na te wydarzenia. Miało to miejsce np. w przypadku osób sprzeciwiających się szczepieniom przeciw COVID-19, które z powodu swojej postawy, pracując w ochronie zdrowia, spotykały się z krytyką i ostracyzmem ze strony współpracowników.

O znaczeniu dyskursu politycznego dla narracji o kryzysie świadczyć mogą wstępne obserwacje z przeprowadzonych wiosną 2024 r. przez dwóch autorów książki, Adama Mrozowickiego i Jacka Burskiego, pilotażowych (i jeszcze niepublikowanych) badań biograficznych z pielęgniarkami w stanie Nowy Jork w USA (Mrozowicki, Burski, w przygotowaniu). Wskazują one, że pandemia COVID-19 funkcjonować może – w innych kontekstach – jako główna oś narracji w pierwszej części opowieści biograficznej. Cechą specyficzną tych wywiadów było to, że większość rozmówczyń była aktywna w amerykańskich związkach zawodowych, które – inaczej niż polskie – bardzo mocno podkreślały znaczenie pandemii i „pracy niezbędnej” w swoim dyskursie i rokowaniach zbiorowych. Wydaje się, że takiego elementu wzmocnienia kolektywnego doświadczenia pandemii i języka opowiadania o niej zabrakło w przypadku pracowników, z którymi rozmawialiśmy w Polsce⁵.

Odnosząc się do współczesnych podejść badawczych, w których skupiano się m.in. na badaniu wpływu doświadczeń wojennych (Dopierała i Waniek, 2016;

⁵ Badania realizowane były w School of Industrial and Labor Relations w Cornell University jako poszerzenie projektu COV-WORK w ramach grantu Fulbright Senior Award Polsko-Amerykańskiej Komisji Fulbrighta przyznanego Adamowi Mrozowickiemu oraz finansowania krótkiego pobytu badawczego Jacka Burskiego ze środków Uniwersytetu Wrocławskiego w ramach programu Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza. W okresie marzec–maj 2024 r. zebrano 31 wywiadów z pracownicami i pracownikami szpitali, domów pomocy społecznej i opieki domowej, w większości w stanie Nowy Jork.

Kaźmierska, 2008) czy doświadczeń zmiany społecznej (Kaźmierska i Waniek, 2020a; Miller i in., 2003; Mrozowicki, 2011) na sposób opowiadania swojej historii życia, chcielibyśmy skorzystać z zaproponowanego przez Andrzeja Piotrowskiego i zespół projektu „Biografia i tożsamość narodowa” pojęcia „wektorów biograficznych”, przez które rozumieją oni „typowe nastawienia (ramy, kierunki) interpretacyjne i komunikacyjne, przyjmowane przez narratorów wobec wojennych i okupacyjnych przeżyć” (Piotrowski, 2016, s. 48). W przypadku naszego projektu chodzić będzie oczywiście o przeżycia związane z kryzysami makrospołecznymi. Autorzy wyróżniają dwie pary wektorów: „zagrożenie” i „zaradność” oraz „zakorzenie w historii” i „zakorzenie w milieu”. W związku z tym, że w naszych analizach interesuje nas tylko druga dychotomia, dalej skupimy się właśnie na niej, pomijając pierwszą parę opozycji⁶.

Przez „zakorzenie w historii” autorzy rozumieją tendencję do umieszczenia i interpretacji przez narratorów „własnych procesów biograficznych [...] w planie makroprocesów historycznych i społecznych” i odwoływania się przez nich „do kategorii teoretycznych (wiedza) i (lub) rozmaitych modeli ideologicznych, historiozoficznych” (Piotrowski, 2016, s. 49). Z kolei „zakorzenie w milieu” „polega na opowiadaniu i interpretacji własnych doświadczeń w kategoriach toku wydarzeń i zależności zachodzących w mikroskali bezpośredniego środowiska życia” (Piotrowski, 2016, s. 49). Jak zauważa Marek Czyżewski (2016, s. 76), zakorzenie w milieu jest obecne w większości narracji, podczas gdy zakorzenie w historii znacznie częściej występuje w narracjach elit symbolicznych i kulturowych za sprawą lepszego dostępu ich przedstawicieli do dyskursu wypracowywanego w różnych grupach społecznych i politycznych. Obserwację taką potwierdzają również badania biograficzne nad doświadczeniem i pamięcią transformacji systemowej w Polsce (Kaźmierska i Waniek, 2020a). Zdarza się jednak, że również osoby reprezentujące elity klasy robotniczej wykorzystują taką ramę osadzenia swojej historii i intensywnie używają odniesień do ważnych momentów historycznych czy szerszych procesów społecznych; miało to miejsce np. w przypadku historii życia zakładowych liderów i liderek „Solidarności” z lat osiemdziesiątych, badanych przez Adama Mrozowickiego (2011).

Kryzysy mogą być zatem opowiadane zarówno z perspektywy bezpośredniego środowiska życia (milieu), jak i szerszych, makrospołecznych procesów biograficznych. To, na ile w obu przypadkach prezentowane będą jako biograficznie istotne, powiązać można z przypisywanym im przez jednostki

⁶ Kategoria zaradności powraca w opisie strategii życiowych w kolejnym rozdziale książki.

znaczeniem jako „punktów zwrotnych” biografii. Anselm Strauss opisywał punkty zwrotne jako „krytyczne incydenty” (A.L. Strauss, 2013, s. 86), punkty „na ścieżce rozwoju, kiedy jednostka musi zrobić bilans, przeprowadzić reewaluację, zrewidować swoje poglądy, ujrzeć sprawy w nowym świetle i na nowo dokonać osądów” (A.L. Strauss, 2013, s. 92). Amerykański socjolog opracował typologię punktów zwrotnych, wyróżniając w niej następujące kategorie: „kamień milowy” rozumiany jako wydarzenie, które uruchamia progresję lub retrogresję doświadczeń biograficznych; „wyzwanie” będące próbą sprostania instytucjonalnym i normatywnym oczekiwaniom, czasami przybierającą formę społecznego „eksperymentalnego odgrywania ról”; „zdradę” – porzucenie lub odrzucenie przez biograficznie znaczących innych. Twierdził, że wszystkie rodzaje punktów zwrotnych mogą być bardziej lub mniej zinstytucjonalizowane, występować w zgodzie z oczekiwaniami normatywnymi w danym społeczeństwie lub wbrew takim oczekiwaniam.

Strauss swoje analizy prowadził przede wszystkim na poziomie mikro- (biograficznym) i mezospołecznym (organizacji), wskazując na przechodzenie od statusu do statusu w efekcie doświadczania punktów zwrotnych. W mniejszym stopniu interesowały go punkty zwrotne wywołane wydarzeniami w skali makro, do których zaliczyć można np. transformację systemową, wojnę, katastrofy naturalne czy właśnie interesujące nas w tej książce doświadczenie pandemii COVID-19 i wielokryzysu. Inni badacze i naukowcy rozwinęli badania nad punktami zwrotnymi, pokazując ich subiektywne i obiektywne wymiary. Feiweł Kupferberg (2012, s. 227) stwierdził np., że pojęcie punktu zwrotnego odnosi się do „kluczowego powiązania między strukturą społeczną a indywidualną sprawczością, które znajduje się w centrum zainteresowania poznania socjologicznego”.

Tradycja badań biograficznych w socjologii, inspirowana metodą Fritza Schützego (Schütze, 1983, 2008, 2012a), umożliwia zarówno uzupełnienie refleksji nad problematyką punktów zwrotnych, jak i wskazanie podstawowych sposobów, w jakie doświadczenia biograficzne i wydarzenia makrosocjalne są ze sobą powiązane. Pojęcie biograficznych punktów zwrotnych można połączyć z biograficznymi strukturami procesowymi (Schütze, 2005), naczelną kategorią analityczno-teoretyczną metody autobiograficznego wywiadu narracyjnego. Są to, jak pisaliśmy w rozdziale 4, podstawowe zasady porządkujące opowiadaną historię życia, a samo pojęcie biografii rozumiane jest jako „sekwencyjny spłot struktur procesowych” (Schütze, 2012a, s. 157). Podstawowe struktury procesowe to: „biograficzne schematy działania” (opierające się na aktywnym i intencjonalnym kształtowaniu przebiegu życia), „trajektorie cierpienia” (wyrażające brak możliwości aktywnego kształtowania życia, reaktywność, poddanie się

okolicznościom), „instytucjonalne wzorce oczekiwań” (wskazujące na podążanie za normatywnie zdefiniowanymi przebiegami życia) oraz „metamorfozy”. Metamorfoza, bliska pojęciu punktu zwrotnego, to twórcza przemiana tożsamości biograficznej, „dzięki której w biografii człowieka zostaje zainicjowana nowa, istotna wewnętrzna linia rozwoju [...]” (Schütze, 2012a, s. 158).

Proponujemy, aby metamorfozę i punkty zwrotne rozumieć jako zjawiska zbliżone, ale rozłączne. Ta pierwsza może być wywołana przez doświadczenie punktu zwrotnego w rozumieniu straussowskim. Metamorfoza nie jest jednak jego konieczną konsekwencją – biograficzny punkt zwrotny może wywołać skutki inne niż metamorfoza. Może np. prowadzić do uruchomienia procesów dezorganizacji i utraty kontroli, czyli rozpocząć doświadczenie trajektorii cierpienia. Struktura procesowa metamorfozy jest jednym z narzędzi analitycznych dostępnych w ramach analizy biograficznej, które pozwalają nam zrozumieć sens wydarzeń biograficznych oraz ich znaczenie dla tożsamości jednostki. Jedną z cech charakterystycznych metamorfozy jest rozbieżność między czasem biograficznym, w którym zachodzą zmiany biograficzne, a zinstytucjonalizowanym czasem społecznym (w tym czasem historycznym Bertaux). Doświadczenie takiej rozbieżności może zmusić jednostkę do przedefiniowania swojej tożsamości biograficznej, co dzieje się poprzez uruchomienie mechanizmów „pracy biograficznej”. Według Anselma Straussa (2012, s. 519–520) praca biograficzna jest zbiorem dokonywanych przez jednostkę praktyk interpretacji i reinterpretacji jej własnej biografii, obejmujących jej „przemyślenie, podtrzymywanie, naprawę, jak i zmianę” (A.L. Strauss, 2012, s. 519). Działania takie pozwalają włączyć wydarzenia „zewnętrzne” do biograficznie ukształtowanej tożsamości (proces określany przez Straussa mianem „kontekstualizowania”), pogodzić się z konsekwencjami nieudanych działań, rekonstruować tożsamość i wytaczać nowe kierunki w biografii.

W rozdziale skupiamy się na badaniu relacji pomiędzy makrosocjalnymi wstrząsami po 2020 r. (w kontekście rozciągniętego w czasie wielokryzysu) a doświadczeniem indywidualnym, co do momentu przygotowania książki nie było przedmiotem systematycznych analiz w polskiej socjologii biograficznej. Jak już wspominaliśmy w rozdziale 4, większość inicjatyw badawczych wykorzystywała do zbierania danych metody pamiętnikarskie (Całek, 2023; Łukianow i Orchowska, 2023; Olcoń-Kubicka i in., 2023). Wadą stosowania tej metody był stosunkowo krótki zakres czasowy doświadczeń poddanych badaniu, a także pominięcie – poza wyjątkami (Pustułka i in., 2023) – innych, pozapandemicznych wymiarów wielokryzysu. Wyniki tych badań biograficznych wskazują na ambiwalentne konsekwencje kryzysu pandemicznego. Z jednej strony mówi się o pandemii jako szansie na poświęcenie się sprawom prywatnym i rodzinnym

(Całek, 2023), z drugiej zaś o głębokim poczuciu strachu połączonym z niepewnością podczas lockdownów (Głowacka i in., 2022; Olcoń-Kubicka i in., 2023). Oprócz istotnych wyjątków (Muszyński, Pulignano i Marà, 2022; Pulignano i Domecka, 2025; Vermeerbergen i in., 2021) we wcześniejszych badaniach nie analizowano doświadczeń biograficznych pracowników w branżach niezbędnych w kontekście ich karier zawodowych, strategii życiowych lub biograficznych przemian tożsamości.

W dalszej części rozdziału przyjrzymy się bliżej sposobom prezentacji doświadczeń związanych z pracą w czasach wielokryzysu w historiach życia pracowników niezbędnych, zaczynając od przykładu reorientacji biograficznej przedstawionej podczas wywiadów z lekarką rezydentką Pauliną (zmiana ukierunkowana na skupienie się na prywatnym życiu narratorki) i pracownikiem domu pomocy społecznej Antonim (skierowanie się w stronę działań kolektywnych na rzecz pracowników DPS). Następnie przejdziemy do przypadku nauczycielki Grażyny, na której przykładzie zaprezentujemy mechanizm wzmocniania procesów biograficznych (silnie zinternalizowana zaradność), a nasze rozważania zamkniemy przypadkiem Janka, kuriera, dla którego kryzys społeczne mają stosunkowo niewielkie znaczenie w ramach całej jego biografii (pandemia czy konsekwencje kryzysu uchodźczego wywołwane są tutaj jedynie przez pytania badacza i nie mają potencjału wzmocniania bądź reorientacji).

15.2. Kryzys jako moment reorientacji biograficznej: przypadki Pauliny i Antoniego

Do prezentacji zjawiska reorientacji biograficznej wybraliśmy dwa przypadki, w których kryzys pandemiczny pojawia się już w pierwszej części wywiadu i może być traktowany jako biograficzny punkt zwrotny. W przypadku Pauliny jest to impuls do skupienia się na życiu prywatnym i rodzinnym po latach koncentracji na rozwoju zawodowym, a w przypadku Antoniego – do pogłębienia zaangażowania w organizację związkową przy wykorzystaniu zasobów biograficznych z poprzednich faz biografii.

Paulina urodziła się na początku lat dziewięćdziesiątych we wsi w województwie dolnośląskim, w rodzinie lokalnej inteligencji – jej ojciec przez lata był skarbnikiem w urzędzie miasta w dużym mieście powiatowym, matka była pielęgniarką, a w trakcie przeprowadzania wywiadu pracowała jako urzędniczka w administracji publicznej. Oboje rodzice mają wyższe wykształcenie. Paulina ma dwie siostry (jedną starszą o cztery lata i drugą młodszą o dwa

lata), z którymi utrzymuje bliski kontakt. Podkreśliła jednak, że od dzieciństwa jej rodzina była znacznie większa i otaczała ją co najmniej 20 osób. Od szkoły podstawowej narratorka była zaangażowana we wspólnotę Kościoła katolickiego: śpiewała w scholi, wyjeżdżała na pielgrzymki, a później działała w jednym ze stowarzyszeń młodzieży katolickiej. W chwili przeprowadzania wywiadu w 2021 r. Paulina była znacznie mniej zaangażowana w takie działania, mimo że opisała siebie jako osobę religijną.

Narratorka ukończyła studia medyczne w dużym mieście D. Podczas rocznego stażu po studiach poznała swojego męża, Tomka, który pracował jako ratownik medyczny w szpitalu, a równolegle prowadził małą firmę zajmującą się zabezpieczeniem medycznym imprez masowych. Paulina wybrała specjalizację neurologiczną. Początki swojej pracy w ramach rezydentury wspomina jako szczególnie trudny okres ze względu na problemy z pogodzeniem życia prywatnego z zawodowym. Tomek mieszkał w innym mieście, co wiązało się z koniecznością regularnych dojazdów partnerów do siebie nawzajem. Paulina w momencie przeprowadzania wywiadu pracowała w szpitalu klinicznym w Z. (duże miasto na północy Polski), gdzie istniała sztywna, formalna hierarchia zarządzania pracą. Czuła się pozbawiona pomocy i wsparcia ze strony starszych lekarzy oraz przytłoczona oczekiwaniami nieodpłatnej pracy po godzinach, uzasadnianej przez przełożonych potrzebą uczenia się. Sytuacja zmieniła się w drugim roku rezydentury, kiedy na oddziale pojawiło się dwóch nowych lekarzy, którzy wsparli Paulinę w codziennej pracy.

W tym samym czasie (przełom 2019 i 2020 r.) Paulina i jej przyszły mąż (który wówczas był jeszcze jej narzeczonym) zdecydowali się na powrót do miasta D., w którym pracował Tomek. Paulina dostała trzymiesięczny staż w lokalnym szpitalu, ale po wybuchu pandemii COVID-19 została wezwana z powrotem do szpitala w Z., aby pomóc w leczeniu zakażonych. Firma jej narzeczonego miała przestój z powodu lockdownu. W rezultacie Tomek przeprowadził się do Pauliny i znalazł pracę jako członek zespołu wymazowego w jednym z miast w tym samym województwie w północnej Polsce.

W tym samym okresie Paulina zaszła w ciążę i zaczęła wraz z Tomkiem planować ślub. Krótko przed tym wydarzeniem poroniła. Narratorka niewiele mówi o tym okresie poza tym, że ślub w końcu się odbył w warunkach ograniczeń sanitarnych, typowych dla okresu pandemii. Podczas drugiej fali pandemii Paulina uczestniczyła jako wolontariuszka w przekształcaniu oddziału położniczego w covidowy w szpitalu w Z.

Paulina: Byłam akurat [w momencie podejmowania decyzji – przyp. A.M.] na zwolnieniu lekarskim, że no nie chcę się tak nawet nie, że migać, tylko po

prostu, że mam takie poczucie, że no trzeba coś zrobić po prostu i, yyy, jakoś pomóc, że nie można tak, że u nas tak wszyscy, że nikt nie chce iść na ten oddział i jakoś ja chciałam po prostu iść. (BNI_02_OZ_Paulina)⁷

Ważnym kontekstem dla powyższego cytatu jest poprzedzająca go relacja Pauliny o ciężkim zachorowaniu jej wujka na koronawirusa, którą można odczytać jako motywację do jej zaangażowania w tworzenie oddziału covidowego. Sam cytat można interpretować, po pierwsze, jako przejaw etosu opieki w narracji Pauliny, gdyż narratorka podkreśla swoją odpowiedzialność jako lekarki. Po drugie, przedstawienie historii samodzielnej decyzji o zgłoszeniu się do pracy pozostawia wrażenie oddolnej inicjatywy. Podobnie jak w innych zebranych wywiadach w tej grupie zawodowej, również w tym lekarze przedstawiani są jako inicjatorzy powstania oddziału, a swoistemu wykluczeniu podlegają inne grupy zawodowe (przede wszystkim pielęgniarki⁸). Jest to także okres niezwykle intensywnej pracy. Co więcej, w tym czasie Paulina ciężko zachorowała na COVID-19, choć o przebiegu samej choroby mówi powściągliwie. Może to wynikać z tego, że jej zakażenie (prawdopodobnie od koleżanki lekarki podczas przerwy obiadowej) mogło być wynikiem złamania zasad bezpieczeństwa, co piętnowała w zachowaniach innych osób.

Pandemia jest ważnym czynnikiem, który wpłynął na decyzje zawodowe i rodzinne Pauliny. W jej późniejszym etapie lockdown i restrykcje utrudniały organizację ślubu i wesela, a na to wszystko nakłada się historia poronienia pierwszej ciąży Pauliny, którą w wywiadzie w dużej mierze przemilczała. Poniżej korzystamy z cytatu, w którym przeplata się kilka wymiarów kryzysu pandemicznego uderzającego w życie zawodowe i prywatne Pauliny:

Paulina: Eee, no później mieliśmy przykrą historię, bo, yy, ja zaszłam w ciążę i też planowaliśmy, że po trzech miesiącach, yyy, ja pójdę na zwolnienie

⁷ W rozdziałach 15 i 16, tam gdzie było to możliwe, zdecydowaliśmy się na zachowanie formy transkrypcji wywiadu, która w możliwie szczegółowy sposób pozwala na pokazanie tego, jak w danej sytuacji osoba badana się wypowiadała, łącznie z zająknięciami, zawahaniem czy błędami językowymi. Stoi za tym cel analityczny, polegający na skupieniu się na tych momentach wywiadu, w których osoba badana wykazuje zawahania w opowieści, nie jest pewna tego, w jaki sposób przedstawić dane wydarzenie, co może sugerować, że ma ono istotne znaczenie dla całej historii życia. Nie wszystkie transkrypcje zostały jednak wykonane na tym poziomie szczegółowości, za czym stały względy kosztowe.

⁸ Można przypomnieć, że w wywiadach fokusowych z pielęgniarkami rozmówczynie przypisywały sobie samym analogiczną rolę innowatorek w tworzeniu oddziałów covidowych.

lekarские, już też będziemy razem, to już było po pierwszej, powiedzmy, fali epidemii, między pierwszą a drugą falą, ee, no ale tam w czwartym miesiącu poroniłam [coraz ciszej], więc, yy, już też było tak, że ja już się przeprowadziłam prawie że do D., bo to miało być tak, że od następnego tygodnia jestem, ee, już na zwolnieniu [śmiej], no ale się okazało, że poroniłam. I to też był taki ciężki dla nas czas. Przez miesiąc jeszcze byłam tam na zwolnieniu lekarskim, więc tak s... Braliśmy wtedy ślub [nerwowy śmiej] w tym czasie jeszcze. Eee, no i tak jakoś przeleciał ten wrzesień i później był październik, ja miałam zacząć właśnie ten staż z neurologii znowu, żeby tu trzy miesiące spędzić, ale, yy, znowu wybuchła druga fala [śmiej] epidemii i znowu musiałam wrócić do Z., więc stwierdziłam... I, i tam się wtedy wybudował ten oddział covidowy, no i ja stwierdziłam, że pójdę na ten oddział covidowy pracować i [śmiej], i tak to się zaczęło. Yy, no, a później kolejny raz... Już się śmiałam, bo, bo ten sta..., ja ten staż z, yyy, neurologii w końcu zrobiłam w tym roku, w marcu. I właśnie się śmiałam, to już, już byłam w ciąży, więc już i tak jakby nie mogłam pracować na oddziale covidowym, ale wtedy właśnie, jak zaczynałam ten, yy, znowu ten staż z neurologii, to wybuchła trzecia fala i mówię sobie: nie wierzę. [śmiej] Nie zrobię tego nigdy! Będę musiała wrócić do Z. i nie zrobię tego nigdy. Ale już właśnie przez to, że, że byłam w ciąży, tam w pracy wiedzieli, to też, yyy, mogłam sobie dokończyć ten staż, nikt mnie tam nie ściągał na siłę, no bo wiedzieli, że i tak nie będę pracować przy covidzie, więc jakby mogłam sobie zrobić te... (BNI_02_OZ_Paulina)

Widzimy, że na przestrzeni krótkiego okresu w życiu narratorki następuje lawina ważnych i trudnych wydarzeń. Paulina miesza narrację o zmianach w sferze pracy z historią swojego ślubu, a przede wszystkim poronienia. Powtarzającym się wątkiem jest wielokrotne przerywanie stażu neurologicznego w mieście D., który był pierwotnym planem zawodowym Pauliny w tym okresie. Pozwala to narratorce na płynne przedstawienie kluczowych momentów jej doświadczenia pandemii: ślubu, utraty ciąży z pierwszym dzieckiem i zajścia w ciążę z drugim dzieckiem właśnie w kontekście próby realizacji stażu. Z wywiadu nie wynika, żeby pandemia była czynnikiem prowadzącym do poronienia, wydaje się jednak prawdopodobne, że był to okres, w którym Paulina nie mogła w pełni skupić się na swoim zdrowiu. Naszą uwagę zwróciła również formalna strona tej wypowiedzi – narratorka śmieje się nerwowo w jej trakcie, przerywa ją i często zmienia temat. Można potraktować te załamania w narracji jako wskaźniki silniejszego oddziaływania potencjałów trajektoryjnych poprzez powracanie do trudnych emocji tego okresu.

Podsumowując, w wywiadzie z Pauliną pandemię można interpretować jako punkt zwrotny na trzech poziomach. Po pierwsze, jest to moment,

w którym biograficzne plany narratorki dotyczące powrotu do miasta D. na staż załamują się. Biograficzny plan, który chciała wdrożyć razem z mężem, zostaje porzucony, a sama badana jest zmuszona do powrotu do szpitala w Z., w którym nie czuje się komfortowo jako pracownica. Po drugie, praca Pauliny ulega drastycznym zmianom ze względu na wprowadzony reżim pandemiczny. Narratorka angażuje się w organizację oddziału covidowego, na którym następnie pracuje. Jest to okres bardzo intensywnego wysiłku (zwłaszcza w drugiej fali, kiedy w szpitalu pojawia się znacznie więcej pacjentów z koronawirusem). Po trzecie, pandemia to okres, w którym silnie przeplatają się plany zawodowe i prywatne Pauliny. Narratorka przeżywa emocjonalnie i zdrowotnie wydarzenia, nad którymi trudno jej zachować kontrolę.

Kumulatywny potencjał trajektoryjny znajduje swoje odzwierciedlenie w sposobach opowiadania o kolejnych falach pandemii. Pierwsza fala jest stosunkowo spokojna. W szpitalu nie ma jeszcze wielu chorych na COVID-19, a sama Paulina dopiero przygotowuje się do ślubu, po jakimś czasie (trudno tu o dokładną chronologię) zachodzi w pierwszą ciążę. Druga fala to szczyt narastania potencjałów trajektoryjnych. Paulina doświadcza poronienia, wraca do pracy i postanawia bardziej zaangażować się zawodowo, co prowadzi ją do wzięcia odpowiedzialności za organizację oddziału zakaźnego. Istotnym kontekstem są relacje z osobami w miejscu pracy, które w małym zespole, w czasie tworzenia oddziału covidowego były bliskie i wspierające. Inaczej jest w przypadku relacji z pielęgniarkami, które według Pauliny niechętnie pracowały z pacjentami z COVID-19, ponadto nie przestrzegały protokołów bezpieczeństwa. Dodatkowym źródłem stresu były relacje z tymi pacjentami, którzy kwestionowali prawdziwość pandemii i prezentowali postawy antyszczepionkowe.

Ostatecznie doświadczenie okresu pandemii jest dla Pauliny bodźcem do priorytetowego potraktowania wartości rodzinnych. Współbrzmi to z innymi częściami wywiadu, w których znajdujemy dowody na działanie biograficznego wektora zakorzenienia w milieu – w tym przypadku w środowisku rodzinnym (jeszcze w rodzinie pochodzenia). Sugeruje to silne pragnienie stabilności biograficznej, co wiąże się z osiągnięciem większej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Paulina podtrzymuje swoje ambicje związane z rozwojem zawodowym (planuje m.in. doktorat), ale równolegle chce powiększyć rodzinę i w końcu zamieszkać w jednym miejscu razem z mężem.

Biograficzna reorientacja Pauliny przebiega na dwóch płaszczyznach. W szerokiej perspektywie historii życia narratorki obserwujemy najpierw przejście od bardziej relacyjnej (skoncentrowanej na szerokiej rodzinie i wspólnocie

religijnej) do bardziej zindywidualizowanej strategii życiowej⁹. Ta przemiana rozpoczęła się jeszcze przed pandemią i była związana z realizacją celów zawodowych oraz zarządzaniem codziennym życiem jeszcze dwuosobowej rodziny. Druga, a dla nas kluczowa zmiana następuje w okresie pandemii, kiedy dochodzi do rewaloryzacji priorytetów i przekierowania planowania biograficznego na życie rodzinne, czego jednym z powodów jest właśnie doświadczenie intensywnej pracy w kryzysie pandemicznym. Reorientacja w jej przypadku ma więc charakter sprywatyzowany – metamorficzny potencjał kryzysu zostaje wykorzystany do skupienia się na potrzebach samej narratorki i jej najbliższej rodziny. Prywatyzację widać również w odniesieniu do sfery działań zbiorowych czy, szerzej, sfery publicznej: Paulina popiera protesty lekarzy rezydentów i podkreśla przypadki łamania praw pracowniczych (np. w odniesieniu do czasu pracy lekarzy), ale nie należy do związków zawodowych z powodu braku czasu i skupienia na podróżach z mężem w czasie wolnym („mam poczucie, że nie mam czasu”). Krytykuje, podobnie zresztą jak znaczna część lekarek i lekarzy (por. rozdział 11), z którymi rozmawialiśmy, transfery socjalne jako demotywujące: „powinno się wspierać przedsiębiorców”, a nie „robić trochę system socjalistyczny”, w którym każdy ma zarabiać „tyle samo”, „nieważne, jaką gdzieś wykazują chęć”. Trudno ocenić, na ile to pandemia COVID-19 doprowadziła do dalszej liberalizacji przekonań politycznych Pauliny, jednak skupienie się na rodzinie i realizowany z powodzeniem biznes męża w urynkowanej branży ochrony zdrowia tworzą podatny grunt dla krytyki kolektywistycznej, socjalnej i solidarystycznej polityki państwa.

Przejdziemy teraz do przypadku Antoniego, który jest przykładem reorientacji o charakterze kolektywnym (bądź w duchu prezentowanej w kolejnym rozdziale typologii: relacyjnym). Narrator urodził się na początku lat sześćdziesiątych w D., dużym polskim mieście. Jest synem elektryka i kierowniczki magazynu. Miał starszego brata i siostrę, którzy zmarli w latach dziewięćdziesiątych. Był wychowany w wierze katolickiej. W wieku siedmiu lat został ministrantem i służył do mszy również w wieku dorosłym. Ukończył szkołę techniczną ze specjalizacją elektromechanika. Po studiach rozpoczął pracę w zakładzie, w którym wcześniej pracował jego ojciec. W latach osiemdziesiątych był członkiem NSZZ „Solidarność”. W stanie wojennym otrzymał propozycję mieszkania komunalnego pod warunkiem, że zostanie przewodniczącym miejscowego Związku Socjalistycznej Młodzieży Polskiej (ZSPM). Narrator ze względu na swoje silne antykomunistyczne przekonania odmówił, co pociągnęło za sobą nieprzyznanie mieszkania i ostatecznie zwolnienie z pracy.

⁹ O typach strategii życiowych obszernie piszemy w kolejnym rozdziale.

Było to dla niego o tyle trudne, że w tym czasie wychowywał już z żoną trzech synów. Następnie został zatrudniony w browarze jako elektryk, gdzie pracował przez 18 lat aż do zamknięcia firmy po jej wykupieniu przez jeden z zachodnich koncernów, co interpretować należy jako dotknięcie kryzysem gospodarczym okresu transformacji systemowej. Krótco przed zamknięciem browaru założył własną firmę oferującą usługi elektryczne i prace porządkowe.

W drugiej połowie lat dziewięćdziesiątych Antoni stracił mieszkanie w wyniku kolejnego kryzysu, klęski żywiołowej i musiał wraz z rodziną tymczasowo zamieszkać w akademiku. W 2006 r. rozpoczął studia teologiczne, które ukończył z tytułem magistra. Zbiegło się to w czasie z problemami życiowymi jego synów. Przez krótki czas uczył religii i etyki w szkole, co, jak sam twierdzi, opłaciło mu się finansowo, ale ostatecznie zrezygnował z tej pracy, by prowadzić jednoosobową firmę zajmującą się renowacją mieszkań. Firma po krótkim czasie działalności upadła z powodu „konkurencji ze Wschodu”. Następnie Antoni wykonywał różne prace: kuriera i listonosza, ale ze względu na zły stan zdrowia (cukrzyca i choroba oczu) oraz kontuzję ścięgna Achillesa musiał zmienić pracę na mniej obciążającą fizycznie. W 2018 r. podjął zatrudnienie jako opiekun medyczny w domu pomocy społecznej. W 2021 r. dołączył do lokalnego związku zawodowego, w którym w chwili realizacji wywiadu pełnił funkcję członka zarządu komisji zakładowej. Od około 2014 r. służy w jednym z zakonów świeckich w Kościele katolickim. Niedawno zmarł jego syn, co bardzo nim wstrząsnęło. W chwili realizacji wywiadu, latem 2022 r., mieszkał z żoną, córką i wnukami w mieszkaniu komunalnym w D.

W wywiadzie Antoni skupił się na dwóch wymiarach historii swojego życia: pracy zawodowej i zaangażowaniu w życie Kościoła. Wiara jest ważnym elementem w wywiadzie jako symboliczna rama, w której narrator usensownia wydarzenia ze swojego życia (m.in. śmierć syna). Jeśli chodzi o pracę zawodową, Antoni prezentuje się jako osoba bardzo zaradna. Wspomina o różnych rodzajach dodatkowej pracy w okresie autorytarnego socjalizmu, dzięki której był w stanie zarobić drugą pensję (nadgodziny, płatna praca poza formalnym zakresem obowiązków). Po 1989 r. wykazywał się dużą zaradnością w obliczu kolejnych kryzysów, z którymi musiał sobie radzić: utratą mieszkania, zamknięciem firmy, koniecznością poszukiwania nowego zatrudnienia i problemami rodzinnymi.

Gdy porównamy te mniej lub bardziej istotne punkty zwrotne z doświadczeniem pandemii, staje się jasne, że, po pierwsze, Antoni doświadcza kryzysów w sposób chroniczny (Vigh, 2008), co sprawia, że okres COVID-19 jest tylko jednym z wielu doznawanych przez niego wstrząsów i niedoborów. Po drugie, w kontekście tego ostatniego kryzysu Antoni korzysta z różnego

rodzaju zasobów biograficznych. W przypadku wcześniejszych kryzysów jego sposoby radzenia sobie opierały się w dużej mierze na indywidualnych zdolnościach i umiejętnościach: zaradności, asertywności i w ograniczonym stopniu na wsparciu rodziny. Z kolei pandemia to okres, w którym następuje reorientacja w wymiarze biograficznym – wektor indywidualnej zaradności przesuwają się w stronę kolektywnej solidarności. Antoni intensywnie angażuje się w działalność związków zawodowych i współorganizuje akcje protestacyjne przeciwko gwałtownie pogarszającym się warunkom pracy. Fakt, że radykalne związki zawodowe w jego DPS poruszały problem niedoborów kadrowych i niskich płac i organizowały w czasie pandemii protesty przed lokalnym magistratem, można uznać za jeden z istotnych czynników, które sprawiły, że praca w momencie kryzysu zdrowotnego wspomniana była przez narratora w głównej, spontanicznej części wywiadu. Dla Antoniego pandemia to kryzys (nie)zwyczajny, ponieważ – inaczej niż poprzednie – przeżywa go i doświadcza w kategoriach zbiorowych.

Ważnym wątkiem w biografii Antoniego jest jego religijność i skorelowany z nią etos moralny, który stanowi swoisty drogowskaz w sytuacjach trudnych, a związane z nim wartości pozwalają łączyć i wyjaśniać sytuację indywidualną w kategoriach ogólnych. Wydaje się, że jest to też element łączący historię i wydarzenia w skali makro, które często są wykorzystywane przez Antoniego jako kontekst dla jego decyzji i planów biograficznych, z poziomem indywidualnych doświadczeń narratora. „Zakorzenie w historii” pomaga interpretować kolejne kryzysy wywoływane przez niekontrolowane, zewnętrzne okoliczności jako momenty próby dla przekonań moralnych narratora.

Konserwatywne, chrześcijańskie wartości moralne służą Antoniemu nie tylko jako kierunkowskaz w sferze pracy i gospodarki (np. do obrony programu „500+” czy krytyki nierówności społecznych), ale także do krytycznej diagnozy sytuacji w Polsce i na świecie, radykalnej oceny Unii Europejskiej („tam są same bolszewiki według mnie”), a nawet uzasadniania poglądów homofobicznych („wejdzie nam tutaj, kurczę, Unia Europejska i będziemy tak, albo gejami, albo [...] zero rodziny, że dzieci mają tutaj, nie wiem, yyy, się zajmować seksem”). Narrator nie był pytany o kryzys wojenny w Ukrainie, ale w różnych częściach wywiadu krytycznie wypowiada się na temat konkurencji z migrantami na rynku pracy („Ukraińcy [...] zaczęli robić za pół darmo [...]. Ja natomiast jako samodzielna firma musiałem zapłacić ZUS”), wyraźnie ograniczając wspólnotę do własnego narodu. Zakorzenie w historii w połączeniu z konserwatywnymi wartościami sprawia, że wielokryzys interpretowany jest przede wszystkim jako zagrażający wspólnocie narodowej, długotrwały kryzys wartości, na który nakładają się wstrząsy zewnętrzne.

W sferze pracy etos moralny przejawia się w silnym przekonaniu badanego o konieczności zapewnienia godnych warunków pracy i wysokich standardów opieki nad klientami. Z jednej strony postulaty protestu pracowników pomocy społecznej, w którym narrator bierze czynny udział, mają wyraźny wymiar pragmatyczny (związany m.in. z podwyżkami wynagrodzeń), z drugiej jednak Antoni podkreśla niezbędność pracy wykonywanej w domach pomocy społecznej, opieki nad osobami potrzebującymi:

Antoni: Rok czasu, po roku czasu weszła pandemia, no i wszystko się zaczęło już... komplikować, do tego... widziało się wiele rzeczy takich, których no po prostu, no nie byłem przygotowany, na przykład zgony ludzi, przy których się pracowało, przy których się praktycznie traktowało jak eee... jak rodzinę, bo, bo przecież z nimi się pracowało. To są rzeczy, które uderzają bardzo mocno. Byłem na to wprawdzie... Tak czułem, że tak będzie, czyli gdzieś tam... Byłem niby przygotowany psychicznie. Okazało się, że wcale nie, że jednak to jest ta trauma gdzieś tam wewnątrz... postępować, aczkolwiek w którymś momencie no trzeba było mocno stanąć na nogi, eee... Bardziej się do tych ludzi jeszcze przybliżyć. (BNI_19_OZ_Antoni)

Dla narratora sens pracy opiekuńczej opiera się na relacji z mieszkańcami DPS. Jednak sytuacja w domach pomocy społecznej podczas pandemii drastycznie się pogorszyła, co uderzyło zarówno w mieszkańców, jak i pracowników (por. rozdział 12). Zagrożenie zdrowia było kluczowym elementem emocjonalnej i psychologicznej presji, którą odczuwał Antoni w tym okresie. Jego reakcją było silne zaangażowanie się w mobilizację pracowników DPS i rozpoczęcie walki o poprawę warunków pracy.

W historii życia Antoniego kryzys pandemiczny jest kryzysem doświadczanym kolektywnie w ramach szerszej społeczności pracowniczej, co ponownie wskazuje na rolę „zakorzenienia w historii” jako wektora biograficznego:

Antoni: No i w czasie pandemii ludzie zaczęli odchodzić z pracy [...]. Dlaczego? No bo... jako opiekunowie mieli lepsze warunki pracy, na przykład w szpitalach. Eee... I w pewnym momencie zaczęło brakować pracowników [...]. To jest takie poczucie, że tak naprawdę zostaliśmy sami/same/same, bo er... Nikt nie dbał o nasze pieniądze, o wszystko [...]. Jest grupa ludzi, którzy są oddani tej pracy, ale co z tego, skoro er... Teraz, przy obecnej inflacji, wszystko poszło w górę, cóż, próbowaliśmy po prostu, zakładając te związki [...]. Cóż, i staramy się przynajmniej ustabilizować to wszystko, tę pracę, nasze płace poprzez to, co robimy, poprzez protest i cóż... szukamy jakiejś odpowiedzi... w ratuszu. (BNI_19_OZ_Antoni)

W powyższym cytacie widzimy mechanizm przejścia od opisywanego już w części III książki poczucia braku wsparcia w kryzysie do samoorganizacji i mobilizacji pracowników. Narrator jest bardzo zaangażowany w swoją pracę i łączy swój (religijny) etos moralny z etosem opieki, który nie pozwala mu na pozostawienie pacjentów w krytycznej sytuacji (Kubisa i Rakowska, 2021). Jednak jego praca w czasie pandemii (ale też, o czym mówi w tym cytacie, w czasie oddziaływania rosnącej inflacji), obciążona ryzykiem, bardziej intensywna w porównaniu z czasami sprzed pandemii i obciążająca go emocjonalnie, staje się nie do zniesienia i zmusza go do działania w roli współorganizatora szerszego ruchu, co prowadzi do założenia związku zawodowego i protestu przeciwko złym warunkom pracy. W tym kontekście widzimy, jak kryzys pandemiczny staje się punktem zwrotnym, dając impuls do wykorzystania m.in. zasobów relacyjnych związanych z charakterem wykonywanej pracy i rozwinięcia strategii solidarności w celu poprawy jakości pracy bez uszczerbku dla etosu opieki.

15.3. Kryzys jako wzmocnienie doświadczeń przedkryzysowych: przypadek Grażyny

O ile w przypadku mechanizmu reorientacji biograficznej w wyraźny sposób możemy uchwycić zachodzące przemiany, trudniejsze z analitycznego punktu widzenia wydają się pozostałe dwa typy relacji pomiędzy strategiami życiowymi a wstrząsami zewnętrznymi: wzmocnienie i neutralizacja kryzysów. Wywiad, na którym pokażemy wzmacniającą funkcję kryzysu wobec przedkryzysowych strategii życiowych, zrealizowany został jesienią 2023 r. z Grażyną, nauczycielką wychowania fizycznego i muzyki w szkole podstawowej w dużym mieście w centralnej Polsce. Wpisuje się on w szerszą charakterystykę wywiadów w branży edukacji, w których dominowała tendencja do wzmacniania przedkryzysowych strategii życiowych, zasobów relacyjnych i procesów biograficznych (por. rozdział 10).

Grażyna urodziła się w 1978 r. w małej miejscowości na północy kraju. Była wychowywana głównie przez babcię, nauczycielkę, która w okresie dorastania do pewnego stopnia zastąpiła jej matkę. Swoje dzieciństwo opisuje jako trudne. Rodzice się rozstali i narratorka miała ograniczony kontakt z ojcem aż do dorosłości. Matka miała w tym czasie problemy z uzależnieniem od alkoholu i nie była w stanie sprawować opieki nad córką i dwójką jej rodzeństwa (młodszą siostrą i bratem – oboje mają innych ojców niż narratorka). Pomimo obecności babci to często Grażyna wchodziła w rolę opiekunki młodszego rodzeństwa, co kształtuje ważny dla niej etos opieki. Grażyna do dziś ma z nimi dobry

kontakt (szczególnie z siostrą, jej brat wyjechał z Polski i pracuje w Irlandii). Narratorka jest po rozwodzie. Z byłym mężem ma 12-letnią córkę, którą sama wychowuje. Posiada też mieszkanie, które kupiła na kredyt. Pracuje w szkole podstawowej jako nauczycielka muzyki i wychowania fizycznego. Dorabia m.in. jako masażystka.

Grażyna prezentuje się w wywiadzie jako aktywna, realizująca swoje plany biograficzne osoba, choć kluczowym czynnikiem kontekstualizującym historię jej życia jest funkcjonowanie w dysfunkcyjnej rodzinie pochodzenia – problemy alkoholowe matki, przemocowy ojczym, siostra przechodząca z problemami przez szkołę czy negatywne konsekwencje bycia wnuczką rozpoznawalnej i nie-lubianej w rodzinnej miejscowości babci. Wszystko to powoduje, że ostatecznie narratorka decyduje się na wyprowadzkę do dużego miasta w północnej Polsce, gdzie kończy technikum fizjoterapeutyczne, a później przenosi się do centrum kraju, gdzie z kolei studiuje i robi licencjat z teologii. Zainteresowanie tym kierunkiem jest w jej przypadku związane z przynależnością do Kościoła katolickiego i w dłuższej perspektywie czasowej staje się przepustką do kariery nauczycielskiej. Patrząc szerzej na historię życia narratorki i korzystając z narzędzi analizy biograficznej, widać, że opowieść Grażyny kształtuje się wokół przełamywania potencjałów trajektoryjnych osadzonych w okresie dzieciństwa i dorastania, a następnie utrzymywania stabilizacji biograficznej poprzez konsekwentne korzystanie ze struktur możliwości pojawiających się w życiu badanej.

Grażyna przedstawia siebie jako osobę, która od momentu dzieciństwa realizuje postawione sobie cele. Ten sposób opowiadania o sobie utrzymuje również w późniejszych fazach wywiadu, m.in. kiedy mówi o decyzji znalezienia męża i zajścia w ciążę. Wydaje się, że istotną rolę w jej biografii odegrał kapitał kulturowy przekazany przez babcię, pełniącą do momentu wyjazdu Grażyny z rodzinnej miejscowości funkcję opiekunki biograficznej.

Istotnym elementem historii Grażyny jest jej droga do zawodu nauczycielskiego, która jest dość niestandardowa. Do pewnego stopnia widzimy w jej historii reprodukcję wzorca pracy nauczycielskiej, jednak Grażyna nie kończy akademii wychowania fizycznego, lecz trafia do szkoły po studiach teologicznych. Ten kierunek daje jej możliwość uczenia katechezy. Dopiero w ramach zmian organizacyjnych w szkole, w której pracowała, dostała propozycję pracy jako nauczycielka WF-u, a następnie muzyki. Wspomniane zmiany możemy wiązać z konsekwencjami chronicznego kryzysu usług publicznych – Grażyna zaczynała pracę w gimnazjum, ale wraz ze zmianą polityki edukacyjnej placówka została przekształcona w szkołę podstawową. To przebranzhowanie miało duże znaczenie dla biografii narratorki – jako ważna zmiana w wykonywanej pracy (m.in. musiała zrobić studia podyplomowe, by móc uczyć wychowania

fizycznego i muzyki), ale także w dalszej perspektywie nadciągających kryzysów lat 2020–2024.

Kiedy skupimy się na kryzysie pandemicznym, w przeciwieństwie do Antoniego i Pauliny mamy tu do czynienia ze wzmocnieniem strategii życiowej prezentowanej przez narratorkę we wcześniejszych okresach swojego życia. Grażyna włącza wątek pandemii już w części spontanicznej narracji i opowiada, jak od samego początku kryzysu w sposób aktywny podejmowała kolejne działania, tak by zapewnić sobie ciągłość pracy (tu widzimy też realizację funkcji reprodukcji społecznej poprzez internalizację silnego etosu zawodowego i poczucia odpowiedzialności za swoich podopiecznych) i jednocześnie zachęcić uczniów do aktywnego udziału w lekcjach. Zreorganizowała przestrzeń w swoim mieszkaniu tak, żeby móc pokazywać ćwiczenia, a także wykazała się kreatywnością, jeśli chodzi o „przyrządy gimnastyczne”:

Grażyna: Ja zdawałam sobie sprawę wówczas z tego, że to mogło być niebezpieczne, bo ja nie do końca miałam świadomość, yy, jaką przestrzenią te dzieci dysponują, jakimi przyrządami dysponują. To trzeba być bardzo kreatywnym do tego, żeby wiedzieć, co chce się ćwiczyć, i na tyle wcześniej dzieciaki poinformować, żeby one sobie mogły zorganizować jakieś domowe miejsce pracy, żeby to było niezbyt dużym kosztem. Najczęściej takim, jakim mamy w domu, typu butelki, nie wiem, kilo cukru, ee, nie wiem, kij od szczotki na przykład czy cokolwiek innego, czy krzesło zwykłe, żeby można było zrobić coś, co normalnie zrobiłabym w szkole z przyrządami, którymi w szkole dysponuję. (BNI_18_E_Grażyna)

Niebezpieczeństwo, które pojawia się w cytacie, jest rozszerzone w innych miejscach wywiadu o analizę problemów rodzinnych, z jakimi mierzą się uczniowie Grażyny. W tych miejscach widzimy pracę pośredniczącą¹⁰ (Waniek, 2016a) wykonywaną przez narratorkę, która polega na zrozumieniu trudnej sytuacji swoich podopiecznych również w sytuacji pandemicznej. Jednak, jak

¹⁰ Pojęcie pracy pośredniczącej wywodzi się z koncepcji komunikacji pośredniczącej (*liaison communication*), wprowadzonej przez Everetta Hughesa (1972, s. 303) i rozwiniętej przez Fritza Schützego w ramach badań biograficznych. W swojej pierwotnej wersji oznaczało pracę wykonywaną w ramach międzykulturowej komunikacji, opartą na konwersji różnic w kodach kulturowych (rozumianych jako zasoby interpretacyjne ułatwiające definiowanie i nadawanie znaczenia rzeczywistości) oraz na definiowaniu i wyjaśnianiu punktów widzenia partnerów interakcji (Czyżewski, 2005; Waniek, 2016a). W tym miejscu wykorzystujemy tę propozycję teoretyczną do opisu sytuacji, w której badana wykonuje pracę, której celem jest zrozumienie sytuacji swoich uczniów.

widać powyżej, Grażyna jest skupiona przede wszystkim na działaniu ukierunkowanym na kontynuację pracy pedagogicznej w nowych warunkach. Działanie takie wiąże się z tezą przyjętą w książce o roli pracownic i pracowników niezbędnych w reprodukcji życia społecznego w sytuacji kryzysu społecznego, co dzieje się przy wykorzystaniu prywatnych zasobów i oddolnej zaradności, oddając cechy typowe dla patchworkowego porządku społeczno-ekonomicznego (por. rozdział 2).

Część wywiadu odnosi się do dwóch innych kryzysów występujących w okresie 2020–2024, czyli kryzysu uchodźczego i jego wpływu na sytuację w polskim systemie edukacyjnym oraz rosnących kosztów życia.

Grażyna: Mhm, ale ten napływ, który jest teraz, patrząc na to, że w naszej szkole jest jedna piąta Ukraińców, 60 osób na 300 uczniów, to jest dużo. Jak ja patrzę na klasę 5B, gdzie na 20 uczniów, bo my mamy klasy, powiedzmy, mało liczne, na 20 uczniów ja mam 12 Ukraińców, czyli więcej niż Polaków, no, to to już do czegoś zmusza. (BNI_18_E_Grażyna)

Narratorka podobnie jak w przypadku kryzysu pandemicznego wykazuje się dużą samodzielnością w wykonywaniu swoich obowiązków, tak by zapewnić komunikację z uczniami niemówiącymi po polsku. W jej relacji widzimy jednak, że narastanie kryzysu wyczerpuje możliwość radzenia sobie z nim na poziomie indywidualnym. Grażyna mówi w języku rosyjskim, więc dopóki w szkole było stosunkowo mało uczniów z innych krajów (chodzi tu o podopiecznych z Ukrainy jeszcze przed wybuchem pełnoskalowej wojny), to jej zaradność pozwalała (przynajmniej według jej własnych deklaracji) na skuteczne zapewnianie im opieki i do pewnego stopnia efektywną edukację. Jednak po lutym 2022 r. sytuacja drastycznie się pogarsza i Grażyna nie jest w stanie radzić sobie z większą liczbą uczniów niemówiących w języku polskim, ponieważ oznacza to znaczną intensyfikację nieodpłatnej pracy po godzinach. Poczucie obciążenia pracą w pandemii i później wiąże się również z koniecznością dorabiania ze względu na niskie zarobki w szkole.

Grażyna: Jeśli chodzi o finanse, to na pewno zależy od, od poziomu wykształcenia nauczyciela i jego, yy, pozazawodowego, dorobku zawodowego, ale tak patrząc z perspektywy czasu, to jak ostatnio inflacja szaleje, to ja jako nauczyciel, który, no, teoretycznie nie ma najniższej tej, tego wynagrodzenia, to gdzieś tam jednak sobie dorabiam i, no, żeby wyjść na prostą czy żeby swojemu dziecku umożliwić jakąś tam dodatkową edukację, no, muszę, muszę dodatkowo gdzieś tam ciuć ten grosz do grosza, nie? (BNI_18_E_Grażyna)

Jak widzimy, narratorka jest zmuszona do dodatkowej pracy w ramach umiejętności i zasobów, które są dla niej dostępne, stąd też korzystanie z wykształcenia fizjoterapeutycznego i oferowanie usług masażu, a także udział w projektach aktywizacji dzieci po pandemii we współpracy z Ministerstwem i AWF („spory zastrzyk gotówki”). Co więcej, w wielu miejscach wywiadu Grażyna powraca do kwestii doszkalania się i kończenia kursów (m.in. z biofeedbacku, czyli pracy z falami mózgowymi, z pracy z dziećmi będącymi w spektrum autyzmu).

Dodatkowo badana (podobnie jak Paulina) przedstawia swoją historię w planie zakorzenienia w milieu bez wyraźnego łączenia jej z konkretnymi wydarzeniami historycznymi czy (w odróżnieniu od Antoniego) poprzez uwzględnianie w narracji elementów światopoglądu politycznego. Pytana o ten ostatni unika odpowiedzi wprost, choć podkreśla wagę dystansu pomiędzy polityką a religią, co można odczytać jako chęć wyrażenia sprzeciwu wobec politycznego zaangażowania Kościoła katolickiego. Z drugiej strony Grażyna prezentuje krytyczną postawę wobec związków zawodowych działających w edukacji. Sama nigdy nie była członkinią organizacji związkowej, ale ocenia strajk z 2019 r. jako moment utraty zaufania do związków zawodowych.

Wydaje się, że doświadczenie wielokryzysu jest dla narratorki momentem weryfikacji zdobytych wcześniej umiejętności, ale też szerzej rozumianych zasobów biograficznych oraz potwierdzeniem swojej wartości i słuszności swoich wyborów. Dlatego też uznajemy ten wywiad za kluczowy przypadek dla analizy wzmocnienia strategii przedkryzysowych. Z jednej strony wydaje się możliwe wpisanie tak rozumianego mechanizmu odpowiedzi na kryzys w opisanie w rozdziale 1 pojęcie normalizacji – tutaj odnoszące się do praktyki osvajania sytuacji kryzysowej i szukania możliwości jej przezwyciężenia. Z drugiej strony przypadek Grażyny pokazuje, że zakorzenienie w milieu nie stoi na przeszkodzie, aby włączyć narrację o kryzysie pandemicznym do spontanicznej części odpowiedzi. Badana opowiada o swoich doświadczeniach i radzeniu sobie z trudnościami przy silnie uwewnętrznionym poczuciu etosu zawodowego i przekonaniu o konieczności kontynuacji kształcenia się i opieki nad dziećmi pomimo braku jasnych procedur i zasobów (szerzej piszemy o tym w rozdziale 10).

15.4. Neutralizowanie kryzysów w biografiiach: przypadek Janka

Ostatnim wymiarem relacji między wielokryzysem a procesami biograficznymi jest mechanizm nazwany przez nas neutralizacją. Wyraża się ona w ograniczonym wpływie doświadczenia pandemii COVID-19 i wielokryzysu na biografię

danej osoby bądź to na poziomie struktury historii życia (brak spontanicznych nawiązań do kryzysu w części pierwszej wywiadu), bądź to na poziomie subiektywnych ocen samych narratorów.

Jak już pisaliśmy, nie chodzi nam tu o brak opisu doświadczenia pracy w pandemii, brak kontaktu z kryzysem uchodźczym lub wiedzy o nim czy też niedostrzeganie rosnących kosztów życia. Interesuje nas za to sytuacja, w której część rozmówców przechodzi w pewnym sensie obok występujących w ich otoczeniu kryzysów (*passing by*). Nie jest to efektem wyłącznie zjawiska zapominania pandemii, znanego z poziomu ogólnospołecznego (Afeltowicz i Wróblewski, 2021), jest to natomiast biograficzny odpowiednik *bystanders*, obserwatorów, co odnotowano również w badaniach nad postawami Polaków wobec drugiej fali pandemii (Wróblewski i in., 2022). W przywołanym artykule były to osoby, które deklarowały neutralne postawy wobec różnych kwestii kryzysu pandemicznego. W naszym przypadku byłyby to nie tyle (czy niekoniecznie) deklaracje, co wyraźny brak znaczenia wielokryzysu dla tożsamości biograficznej badanych. Wybór Janka, kuriera paczkowego, wpisuje się w tak zarysowaną kategorię – również dlatego, że jest to reprezentant branży logistycznej, w której wielokryzys odcisnął swoje piętno na warunkach pracy, ale jego znaczenie dla biografii pracowników i pracownic mogło być mniejsze m.in. za sprawą ograniczonych i krótkotrwałych zmian w organizacji pracy (por. rozdział 13).

Janek urodził się w 1995 r. w średnim mieście pod Warszawą. Gdy miał sześć lat, jego rodzice zdecydowali się na przeprowadzkę do stolicy w związku z awansem zawodowym ojca (który był w tym czasie policjantem i został przeniesiony do Warszawy). Janek do dziś mieszka w tym samym mieszkaniu, do którego wprowadził się z rodziną, choć mieszka w nim już sam (starszy brat wyprowadził się z narzeczoną, a rodzice wrócili do miejscowości, z której pochodzą).

Od dzieciństwa ważne dla Janka są jego pasje: najpierw przez dłuższy czas trenował piłkę nożną, potem zamienił ją na kajaki (z sukcesami), by ponownie wrócić do piłki. W wieku nastoletnim skręcił kolano i musiał zakończyć treningi piłkarskie, stąd też decyzja o wyborze szkoły gastronomicznej i poważniejszym zaangażowaniu się w realizację biograficznego planu bycia kucharzem. W międzyczasie narrator rozwinął pasję do samochodów, a nawet przez chwilę nagrywał własną muzykę rapową.

Istotne dla kariery edukacyjnej Janka jest przede wszystkim przerwanie nauki w szkole średniej (technikum gastronomicznym). W wieku 17 lat w związku z kłopotami rodzinnymi (seria śmierci i chorób w rodzinie – Janek szczególnie ciężko przeżył śmierć dziadka, z którym miał bardzo bliską relację)

oraz problemami z wychowawczynią nie przeszedł do następnej klasy. Nałożenie się traumatycznych zdarzeń powoduje, że dochodzi do poważnego kryzysu biograficznego w życiu narratora, którego opanowanie wymagało od niego opracowania nowego planu biograficznego. Ostatecznie zdecydował się na rezygnację z dalszej nauki i pójście do pracy. Taka decyzja skomplikowała jego relacje z rodzicami, przede wszystkim z matką, która jako nauczycielka miała trudność z zaakceptowaniem porzucenia szkoły przez jej syna.

Pierwsze doświadczenia zawodowe Janka to bycie kurierem, ale w związku z napadem, którego padł ofiarą niedługo po rozpoczęciu pracy, zdecydował się na jej zmianę. W kolejnych, głównie krótkoterminowych i sprekaryzowanych, pracach był przede wszystkim pracownikiem fizycznym, choć miał też krótkie doświadczenie zatrudnienia w korporacji, z którego zrezygnował, argumentując to w wywiadzie niechęcią do posiadania szefa. W efekcie wybrał ponownie zajęcie kuriera paczkowego, gdzie ma – w swoim odczuciu – więcej autonomii i możliwości decydowania o sposobie wykonywania pracy. Po powrocie do branży logistycznej był zatrudniony w szeregu firm kurierskich. Był również koordynatorem serwisu kurierskiego, czyli osobą odpowiedzialną za większą grupę kurierów, ale zrezygnował z tej funkcji ze względu na zbyt dużą odpowiedzialność. Obecnie jest kurierem skocznym, czyli osobą, która przejmuje paczki, gdy inna osoba ma ich za dużo. To powoduje, że pracuje w nieregularnych godzinach, a jego obciążenie zależy od liczby paczek do dostarczenia. Jednocześnie ma wyższą stawkę finansową ze względu na bycie w pogotowiu.

Opowieść biograficzna Janka jest w wyraźny sposób osadzona w najbliższym środowisku jego życia. Nie tylko narracyjnie, ale wręcz przestrzennie narrator stworzył sobie świat, w którym kluczowe elementy (rodzina, znajomi, praca) są blisko niego: „Najważniejsze rzeczy mam przy sobie, że tak powiem, i najważniejsze osoby mam przy sobie”. Oprócz części, w których jest bezpośrednio pytany o poglądy polityczne czy o kryzys związany z wojną w Ukrainie, nie odwołuje się w wywiadzie do wydarzeń czy zjawisk dziejących się poza sferą jego pracy bądź rodziny. Biografia Janka jest zatem przypadkiem zakorzenienia w milieu, o którym pisaliśmy w części teoretycznej rozdziału.

Z drugiej strony, w związku z konstrukcją narzędzia, Janek ostatecznie musi odpowiedzieć na pytania m.in. o wpływ kryzysu pandemicznego na jego życie:

Janek: No i powiedzmy, strach, niezrozumienie, złość minęły gdzieś po dwóch tygodniach. U niektórych maksymalnie po miesiącu. Od wybuchu pandemii, powiedzmy, miesiąc był, powiedzmy, właśnie w strachu, o ile można to tak nazwać, a później wróciliśmy do normalności i przez całą pandemię już było tak jak zawsze. Nic się nie zmieniło. (BNI_13_L_Janek)

Choć tu, zresztą zgodnie z pytaniem, Janek skupia się tylko na sytuacji w pracy, zwróćmy uwagę na „krótkoterminowość” kryzysu pandemicznego. Jeżeli porównamy to, w jaki sposób narrator postrzega czas trwania pandemii, z innymi wywiadami, to widzimy, w jak niewielkim zakresie kryzys – rozumiany tu przede wszystkim w kontekście zmian w organizacji pracy czy zwiększonej intensywności obowiązków – oddziaływał na jego życie. Narrator wprost mówi o normalizacji kryzysu pandemicznego w kategoriach powrotu do zwyczajnego rytmu pracy. Warto zauważyć, że było to bardzo częste właśnie w przypadku wywiadów z młodymi kurierami i kurierkami, i to zarówno tych fokusowych, jak i biograficznych (por. rozdziały 1 i 13). Neutralizację pandemii wiązać tu można nie tylko z oswojeniem w tej grupie wielu wymiarów pracy prekaryjnej (Mrozowski i Czarzasty, 2020), ale też ze znacznym wzrostem wynagrodzeń w jej pierwszych miesiącach, który stanowił motywację do pracy pomimo zagrożeń zdrowotnych (Muszyński, Pulignano, Domecka i in., 2022; Polkowska, 2021a).

W przytoczonym powyżej cytacie mamy do czynienia z elementami argumentacji – Janek podkreśla, że kryzys trwał miesiąc i nic się z jego perspektywy nie zmieniło. Ale nie oznacza to, że faktycznie nie było innych konsekwencji pandemii COVID-19 dla jego pracy w tym okresie:

Janek: Było to widać, kiedy otwierali galerie i kiedy zamykali galerie. Jak otwierali galerie, to był znaczący spadek paczek, jak zamykali, to był znaczący wzrost paczek. I to było widać gołym okiem. Nawet nie musieliśmy oglądać wiadomości i wiedzieliśmy, kiedy jest zamknięta galeria, a kiedy otwarta. (BNI_13_L_Janek)

Kiedy narrator został zapytany o wpływ fal pandemii na jego pracę, odpowiedział na pytanie z perspektywy kuriera paczkowego, w odwołaniu do indywidualnych doświadczeń, nie zaś dyskursu medialnego, oficjalnych komunikatów na temat pandemii czy kategorii politycznych. Nieco inaczej skonstruowana została odpowiedź na pytanie o to, jaki wpływ na życie narratora miała wojna w Ukrainie i przybycie uchodźców, gdzie pojawiają się kategorie bardziej ogólne i abstrakcyjne, związane z krytyką polityki państwa wobec kryzysu:

Janek: No na początku był strach. Domyślam się, że gdzieś tam u niektórych dalej jest strach, co tam Putin dalej pocznie. Czy nas będzie chciał zaatakować, czy nie? Też widać... Mimo poróżnienia to też widać, że, no, Polska jednak potrafi się zjednoczyć i gdzieś tam te wszystkie zbiórki nie zbiórki, pomoc humanitarna... No jako Polska, no to wykazaliśmy się według mnie wzorowo, oferując im tyle wsparcia. Z drugiej strony, bardzo przesadzamy [...]. Te wszystkie, nie wiem, 500+ dla Ukraińców, cło, które znieśli, i są wyprawdane

samochody z Polski. Według mnie jest za dużo tego i Polska na tym strasznie traci. I też przez to nam żyje się gorzej. Też przez to ta inflacja też cały czas idzie do góry. (BNI_13_L_Janek)

Co interesujące, pomimo deklaracji o nieśledzeniu wiadomości Janek okazuje się dobrze poinformowany o publicznej pomocy dla ukraińskich uchodźców. Docenia wysiłki polskiego społeczeństwa, ale krytycznie odnosi się do finansowego wsparcia ze strony państwa, co zresztą wpisuje się w jego krytykę programów socjalnych, takich jak „500+”, bliską omawianej w rozdziale 8 wizji liberalnej („Ludzie, którzy ciężko pracują, gdzieś tam zarabiają, jest to im zabierane w podatkach, a rozdawane tym, którzy nie pracują”). Określając się jako „mało polityczny”, nie angażuje się społecznie i nie interesuje działalnością w związkach zawodowych („nie miałem styczności”). Jednak zapytany o sytuację w swojej branży związanej z przybyciem Ukraińców wskazuje, że imigranci z Ukrainy w usługach kurierskich są obecni od dawna jako współpracownicy i konsumenci. Ich sytuacja jest analogiczna do sytuacji Polaków za granicą, a osoby dobrze pracujące nie powinny obawiać się konkurencji z ich strony („jeżeli ktoś bez języka potrafi w twoim kraju zabrać ci pracę, no to może lepiej, że ci zabrał tę pracę”). O ile kryzys wojenny jest potencjalnym ryzykiem na poziomie ogólnym, to w sferze pracy jest on ponownie neutralizowany przez odniesienie do kategorii dobrej i ciężkiej pracy, która sprawia, że obecności migrantów nie postrzega się jako zagrożenia.

Podsumowując, przypadek Janka został wybrany, by pokazać procesy neutralizacji kryzysu w biografiami, której wyrazem jest ograniczona relacja pomiędzy procesami biograficznymi a wydarzeniami makrospołecznymi. Ani kryzys pandemiczny (szybko znormalizowany nie tylko z perspektywy narratora, ale też innych pracowników logistyki), ani ten związany z wojną w Ukrainie, ani tym bardziej inflacja nie występują w pierwszej czy w dosyć rozbudowanej drugiej części wywiadu. Główna oś biografii narratora wyznaczona jest przez dwa problemy: kryzys biograficzny w okresie nastoletnim i ostateczną decyzję o porzuceniu szkoły oraz proces uczenia się i wykonywania zawodu kuriera paczkowego. Wywiad z Jankiem jest dobrym przykładem zakorzenienia w milieu: rodzinnym i pracowniczym, a związku z tym, że kryzysy społeczne (dziejące się na zewnątrz) w niewielkim stopniu oddziałują na obydwie części życia Janka, to ich wpływ na opowiadaną przez niego historię życia jest bardzo ograniczony (kryzys pandemiczny nie pojawia się w spontanicznej części narracji i „musi” zostać wywołany za pomocą pytania, by badany zaczął o nim opowiadać). Kwalifikacja przypadku Janka do tzw. bystanderów jest motywowana wyżej opisanym brakiem wpływu, ale również – co pokazał ostatni

cytat – tym, że mimo wszystko narrator śledzi i obserwuje to, co dzieje się na zewnątrz jego milieu.

15.5. Dyskusja i podsumowanie

Celem niniejszego rozdziału było udzielenie odpowiedzi na pytanie o miejsce wielokryzysu w biografjach pracowników wykonujących prace niezbędne. Wydaje się, że na ten problem można spojrzeć z dwóch perspektyw: po pierwsze, poprzez relacje między doświadczeniem wielokryzysu a procesami biograficznymi obserwowanymi w przedstawionych w wywiadach historiach życia; po drugie, w ramach analizy tego, w jaki sposób wątek wielokryzysu jest wprowadzany do wypowiedzi naszych badanych.

Jednym z celów analizy było zidentyfikowanie warunków, w których wielokryzys (a właściwie jego poszczególne kryzysy, z naciskiem na pandemię COVID-19 i pełnoskalową wojnę w Ukrainie) odgrywał rolę biograficznego punktu zwrotnego w historiach naszych rozmówców. Patrząc z perspektywy całości materiału, a nie tylko czterech opisanych powyżej przypadków, możemy postawić tezę, że wielokryzys pełnił taką funkcję wtedy, kiedy – jak w przypadku kryzysu pandemicznego – nakładał się na kryzysy biograficzne: doświadczenie choroby, śmierci czy inne rodzaje problemów, np. załamanie relacji rodzinnych. Przeplatał się w takich sytuacjach z przedpandemicznymi doświadczeniami biograficznymi i zasobami naszych rozmówców i rozmówczyń, a wstrząsy zewnętrzne wzmocniały potencjały biograficznych trajektorii cierpienia, wymuszały pracę biograficzną i reorientację lub refleksyjne wzmocnienie strategii życiowych (por. Mrozowicki i Burski, 2024b).

Bazując na kategoriach teoretycznych wprowadzonych we wcześniejszych częściach rozdziału (Czyżewski, 2016; Piotrowski, 2016), do analizy przypadków wykorzystaliśmy koncepcję biograficznych wektorów: zakorzenienia w milieu (Paulina, Grażyna i Janek) oraz zakorzenienia w historii (Antoni). Autobiograficzna opowieść Pauliny mierza w kierunku zakotwiczenia biografii we własnej rodzinie po przejściu przez trudy okresu pandemicznego i to ze względu na silną reorientację biograficzną okres pandemii staje się istotnym tematem narracji. Dla Grażyny wielokryzys 2020+ był kolejnym w jej historii życia wyzwaniem, któremu trzeba sprostać, i tak jak przy poprzednich doświadczeniach narratorka robiła to przede wszystkim samodzielnie. Przypadek Janka był z kolei przykładem zanurzenia w milieu rodziny i pracy, w którym zewnętrzne kryzysy nie mają wpływu na twórcze przepracowanie tożsamości biograficznej narratora, a są w sprawny sposób normalizowane. W narracji biograficznej

Antoniego, inaczej niż w pozostałych, pandemia wzmacnia myślenie w kategoriach zbiorowych. Choć i tutaj odnajdziemy odwołania do kluczowego znaczenia indywidualnej przedsiębiorczości i zaradności, rozmówca coraz bardziej angażuje się w kwestie związkowe i patrząc szerzej, w spór o charakterze politycznym (DPS, w którym pracuje, jest zarządzany przez miasto, więc protesty pracowników mają charakter krytyki lokalnych władz). Istotną rolę w narracji Antoniego odgrywają ideologiczne zasoby symboliczne, a odwołania w niej do zagrożeń dla narodowej wspólnoty przywołują na myśl omawiany w rozdziale 6 „kryzys swojskości”.

Przywołując ponownie Straussowskie (1977) rozróżnienie trzech typów punktów zwrotnych (kamienia milowego, wyzwania i zdrady), możemy stwierdzić, że w trzech przypadkach (Pauliny, Antoniego i Grażyny) kryzys pandemiczny dla narratorów ma przede wszystkim charakter wyzwania. Wymusza zmiany i adaptację, a ich kierunek zależy od zasobów biograficznych, jakimi dysponują badani. Można się jednak zastanawiać, czy w analizowanych biografiiach da się odnaleźć również inne kategorie punktów zwrotnych. Dla Pauliny pandemia COVID-19 po części ma charakter także kamienia milowego – uruchamia intensywną pracę biograficzną, której celem jest redefinicja znaczenia pracy zawodowej w biografii. Natomiast Antoni wydaje się zdradzony jako członek grupy zawodowej pozostawionej bez wsparcia w poważnym kryzysie zdrowotnym, który dotknął zarówno jego pacjentów/klientów, jak i jego samego jako pracownika. Jedynie w przypadku Grażyny wydaje się, że ani kategoria kamienia milowego, ani zdrady nie ma zastosowania do analizy wielokryzysu w biografii – dominuje tu raczej logika wyzwania, które polega na sprostaniu trudom reorganizacji pracy. Co istotne, w przypadkach Pauliny, Antoniego i Grażyny bardzo wyraźnie widać, jak kryzysy po 2020 r. nakładają się na chroniczny kryzys usług publicznych poddanych presji rynkowej oraz niedoskonałe zarządzanie antykryzysowe, co wcześniej tłumaczyliśmy cechami porządku patchworkowego (por. rozdział 2). W kontekście chaosu organizacyjnego kluczowego znaczenia nabierają zasoby biograficzne zgromadzone przez jednostki na wcześniejszych etapach historii życia.

Osobnym wątkiem wartym podsumowania jest kwestia funkcjonowania tematu wielokryzysu na tle całej wypowiedzi badanych zawartej w wywiadzie biograficznym. W całej kolekcji wielokrotnie mamy do czynienia z wyraźną rozbieżnością między „czasem biograficznym” doświadczeń narratorów a „czasem historycznym” kryzysów (Bertaux, 2012).

Ustalenia analityczne pozwalają na zidentyfikowanie dwóch hipotetycznych przyczyn takiej rozbieżności. Obejmują one: (1) efekt okresu (Miller, 2005), który dotyczy przeprowadzania wywiadów w czasie pandemii, (2) zbiorowy

charakter pandemii jako zjawiska, które dotknęło (choć nierównomiernie) wszystkich członków społeczeństwa i, zwłaszcza z biegiem czasu, zostało uznane za oczywiste jako ramy indywidualnego doświadczenia (do pewnego stopnia podobne zjawisko możemy zaobserwować w kontekście wojny w Ukrainie), (3) wyraźną indywidualizację sposobów radzenia sobie z kryzysami, która utrudnia ich powszechne zrozumienie w kategoriach systemowego „wielokryzysu globalnego” (por. rozdziały 6 i 16).

Pierwszym wyjaśnieniem przemilczania kluczowego dla naszego projektu kryzysu, czyli pandemii COVID-19, jest bliski dystans czasowy pandemii, a raczej fakt bycia w jej trakcie w czasie wywiadu. W tym sensie był to okres, który nie był zamknięty i jako taki mógł nie zostać przepracowany na poziomie indywidualnej pracy biograficznej. W przypadku wywiadów realizowanych w latach 2021–2022 pandemia wykraczała poza możliwe biograficzne zamknięcie w postaci kody, będąc cały czas aktualnym wydarzeniem, którego kierunek i znaczenie z perspektywy jednostki nie były jeszcze znane. Początkowy chaos komunikacyjny i przeładowanie sfery informacyjnej tematem pandemii również nie pomogły w jego ocenie. Jeśli spojrzeć na debatę publiczną jako na zasób różnego rodzaju symboli i interpretacji, które jednostki mogą wykorzystywać w refleksyjnej pracy nad ważnymi dla nich zjawiskami społecznymi, to zwłaszcza w początkowej fazie pandemii była to – jak pisaliśmy m.in. w rozdziale 5 – przestrzeń przeładowana, niejasna, generująca poczucie strachu i niepokoju (Burski, 2024; Delanty, 2021). Alternatywna interpretacja dotyczy zbiorowego charakteru wielokryzysu. Dla wielu rozmówców był on jedynie kontekstem wydarzeń biograficznych, nie będąc częścią indywidualnego przebiegu życia narratora. Z tego powodu nie był opisywany jako coś, co przydarzyło się konkretnej osobie i należało do jej szczególnej i неповtarzalnej historii życia. Wiązało się to również z trzecim z przytoczonych powyżej hipotetycznych wyjaśnień. Większość narratorów i narratorek, o czym piszemy szerzej w rozdziale 16, radziła sobie z kryzysami w sposób indywidualistyczny i rodzinny („sprywatyzowany”), była silnie zakorzeniona w swoich bezpośrednich środowiskach życia. Utrudniało to myślenie o wstrząsach, takich jak wojna w Ukrainie czy pandemia COVID-19, w kategoriach ogólniejszych i systemowych jako o kryzysach fundamentalnych o długofalowych konsekwencjach dla codzienności osób badanych.

Kwestie poruszone przez nas w podsumowaniu prowadzą nas do rozważań o zbiorowych sposobach pamiętania przede wszystkim kryzysu pandemicznego i w mniejszym stopniu innych problemów społecznych z ostatnich lat. Łukasz Afeltowicz i Michał Wróblewski, opisując społeczne znaczenie epidemii (Afeltowicz i Wróblewski, 2021), przywoływali fenomen zbiorowego

„zapominania” niektórych kryzysów zdrowotnych sprzed lat. Różne wzorce społecznego pamiętania sugerują kontekstowość tego procesu także w odniesieniu do interesującego nas w książce okresu lat 2020–2024. Istotą wielokryzysu jest jego wielowątkowość – kryzysy się na siebie nakładają, mieszają ze sobą, a w przestrzeni debaty publicznej wręcz „konkurują” o uwagę mediów i opinii publicznej. Również w naszym materiale, w wywiadach z badanymi przeprowadzonych w 2023 r., pojawiała się obserwacja medialnego końca pandemii po rosyjskim ataku na Ukrainę w lutym 2022 r. Zbiorowo możemy więc na jakiś czas zapomnieć o pandemii, ale kwestią otwartą pozostaje szersze rozumiane dziedzictwo samego kryzysu COVID-19, jak i innych, towarzyszących mu załamaniań składających się razem na analizowany przez nas wielokryzys. Nawet w analizach biograficznych widzimy przecież możliwości różnie ukierunkowanego wpływu doświadczenia nakładających się kryzysów: od reorientacji biograficznej, przez wzmocnienie tendencji przedkryzysowych, po neutralizację (niekoniecznie oznaczającą normalizację) kryzysu społecznego. We wszystkich tych przypadkach sposoby pamiętania o pandemii COVID-19 i kolejnych wstrząsach oraz kryzysach powiązane są ze strategiami życiowymi badanych, których szczegółową analizą zajmiemy się w kolejnym rozdziale.

Sposoby radzenia sobie z nawarstwiającymi się kryzysami

Jacek Burski, Adam Mrozowicki, Agata Krasowska¹

Wprowadzenie

W ostatnim rozdziale książki koncentrujemy się na pytaniu, czy i w jaki sposób wielokryzys przełożył się na strategie życiowe pracowników wybranych branż kluczowych. Analiza przeprowadzona w rozdziale 15 wskazywała, że pomimo wyrażanych obaw przed różnymi kryzysami (por. sondaż CATI, rozdział 6) wstrząsy zewnętrzne, takie jak pandemia COVID-19 czy wojna, tylko w niektórych okolicznościach stawały się biograficznymi punktami zwrotnymi w historiach życia badanych. W oparciu o wcześniejsze badania biograficzne nad doświadczeniami kryzysów wywołanych transformacją systemową (Kaźmierska i Waniek, 2020a; Mrozowicki, 2011) czy wojną (Dopierała i Waniek, 2016) oczekiwaliśmy, że obok uwarunkowań obiektywnych (w tym faktycznego przebiegu danego kryzysu czy posiadanych zasobów, które umożliwiają radzenie sobie z nim) dla ciągłości i zmiany strategii życiowych kluczowe znaczenie będzie miała podejmowana przez jednostki praca biograficzna (Schütze, 2012a; A.L. Strauss, 1993). Jej celem jest nadawanie sensu własnemu życiu, podtrzymanie i redefiniowanie biograficznych tożsamości wobec zmieniającego się kontekstu (Kaźmierska, 2008, s. 29). Aktywizacja pracy biograficznej jest

¹ Ustalenia przedstawione w tym rozdziale zostały zaprezentowane również w artykule, który opublikowano w czasopiśmie „Organization” (Mrozowicki i in., 2025b). W toku pracy zostały zaktualizowane i poszerzone, wychodząc poza analizę doświadczeń pracowników i pracownic sprekaryzowanych.

rodzajem reakcji na kryzysy życiowe i trudne sytuacje, nieoczekiwane, nagłe wydarzenia, które stwarzają potrzebę poddania refleksji realizowanych dotąd strategii życiowych (Burski i in., 2022). Przypomnijmy, że strategie zdefiniowaliśmy wcześniej jako wypracowane indywidualnie i refleksyjnie sposoby życia, które są odzwierciedlone w „logikach” opowiadanych historii życia, czyli właściwych dla nich splotach struktur biograficznych (Mrozowicki, 2011).

Zdolność do podejmowania pracy biograficznej wiąże się z wcześniejszymi doświadczeniami życiowymi, obejmuje procesy biograficznego uczenia się (Alheit, 1995) i wykorzystania nagromadzonych zasobów biograficznych (Każmierska i Waniek, 2020a; Lalak, 2015). Przykładami zasobów biograficznych, znanych z wcześniejszych badań, mogą być: „wyuczona zaradność” w odpowiedzi na długotrwały brak innych kapitałów i ograniczone wsparcie ze strony państwa (Mrozowicki, 2011), dyspozycje opiekuńcze wyniesione z relacji rodzinnych i przenoszone w sferę prekaryjnej pracy w celu nadawania jej sensu (Ba’, 2023) czy zdolność do „kombinowania” w warunkach kluczowych dla patchworkowego kapitalizmu instytucji nieformalnych i więzi na poziomie mikrostruktur (Gardawski i Rapacki, 2021; Polkowska i Mika, 2022). Zasoby biograficzne mogą częściowo pokrywać się z ucieleśnionym kapitałem kulturowym, który odnosi się do społecznie nabytych i utrwalonych dyspozycji do myślenia i działania, a nawet reakcji cielesnych (Bourdieu, 1986). Dyspozycje te nie są zmaterializowane w postaci bogactwa, posiadanych sieci społecznych czy formalnego wykształcenia, ale stanowią nabyte w toku doświadczeń biograficznych zdolności do wykorzystania różnego rodzaju kapitałów w celu rozwijania strategii życiowych i radzenia sobie z wyzwaniami i kryzysami.

Sekwencyjna analiza biograficzna przypadków kluczowych (Schütze, 2012) (zob. rozdział 4) umożliwiła zidentyfikowanie szeregu strategii życiowych, których kombinacje i sekwencje stanowią wzory radzenia sobie z konsekwencjami wielokryzysu. Jego poszczególne momenty, w szczególności pandemia COVID-19, wpływając na jednostki i wspólnoty, wymusiły działania wykorzystujące zbudowane wcześniej zasoby biograficzne, a także ekonomiczne, kulturowe i społeczne². Radzenie sobie z kryzysami z lat 2020–2024 było

² W tekście używamy pojęć „zasobów” i „kapitałów” zamiennie, choć ściśle mówiąc, w teorii Pierre’a Bourdieu (1986) zasoby stają się kapitałami wówczas, gdy są aktywnie wykorzystywane przez jednostki do zdobycia przewagi w danym polu społecznym w relacji do innych jednostek i grup. Kapitał ekonomiczny może przyjąć postać pieniężną i być zinstytucjonalizowany jako prawa własności. Kapitał kulturowy funkcjonuje w formie ucieleśnionej w postaci praktycznych kompetencji, umiejętności i zdolności, w zobiektywizowanej formie dóbr kulturowych oraz w zinstytucjonalizowanej formie edukacji formalnej. Wreszcie kapitał społeczny odnosi się do zasobów

w naszym rozumieniu oparte na kontynuacji lub zmianie strategii życiowych, wypracowanych w okresie przed pandemią.

W niniejszym rozdziale skupiamy się na analizie sposobów radzenia sobie z kryzysami po 2020 r. z perspektywy strategii życiowych pracowników analizowanych w książce branż kluczowych: edukacji, ochrony zdrowia, pomocy społecznej i logistyki. Nasze rozważania rozpoczynamy od opisu zasadniczych cech typologii strategii życiowych: wymiarów, wokół których zbudowaliśmy jej poszczególne kategorie. Następnie przechodzimy do prezentacji kolejnych typów. Opisujemy charakterystyczne cechy danego typu, wspierając opis przykładami i cytatami wybranymi z materiału empirycznego, i skupiamy się na jednym, kluczowym przypadku – wywiadzie, w którym w najpełniejszy sposób możemy zaobserwować wybrane cechy rozpatrywanego typu. W zakończeniu podsumujemy znaczenie propozycji typologii dla rozumienia społecznych konsekwencji kryzysu.

16.1. Typologia strategii życiowych pracowników

Problem strategii życiowych i wynikających z nich sposobów radzenia sobie z wielokryzysem przez pracowników niezbędnych wiąże się z poruszonym już w rozdziale 1 wątkiem dotyczącym sprzecznych – antynomijnych (Marody, 1987) – reakcji na kryzysy społeczne. Nie chcąc powtarzać całości rozważań z I części książki, przywołamy tu przede wszystkim dwie kwestie.

Po pierwsze, w tym rozdziale skupiamy się na perspektywie indywidualnej, osadzonej w biograficznych doświadczeniach pracowników i analizowanej przez nas z wykorzystaniem zebranych historii ich życia. W mniejszym stopniu więc interesuje nas kwestia reakcji ograniczonych do miejsca pracy (por. część III), a bardziej chodzi nam o poszerzenie perspektywy i włączenie do naszych rozważań materiału biograficznego. Zakładamy tym samym, że właśnie w nim można doszukiwać się wyjaśnień stojących za często antynomijnymi kategoriami, za pomocą których interpretujemy, jak pracownicy radzili sobie z wielokryzysem.

Po drugie, zaprezentowana poniżej typologia powinna w naszym rozumieniu funkcjonować raczej jako propozycja o charakterze „pojęć uwrażliwiających” (Blumer, 1954, s. 7), czyli terminów i odniesień natury ogólnej, które sugerują kierunek interpretacji, ale nie mają analitycznego potencjału wyjaśniania obserwowanych w materiale zjawisk.

związanych z „posiadaniem trwałej sieci mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanych relacji wzajemnej znajomości i uznania” (Bourdieu, 1986, s. 248).

Analiza zebranych wywiadów umożliwiła nam identyfikację dwóch głównych wymiarów pozwalających na analityczne opisanie strategii życiowych naszych rozmówców i rozmówczyń: (1) wymiar więzi społecznych, związany z biograficznym znaczeniem sieci i relacji społecznych dla realizacji strategii życiowych (orientacja sprywatyzowana vs. wspólnotowa), oraz (2) wymiar sprawstwa (podmiotowości), odnoszący się do ogólnych biograficznych orientacji informatorów w stosunku do wydarzeń dziejących się w ich życiu (orientacja proaktywna lub reaktywna).

W odniesieniu do wymiaru więzi społecznych analiza dotyczyła rodzaju relacji jednostek z innymi ludźmi oraz stopnia, w jakim relacje te są istotne dla budowania narracji w wywiadzie oraz interpretacji przez narratorów i narratorki historii ich życia. Większe skupienie się w opisywaniu wydarzeń życiowych na perspektywie własnej bądź rodziny było dla nas wskazówką, że osoba badana interpretuje świat w bardziej zindywidualizowany sposób, co nazwalimy orientacją sprywatyzowaną (Lockwood, 1975)³. Z kolei umiejscawianie swoich działań w perspektywie wspólnoty (np. grupy zawodowej, zespołu w miejscu pracy, społeczności lokalnej czy grupy religijnej) kierowało naszą refleksję w stronę uznawania za kluczowe relacji wykraczających poza rodzinę osoby badanej, czyli orientacji wspólnotowej.

W literaturze przedmiotu wskazuje się również na funkcję ochronną więzi społecznych, które mogą być postrzegane jako dodatkowa siatka bezpieczeństwa egzystencjalnego, chroniąca jednostki przed niepewnością społeczno-ekonomiczną w czasie kryzysu (Castel, 2000; Manolchev i in., 2018). Robert Castel (2000) wskazuje, że „zaangażowanie (lub załamanie się) w system powiązań, w których mogą one [jednostki – przyp. A.M.] reprodukować swoje istnienie na poziomie emocjonalnym i społecznym” jest kluczowe dla zrozumienia różnych form doświadczania niepewności (*vulnerability*). Wydaje się, że relacje społeczne mają przy tym wyjątkowe znaczenie właśnie w warunkach patchworkowego kapitalizmu (por. rozdział 2 i wyniki sondażu CATI omawiane w rozdziale 7). Jest tak ze względu na jego familialistyczny charakter – grupy pierwotne realizują część funkcji państwa opiekuńczego (*welfare state*) w sytuacji doświadczanych przez jednostki kryzysów, szczególnie w sferze rynkowej i gospodarczej (Hryciuk i Korolczuk, 2021; Inglot i in., 2022; Meardi i Guardiancich, 2022).

³ Używamy kategorii orientacji „sprywatyzowanych” w sensie bliskim temu, który „prywatyzacji” świadomości społecznej pracowników przypisywali brytyjscy badacze klasy robotniczej, odnosząc ją do pracowników, którzy nie rozwinęli solidarności klasowej, skoncentrowani zaś byli na rodzinie i efektach finansowych swojej pracy (Lockwood, 1975).

W odniesieniu do wymiaru sprawstwa skupiliśmy się przede wszystkim na nastawieniu jednostek do ich życia, odzwierciedlonym w sekwencjach biograficznych struktur procesowych (Każmierska i Waniek, 2020a; Schütze, 2012), układających się między logiką porządku i kontroli nad własną biografią a logiką dezorganizacji i chaosu, wywołaną niekontrolowanymi wydarzeniami zewnętrznymi oraz, związanymi z nimi lub nie, kryzysami biograficznymi.

Dzięki analizie materiału biograficznego zidentyfikowaliśmy dwa rodzaje orientacji, które opisują sprawczy aspekt strategii życiowych. Po pierwsze, była to orientacja reaktywna, wyrażająca ograniczoną kontrolę nad własnym życiem. Biograficznymi strukturami procesowymi, na które zwracaliśmy uwagę w tym przypadku, były instytucjonalne wzorce oczekiwań oraz biograficzna trajektoria cierpienia. Szczególnie ta druga jako sytuacja, „w której jednostki nie są już dłużej w stanie aktywnie kształtować swojego życia; mogą jedynie reagować na przytłaczające zewnętrzne zdarzenia” (Schütze, 2012, s. 157), przykuła naszą uwagę jako oczekiwana konsekwencja znalezienia się przez jednostki w sytuacji kryzysowej. Po drugie, była to orientacja proaktywna, która dominowała w historiach życia naznaczonych ciągłymi próbami rozwijania biograficznych planów działania, poprzez które „osoba próbuje aktywnie kształtować przebieg swojego życia”, co znajdowało odzwierciedlenie w języku planowania, formułowania intencji i refleksji (Schütze, 2012, s. 157). W niektórych przypadkach odnajdywaliśmy również zarysowujące się w narracjach ślady biograficznej metamorfozy (Schütze, 2012, s. 158), sugerujące transformacyjny potencjał kryzysu społecznego.

Warto zauważyć, że opisane powyżej orientacje do pewnego stopnia są niezależne od rozpatrywanej w poprzednim rozdziale biograficznej roli kryzysów egzogennych, ponieważ dotyczą szerszych, ukształtowanych zwykle przed tymi wydarzeniami strategii życiowych oraz doświadczeń biograficznych. Zestawiając dwa opisane powyżej wymiary, opracowaliśmy typologię strategii życiowych przedstawioną w tabeli 16.1.

Tabela 16.1. Biograficzne wymiary strategii życiowych

Wymiary biograficzne	Więzi społeczne	
	Orientacja sprywatyzowana	Orientacja wspólnotowa
Sprawstwo ↑↓ Orientacja reaktywna ↑↓ Orientacja proaktywna	PRZETRWANIE	RELACYJNOŚĆ
	ZARADNOŚĆ	SOLIDARNOŚĆ

Źródło: badania własne COV-WORK.

Jak widzimy w tabeli, każdy z typów łączy w sobie dwa elementy z zestawienia wymiarów biograficznych: typ przetrwania wiąże orientacje sprywatyzowane i reaktywne, typ relacyjny wspólnotowość i reaktywność, typ zaradności proaktywność i orientację sprywatyzowaną, a typ solidarności proaktywność i nastawienie wspólnotowe. Od razu możemy powiedzieć, że ustalenie dominującego typu strategii życiowych w danym wywiadzie biograficznym było trudne. Większość przypadków cechowały ambiwalencje polegające na napięciu pomiędzy wskazanymi przez nas kategoriami.

Ponadto objętość materiału (zespołowe przeanalizowanie całości kolekcji było od strony organizacyjnej właściwie niemożliwe) stanowiła wyzwanie związane z kategoryzacją poszczególnych przypadków. Mimo tych kłopotów, opierając się na podsumowaniach analitycznych oraz ocenie poszczególnych przypadków przez osoby realizujące wywiady, wskazaliśmy dla wszystkich zebranych historii życia dominujące typy strategii życiowych.

Tabela 16.2. Przypisanie przypadków do dominujących w wywiadzie typów strategii życiowych

Wymiary biograficzne	Więzi społeczne	
	Orientacja sprywatyzowana	Orientacja wspólnotowa
Sprawstwo <div style="text-align: center;"> Orientacja reaktywna ↑↓ Orientacja proaktywna </div>	PRZETRWANIE 28 przypadków	RELACYJNOŚĆ 19 przypadków
	ZARADNOŚĆ 31 przypadków	SOLIDARNOŚĆ 12 przypadków

Źródło: badania własne COV-WORK.

W całej kolekcji dominowały sprywatyzowane strategie życiowe (łącznie 59 przypadków) nad wspólnotowymi (31 przypadków). W relacji między proaktywnością i reaktywnością obserwujemy z kolei przewagę tej drugiej: nieznacznie więcej wywiadów prezentowało orientację reaktywną (47 przypadków reaktywnych i 43 przypadki proaktywne). Nałożenie na siebie obu wymiarów daje największą liczbę przypadków w typach: zaradności (31 przypadków) i przetrwania (28 przypadków), mniej natomiast wywiadów oceniliśmy jako prezentujące typy wspólnotowe, w tym 19 przypadków relacyjnych i 12 przypadków solidarnościowych. Takie rozłożenie wywiadów w zebranej kolekcji, choć oczywiście nie jest reprezentatywne w sensie statystycznym, wskazuje na istotne tendencje do sprywatyzowanego sposobu radzenia sobie z kryzysem i wyraźnie ograniczone tendencje do aktywnego działania na rzecz szerszych wspólnot, w których nasi

badani na co dzień funkcjonują. Koncentracja badanych na mikrostrukturach, przede wszystkim na własnych rodzinach jako podstawie radzenia sobie z kryzysami, oddaje istotne cechy patchworkowego porządku społecznego i potwierdza ustalenia z zaprezentowanych w rozdziale 7 analiz ilościowych.

Analiza kolekcji była prowadzona również pod kątem znaczenia branż dla typów strategii życiowych, co widać w tabeli 16.3.

Tabela 16.3. Rozkład dominujących typów strategii życiowych pod kątem branży

Typ dominującej strategii	Ochrona zdrowia	Pomoc społeczna	Edukacja	Logistyka
Przetrwanie	3	5	10	10
Relacyjność	5	3	10	1
Zaradność	10	1	7	13
Solidarność	1	3	2	6

Źródło: badania własne COV-WORK.

Można postawić tezę, że kontekst organizacji pracy w przypadku branży był ważny, ale nie determinował strategii życiowych pracowników. Pamiętając o nierównych liczbach wywiadów w każdej z branż (29 wywiadów w edukacji, 30 w logistyce, a 19 w ochronie zdrowia i 12 w pomocy społecznej), możemy wskazać kilka istotnych kwestii. Wymiar wspólnotowy był obecny w ograniczony sposób w wywiadach z pracownikami logistyki (z wyjątkiem osób aktywnych w związkach zawodowych), co interpretować można jako efekt większej fragmentacji organizacji pracy w tej branży. Jednocześnie w wywiadach w edukacji, ochronie zdrowia i pomocy społecznej tendencje prywatyzacyjne były niemal tak silnie obecne jak strategie wspólnotowe. Wyróżnia się tu dominacja typu zaradności w wywiadach z lekarzami, gdzie we wszystkich sześciu przypadkach wskazaliśmy dominację tej kategorii.

Przejdziemy teraz do bardziej szczegółowej analizy każdego z typów, zaczynając od kategorii reaktywnych: typu przetrwania i typu relacyjnego, by później skupić się na kategoriach proaktywnych: typie zaradności i typie solidarności.

16.2. Typ przetrwania: charakterystyka ogólna

Typ przetrwania łączy w sobie wymiar sprywatyzowanych relacji społecznych oraz reaktywność biograficzną. Wynika ona głównie ze społecznej izolacji danej osoby w wyniku okoliczności zewnętrznych (w tym pandemii), a także

gotowości do rozwijania działań nastawionych przede wszystkim na to, by przetrwać i chronić siebie (i swoją rodzinę) przed niepewnością czasu kryzysu. Charakterystyczne dla tego typu doświadczanie ograniczeń wynikających z nierówności społecznych oraz poczucie bezsilności i atomizacji potęgowane są przez funkcjonowanie w warunkach prekaryjności oraz niewielkie wsparcie ze strony sieci społecznych. *Modus vivendi* w tym typie przypomina opisywane przez nas w rozdziale 7 „samowsparcie w osamotnieniu” oparte na indywidualnym zmaganiu się z losem. Sprywatyzowane strategie życiowe pociągają za sobą rodzaj ograniczonego solidaryzmu i orientację skupioną na celach indywidualnych i rodzinnych. Wymiar reaktywności pojawia się w biografiach charakteryzujących się doświadczeniem utraty kontroli nad własnym życiem, będącym elementem biograficznej trajektorii cierpienia jako dominującej struktury procesowej. Utrzymywanie się strategii reaktywnych w warunkach wielokryzysu wskazywało zazwyczaj na deficyt zasobów biograficznych lub trudności z ich wykorzystaniem. W części przypadków doświadczenie wielokryzysu prowadziło do osłabienia np. zasobów relacyjnych, a tym samym do przesunięcia w stronę typu przetrwania pierwotnie bardziej relacyjnej strategii życiowej (co nastąpiło np. w przypadku opisywanej poniżej pracowniczki socjalnej Uli).

Dobrym przykładem typu przetrwania jest historia nauczyciela, Pawła, który nie jest skłonny do tworzenia wokół siebie sieci społecznych. Paweł konstruuje opis samego siebie w opozycji do innych: siostry, ludzi w wiosce, w której się wychował, innych nauczycieli, wizerunku osób LGBT (Paweł jest osobą homoseksualną) w mediach i w przekazie szkoły. Także kiedy tłumaczy, dlaczego ma niewiele relacji towarzyskich, wskazuje, że nie chce wysłuchiwanie „gorzkich żali” koleżanek.

Nierzadko też samo miejsce pracy determinuje orientację sprywatyzowaną. Zindywidualizowany proces pracy, czyli wykonywanie obowiązków przede wszystkim samotnie, bez konieczności współpracy z innymi, charakteryzuje w naszej kolekcji m.in. część pracowników logistyki (kurierów paczkowych, kurierów aplikacji czy kierowców transportu międzynarodowego), ale też – do pewnego stopnia – lekarzy i lekarki⁴. Cytat z wywiadu z Jankiem, kurierem paczkowym pracującym głównie na terenach wiejskich, pokazuje, że problemy z utrzymaniem więzi wynikać mogą nie tylko z charakteru pracy, ale też niskich wynagrodzeń i izolacji przestrzennej:

⁴ Nie oznacza to jednak automatycznie dominacji typu przetrwania – wśród lekarzy i lekarek dominuje proaktywny typ zaradności. Obserwujemy tu jednak, jak istotne są indywidualistycznie zorientowane strategie, a niekoniecznie szerokie więzi społeczne.

Janek: Tak, [praca – przyp. aut.] jest samotna. Znaczy, no, widzujemy innych, powiedzmy, klientów, gdzieś tam na pustyni nie jesteśmy [...]. Wiadomo, że są te relacje, ale w dużo mniejszym stopniu. Ciężko spotkać się na przysłowiowe piwo, no bo samochodem nie pojedę, natomiast najtańszy Uber kosztuje 80 złotych. No to gdzieś tam przy większej okazji to tak, ale tak, żeby tak spontanicznie pojechać, to raczej się nie zdarza. (BNI_13_L_Janek)

Typ przetrwania w naszej kolekcji najczęściej reprezentowany był wśród pracowników edukacji i logistyki. W przypadku logistyki to warunki pracy ograniczały potencjał nawiązywania relacji z innymi. W edukacji z kolei duże znaczenie mogło mieć izolujące od innych ludzi doświadczenie pracy zdalnej w pandemii. Warto jednak nadmienić, że choć nasza analiza była skupiona na tematyce pracy (w tym relacji społecznych w pracy), to ocena orientacji jako sprywatyzowanej bądź wspólnotowej była oparta o całokształt charakterystyki usieciewienia danej jednostki, który został zaprezentowany w wywiadzie.

Przejdziemy teraz do prezentacji przypadku, w ramach którego pokażemy, w jaki sposób pracowaliśmy przy ocenie jego charakterystyki.

16.2.1. Typ przetrwania: przypadek Uli

Przykładem wybranym do pokazania właściwości typu przetrwania jest biografia Uli, pracownicy socjalnej z DPS, mieszkającej w D., dużym mieście w zachodniej Polsce. Rozmówczyni urodziła się w 1989 r. Ma dwóch braci: o 11 i 13 lat starszych od niej. Gdy miała sześć lat, zdiagnozowano u niej cukrzycę. W tym samym roku jej rodzice się rozwiedli. Dwa lata po rozwodzie Ula razem z matką wyprowadziły się z rodzinnego domu. Odtąd Ula nie miała już kontaktu z ojcem. Obie kobiety przenieśli się do miejscowości pod D., gdzie matka (z pomocą Uli) opiekowała się domem i działką. Po pewnym czasie weszła w związek z właścicielem i wzięła z nim ślub. Domykając opis rodziny pochodzenia badanej, dodajmy, że matka była chemiczką, a ojciec pracował w PGR do lat dziewięćdziesiątych XX wieku (Ula nie była w stanie określić, jaką konkretnie pracę wykonywał), a później był ochroniarzem.

Ula do szkoły podstawowej i gimnazjum uczęszczała w dwóch różnych podmiejskich miejscowościach. Do liceum chodziła już w D. Wybór studiów był efektem konsultacji doradczyni zawodowej, która pojawiła się w szkole średniej i wskazała Uli, że praca opiekuńcza byłaby dla niej dobrą ścieżką kariery. W tym momencie życia narratorki widzimy wyraźne oddziaływanie instytucjonalnego wzorca oczekiwań, kiedy badana znajdowała się w momencie

przejściowym bez wyraźnie rozwiniętego biograficznego planu działania (czyli planu dalszej edukacji czy kariery zawodowej) i zdecydowała się na skorzystanie z „zewnątrznej”, zinstytucjonalizowanej podpowiedzi. Studia magisterskie z pedagogiki skończyła w N., innym dużym mieście w zachodniej Polsce, dokąd przeniosła się ze względu na wejście w stały związek i decyzję o zamieszkaniu z partnerem. Była to pierwsza poważna relacja badanej – para ostatecznie się zaręczyła, ale po czterech i pół roku narratorka zakończyła ją i zdecydowała się wrócić do D. Argumentowała tę zmianę niechęcią do pełnienia funkcji gospośi i sprzątaczkii w związku, co możemy interpretować jako odrzucenie wzorca tradycyjnego podziału ról płciowych w relacji. Jest to też moment przejęcia kontroli nad dalszym kierunkiem rozwoju swojej biografii przez badaną.

Realizacja biograficznego planu powrotu (Ula zamieszkała ponownie z matką i ojczymem) i podjęcia pracy początkowo napotkała na trudności związane z niemożnością znalezienia satysfakcjonującej posady. Ostatecznie Ula zdecydowała się zatrudnić w domu pomocy społecznej. Po kilku zmianach ostatecznie trafiła do DPS, w którym pracuje od sześciu lat jako pracownica socjalna. Obecnie w swojej pracy zajmuje się przede wszystkim obsługą dokumentacji i wsparciem prawno-administracyjnym mieszkańców DPS. Ocenia, że połowę czasu pracy poświęca na kontakty z mieszkańcami, a połowę na dokumentację.

Narratorka jest w związku małżeńskim od 2019 r. W 2020 r. para otrzymała kredyt hipoteczny i zaczęła budowę własnego domu. W momencie wywiadu Ula planowała ciążę, co splotało się w jej historii z przewlekłą chorobą, cukrzycą. Dodatkowym źródłem problemów biograficznych (potencjałem trajektoryjnym) stał się kredyt hipoteczny, który w warunkach pandemii i inflacji okazał się znaczącym obciążeniem finansowym budżetu młodych małżonków.

W tym miejscu skupimy się na kwestii relacji jako kluczowym elemencie wpisującym przypadek Uli w typ przetrwania. Przypomnijmy, że w tym typie narratorzy nie przywiązują zbyt dużej wagi do relacji poza własną rodziną. Do pewnego stopnia ograniczają swój udział w szerszych sieciach społecznych, np. w ramach grupy zawodowej bądź miejsca pracy, lub są od nich odizolowani. Dla Uli kluczową grupą odniesienia jest jej najbliższa rodzina ze szczególnymi rolami matki i męża, choć i tu pojawiają się pewne napięcia. O matce mówi w następujący sposób:

Ula: Ona nie ma za dużo więzi rodzinnych, nie ma potrzeby na przykład spotykania się ze swoimi wnuczkami, ale jak już są, to ona by im dużo dała. Ona jest kobietą surową, ale [umiejącą – przyp. aut.] się poświęcać dla rodziny. (BNI_12_OZ_Ula)

Ula nie wspomina też o koleżankach, kolegach lub przyjaciółach, którzy byliby obecni jako wsparcie na różnych etapach biografii. Wskazuje to na deficyty w wymiarze relacyjnym. Gdy opowiada np. o szkole, nie mówi o relacjach, ale raczej o tym, że była bezkonfliktowa, przykładna, dostosowana, nie chodziła na wagary. Jest to też moment, kiedy ocenia siebie w kontekście więzi z innymi:

Ula: Ja byłam zawsze grzeczniutka. Ani razu, nie uwierzy pan, nie poszłam na wagary. Po prostu ja byłam tą jedyną zniechęconą, która nie chodziła na wagary. Wszyscy poszli, ja siedziałam bite tyle, ile miałam, nawet nauczyciele chyba mnie nienawidzili, bo po prostu już bym poszła i by mieli święty spokój. (BNI_12_OZ_Ula)

Poczucie osamotnienia widoczne w powyższym cytacie do pewnego stopnia powraca do Uli w kontekście dynamiki jej relacji w aktualnym miejscu pracy.

Ula: Jak ja się tutaj zatrudniałam, to była zupełnie inna praca. To była głównie praca z człowiekiem i dokumenty były tylko uzupełnieniem tego. A teraz jest dosyć odwrotnie. I był czas, żeby wypić ciepłą herbatę, a teraz nie ma. Nie ma czasu, żeby wypić dosłownie ciepłą herbatę. (BNI_12_OZ_Ula)

Badana w symbolu picia wspólnie ciepłej herbaty pokazuje istotę zmiany – relacje w jej miejscu pracy stają się drugorzędne wobec obowiązków biurokratycznych, które m.in. oddają kierunek przemian w instytucjach opiekuńczych, wynikających z nacisku na ich rozliczalność, która jest istotnym aspektem procesów urynkowania usług opiekuńczych oraz nowego zarządzania publicznego (Fraser, 2016, 2017; Keune, 2020; Kozek, 2011). To odwołanie wzmacnia historię pracy w pandemii i jej kluczowego dla naszej oceny przypadku Uli elementu, czyli opowieści o szczepieniach na COVID-19. Badana nie chciała i nie zdecydowała się zaszczepić, argumentując to m.in. ryzykiem powikłań. Jednak jeśli przyjrzeć się bliżej narracji Uli, widać, że być może istotniejsza od oceny zdrowotnych skutków szczepienia była rola postawy antyszczepionkowej w budowaniu swojej autonomii w relacjach z innymi, zwłaszcza przełożonymi. Narratorka była przymuszana do szczepienia przez jedną z kierowniczek, a jej uparte odmawianie było istotnym czynnikiem zmiany w postrzeganiu jej osoby w miejscu pracy.

Ula: Myślę, że troszkę się zmieniło jej postrzeganie mnie. Ja jestem tutaj jedną z najmłodszych pracownic i myślę, że dużo osób postrzega mnie jako „Ula, dziecko...”, coś tam. A w tym momencie zobaczyła, że ja mogę mieć swoje zdanie i mogę mieć inne zdanie. I nie widzę tego jako coś pozytywnego. Jej

reakcja na to, może jakbym zrobiła tak, jak ona chciałaby, żeby się zaszczepiła, toby było co innego. To w ten sposób. Czy coś się zmieniło? Dużo osób popadło w konflikty z innymi, myślę, głównie ze swoimi wyżej kierownikami, założmy, ponieważ kierownicy musieli i muszą w dalszym ciągu pilnować właśnie standardów sanitarnych. (BNI_12_OZ_Ula)

Temat szczepień był ważny również dla dynamiki relacji z jednym ze starszych braci, który podobnie jak ona pracuje w sektorze usług publicznych jako ratownik medyczny. Decyzja Uli o niezaszczepieniu się wywołuje silny konflikt między nimi. Do zmiany decyzji nie przekonało jej nawet to, że zamierza zająć w ciążę.

Ula: Nie przestraszyłam się na tyle pandemii, żeby się zaszczepić. Tak samo bałam się szczepionki, jak bałam się zachorować [...]. Myśmy byli jedną z pierwszych grup, która się mogła zaszczepić. Ja się biłam z myślami. Na początku, właśnie po zbadaniu sprawy, ale to było bardzo mało jeszcze informacji na temat tej szczepionki, ale po zbadaniu sprawy, wszystkich za i przeciw, stwierdziłam twardo, że nie będę się szczepić. (BNI_12_OZ_Ula)

Przypadek Uli był dla nas dobrą egzemplifikacją napięcia między wymiarem wspólnotowym i sprywatyzowanym z zarysowującym się w tle raczej reaktywnym nastawieniem narratorki do przebiegu jej życia. Podkreślane *explicite* podążanie za instytucjonalnymi wzorcami działania (bycie dobrą uczennicą, wybór studiów zgodnie z sugestiami doradczyni zawodowej, sumienne wykonywanie zadań w pracy, realizacja tradycyjnego modelu rodziny) zostaje do pewnego stopnia przełamane przez odmowę szczepienia (oraz wcześniejszą rezygnację z tradycyjnej roli gospodyni domowej w poprzednim związku), co mogłoby zostać uznane wręcz za element postawy proaktywnej i w rezultacie pozwolić na przesunięcie Uli bardziej w stronę typu zaradności. Jednak wydaje się, że sama odmowa nie ma w sobie potencjału proaktywności o charakterze biograficznym, czyli np. uruchomienia nowego biograficznego planu działania (np. chęci zmiany pracy). Nie jest też bodźcem do reorientacji w wymiarze relacji społecznych. Jeśli chodzi o znaczenie postawy antyszczepionkowej dla całości opowieści biograficznej, to nie zaobserwowaliśmy np. szukania kontaktu z osobami o podobnych poglądach. Ula wręcz podkreślała, że nie jest „antyszczepionkowcem” m.in. z powodu regularnego szczepienia się na grypę.

Koncentracja na temacie szczepień w miejscu pracy powoduje, że Ula staje się „antyrelacyjna” w stosunku do swoich współpracowników. W swoich wypowiedziach krytykuje m.in. wybiórcze przestrzeganie rozporządzeń o środkach ochrony osobistej, obowiązujących w DPS (m.in. wspomina o nienoszeniu

maseczek). W ten sposób narratorka konstruuje w wywiadzie barierę między sobą a innymi: „I dla mnie to jest denerwujące, bo ja jestem upierdliwa, jeśli chodzi o takie rzeczy, że jak trzeba, to trzeba założyć”.

W kontekście działania na rzecz wspólnoty pracowniczej widzimy z kolei podejście o charakterze instrumentalnym. Ula chciała się zapisać do związku zawodowego, ale zrezygnowała w momencie, gdy dowiedziała się, że tego typu aktywność nie ma wpływu na wysokość zarobków. Instrumentalne nastawienie do organizacji związkowych wpisuje się w cechy prywatyzacji świadomości społeczno-ekonomicznej pracowników opisywanych wcześniej przez badaczy brytyjskich (Lockwood, 1975).

16.3. Typ relacyjny: charakterystyka ogólna

Istotą typu relacyjnego jest powiązanie orientacji na relacje wspólnotowe (wykraczające poza więzi w ramach grup pierwotnych, przede wszystkim rodziny) z dominacją reaktywności w wymiarze sprawstwa, czego przejawem jest bądź to podporządkowanie się instytucjonalnym wzorcom oczekiwań w danej grupie, bądź to utrata kontroli nad swoim życiem w związku z rozwojem biograficznej trajektorii cierpienia. „Wspólnotowość” w omawianym typie odnosić się może zarówno do miejsca pracy, jak i doświadczeń poza miejscem pracy, np. w ramach wspólnoty religijnej czy bliskich relacji sąsiedzkich i towarzyskich, o ile gwarantują one wsparcie w sytuacjach kryzysowych i są istotnymi elementami konstrukcji biograficznych tożsamości. Innymi słowy, interesują nas tu przypadki, które w sytuacji nakładających się kryzysów społecznych charakteryzowały się kluczową rolą tożsamości zbiorowych i związanych z nimi szerokich, ponadrodzinnych więzi społecznych. Było to szczególnie istotne w opisach doświadczenia kryzysu pandemii COVID-19, kiedy ważne okazywały się relacje przedpandemiczne jako biograficzny zasób uodparniający jednostki i wspólnoty na negatywne konsekwencje pandemii.

Postawa reaktywna pojawiająca się w typie relacyjnym jest nie tyle brakiem aktywności, co aktywnością nakierowaną na wspólne przetrwanie doświadczanych trudności. Relacyjność jest tu zatem podstawowym mechanizmem odporności społecznej, którą rozumieć można za Philippe'em Bourbeau (2015, s. 1962) jako „proces uporządkowanych dostosowań podejmowanych przez społeczeństwo lub jednostkę w obliczu endogennych lub egzogennych wstrząsów”. Chodzi zatem o adaptację jednostek i grup do zmieniających się okoliczności, nie zaś o podejmowanie wspólnych wysiłków na rzecz zmiany ich sytuacji (lub działań mających na celu powstrzymanie niepożądanych zmian).

Relacyjność jest zatem orientacją konserwatywną, bliską opisywanej przez Alberta Hirschmana (1995) strategii „lojalności” wobec wspólnoty czy organizacji w kryzysie. Adaptacyjny charakter relacyjności w omawianym typie odróżnia go od „krytyki”, która niesie z sobą potencjał transformacyjny wobec otoczenia społecznego i tym samym kieruje aktywność jednostki w stronę typu zaradności bądź solidarności.

Wspólnoty pracownicze w branżach będących w centrum naszego zainteresowania służą jako zasób biograficzny, który ma chronić jednostki przed przekształceniem się podwyższonych przez kryzys społeczne potencjałów trajektoryjnych w indywidualne bądź kolektywne trajektorie cierpienia, m.in. pozwalając na bardziej efektywne realizowanie zadań stawianych przed poszczególnymi pracownikami (np. wzajemne wspieranie się i uczenie aplikacji do nauczania zdalnego w przypadku nauczycieli, por. rozdział 10).

Sieci społeczne w ramach szerokiej rodziny, grup w miejscu pracy, społeczności lokalnych zapewniały wsparcie emocjonalne oraz praktyczne, chroniąc przed kryzysami i gwarantując pomoc w radzeniu sobie z ich konsekwencjami (Castel, 2000; Mrozowicki i Trappmann, 2021). Oddziaływanie różnego rodzaju barier (w niektórych przypadkach biograficznych, w innych mających charakter instytucjonalny bądź związany z organizacją pracy) uniemożliwiało jednak w tym typie przejście od postawy reaktywnej do proaktywnej i przesunięcie się w stronę typu solidarności.

W przypadku typu relacyjnego wyraźnie widać oddziaływanie kontekstu branżowego: aż dziesięć wywiadów biograficznych z nauczycielkami i nauczycielami zostało przez nas zakwalifikowanych do tej kategorii. W analizach tych narracji obserwowaliśmy, jak nakładające się na siebie problemy przedpandemiczne (w tym kluczowe tutaj poczucie rozczarowania m.in. nieudanym strajkiem z 2019 r.) oraz kryzysy: pandemiczny (zmiana organizacji pracy i przejście na nauczanie zdalne) i wojenny (przybycie dużej liczby nowych uczniów nieznających języka polskiego), tworzą sytuację, w której najważniejsze staje się przetrwanie przy ograniczonym wsparciu ze strony władz państwowych, kuratoriów czy – w odczuciu części badanych – związków zawodowych. Co więcej, należy tu wziąć pod uwagę charakter wykonywanej pracy – w przypadku edukacji opartej na relacjach nie tyle między współpracownikami, co między nauczycielami i uczniami.

Dobrym przykładem typu relacyjnego jest Lena, Ukrainka mieszkająca w Polsce od dwunastego roku życia. Lena jest nauczycielką w szkole oraz nauczycielką akademicką. Podkreślała w wywiadzie znaczenie wypracowania relacji opartych na szacunku:

Lena: Ja pracowałam tylko trzy miesiące w szkole i dostałam wychowawstwo w najtrudniejszej klasie gimnazjalnej, jaka w ogóle była [śmiech]. Ale to pokazało mi, że naprawdę z dziećmi można pracować, naprawdę z nimi można nawiązać jakąś więź. Zresztą z tą swoją klasą, pomimo tego, że to była naprawdę najtrudniejsza klasa, zresztą niektórzy twierdzą, że w historii szkoły, ale ja z nimi mam do tej pory kontakt. (BNI_20_E_Lena)

Lenie bardzo zależy na relacjach z uczniami. Twierdzi, że zadaniem nauczyciela jest wychowywanie dzieci, ponieważ wierzy w sprawstwo nauczycieli, które polega na ciągłej pracy z dziećmi. Uważa, że to od nauczycieli w dużej mierze zależy, kim będą ich wychowankowie.

Przejsście na pracę zdalną wiązało się z różnego rodzaju trudnościami. Konsekwencją było powszechne zmęczenie nauczycieli i dzieci, brak fizycznego kontaktu, spadek motywacji z powodu zmiany przestrzeni, częstotliwości i form interakcji, przeciążenie ciągłym przebywaniem w domu oraz przeniesienie pracy do środowiska relacji domowych. Tym większą rolę w sytuacji kryzysu odgrywały relacje przedpandemiczne, funkcjonujące już jako zasoby biograficzne, służące do radzenia sobie z wyzwaniami. Kiedy jednak relacje w zespołach były słabsze, osoby badane szukały wsparcia w innych źródłach, np. w internecie.

Agnieszka: Bo jak już nawet skończyłam lekcje online'owe w dwóch szkołach, to potem musiałam przygotować znowu wszystko w formie online, nie wiem, jakieś prezentacje, ja nie robię prezentacji, więc korzystałam tutaj z jakichś pomocy, bo całe szczęście mamy naprawdę sieć wsparcia takiego, wiesz, grupki na Facebooku po prostu, że tam jacyś „Poloniści z pasją”, coś tam. Super ludzie, udostępniali te wszystkie rzeczy, dzielili się tym. Naprawdę, jak ktoś coś zrobił fajnego, to się dzielił. (BNI_06_E_Agnieszka)

Podsumowując, typ wspólnotowy polega na realizacji strategii życiowych w oparciu o posiadane szerokie sieci społeczne zarówno w miejscach pracy, jak i poza nimi. Kryzys społeczny rysuje się tutaj jako zjawisko, które trzeba znieść i przetrwać, korzystając m.in. z dostępnych zasobów relacyjnych, np. poprzez wymianę informacji na temat sposobów wykonywania pracy w zmienionych warunkach, a przede wszystkim przez wzajemne wsparcie i troskę w miejscach pracy zarówno w sytuacjach nadzwyczajnych, jak i tych codziennych (Gitkiewicz, 2023).

16.3.1. Typ relacyjny: przypadek Darii

Daria urodziła się w 1976 r. jako szóste dziecko w wielodzietnej rodzinie w D., dużym mieście w Polsce, i tam też mieszka przez całe swoje życie. Jej matka wykonywała wiele zwykle krótkoterminowych zajęć, m.in. w trakcie wyjazdów zagranicznych w usługach gastronomicznych, natomiast ojciec pracował dorywczo jako malarz pokojowy. Daria wychowywała się w trudnych warunkach: doświadczała przemocy ze strony ojca, ubóstwa i dysfunkcji w relacjach rodzinnych. W swoją historię wplotła również ważne wydarzenia z życia swojego rodzeństwa i rodziny, które odcisnęły się piętnem na jej przeszłości (m.in. alkoholizm ojca i samobójcza śmierć brata). Zasadniczym wątkiem opowieści Darii jest awans klasowy mimo braku kapitałów w rodzinie pochodzenia. W tle rozwija się też historia związku małżeńskiego oraz ważne biograficznie doświadczenie choroby nowotworowej i czasowej konwersji na baptyzm. Obydwa te wydarzenia mogą być interpretowane w kategoriach wykorzystywania przez narratorkę relacyjnie budowanych zasobów biograficznych w celu ograniczania wpływu potencjałów trajektoryjnych.

Droga edukacyjna Darii zaczęła się w szkole zawodowej o profilu laboranta, a potem w wieczorowym liceum ogólnokształcącym dla dorosłych. Rok po maturze próbowała się dostać na studia dzienne; nie udało się, więc zapisała się na studia zaoczne – pedagogikę opiekuńczą z terapią. Dodatkowo ukończyła studia podyplomowe na kierunku terapia pedagogiczna. Podczas studiów przeżyła religijne nawrócenie na protestantyzm i dołączyła do jednej ze wspólnot, w której szukała poczucia bezpieczeństwa. W tym samym czasie przez znajomych poznała swojego obecnego męża. Wzięli ślub, kiedy Daria miała 34 lata. Po dwóch latach od ślubu urodziło się pierwsze dziecko (córka), a po czterech latach drugie (syn). W ciąży Daria zachorowała na nowotwór. Choroba w znaczący sposób zaburzyła jej równowagę biograficzną i stała się silnym źródłem potencjału trajektoryjnego. Pracę zarobkową podjęła w 1998 r., zaraz po skończeniu liceum. Pierwsze osiem lat spędziła, pracując w zakładzie opiekuńczo-leczniczym prowadzonym przez siostry zakonne. Następnie rok po skończeniu studiów rozpoczęła pracę w szkole z dziećmi z doświadczeniem niepełnosprawności. Daria pracuje tam do dzisiaj jako pedagożka. W międzyczasie przeżywała również stany depresyjne oraz uczestniczyła w niedokończonej terapii DDA, tj. dla dorosłych dzieci alkoholików.

Daria w naszej typologii została zaklasyfikowana jako przykład typu relacyjnego, choć należy podkreślić, że również w jej przypadku obserwujemy swoistą dynamikę między nastawieniem reaktywnym a proaktywnym. Wydaje się, że w szerokim planie biograficznym Daria, doświadczająca w pierwszych

etapach swojego życia trajektorii cierpienia, przechodzi do fazy stabilizacji i kontroli nad własną biografią. W tej sytuacji na plan pierwszy wysuwa się biograficzny plan działania, bowiem Daria sukcesywnie realizuje aspiracje związane z życiem zawodowym oraz prywatnym i jest w tym konsekwentna. Zdobywa wyższe wykształcenie i spełnia się w roli żony i matki. Na przykładzie Darii widzimy charakterystyczne nakładanie się na siebie elementów instytucjonalnego wzorca oczekiwań (wypełnianie funkcji społecznych w sferze zawodowej i rodzinnej) z ich internalizacją i wpisaniem w indywidualnie rozwijane biograficzne plany działania, będące w szerszej perspektywie źródłem stabilizacji i ochrony przed funkcjonującymi w różnych obszarach życia potencjalnymi dezorganizacji i zagrożenia.

Ponadto Daria, nie mając zasobów relacyjnych wyniesionych z rodziny pochodzenia, szuka ich mimo wszystko, budując więzi ze znaczącymi innymi. Odnajduje je na różnych etapach życia, począwszy od szkoły, przez Kościół protestancki, aż po wspierającą relację z mężem. Wspólnota protestancka była dla Darii oparciem w trudnej sytuacji biograficznej, a z drugiej strony funkcjonowanie w jej ramach uczyło ją budowania relacji z innymi jako formy ochrony przed problemami. W zgromadzeniu religijnym aktywnie działała przez osiem lat, aż do kryzysu spowodowanego, jak mówi, „upadkiem autorytetów”⁵, kiedy zdecydowała się wycofać ze wspólnoty.

Dobre relacje Daria budowała również w sferze zawodowej, gdy pracowała u sióstr zakonnych jako salowa, zaocznie studiowała oraz pracowała w rozgłośni radiowej w swojej wspólnotie religijnej. Wymagało to łączenia tych wszystkich sfer, co udawało się dzięki dobrym relacjom z zakonnicami.

Daria: Miałam z nimi naprawdę dobre relacje. No w międzyczasie jakby one mi zawsze szły na rękę. Bo ja, studiując i właśnie pracując w tej rozgłośni, ona się nazywa X, miałam dyżury i na przykład miałam też szkolenia, nie wiem, wyjeżdżałam gdzieś tam, jeździłam do Słowacji, w różne miejsca, więc ona na przykład potrafiła mi, oddziać, skumulować tak wolne dni z miesiąca, że ja już nie miałam urlopu, ale na przykład mogłam na tydzień pojechać, i jakby zawsze to było, zawsze, zawsze na plus. (BNI_05_E_Daria)

W opisie przypadku Darii nie da się pominąć znaczenia dwóch istotnych kwestii: doświadczenia indywidualnych kryzysów biograficznych i roli bliskich

⁵ Daria we wspólnotie protestanckiej była przez osiem lat. Odeszła, gdyż poróżniła się z mentorem i szefem. Towarzyszyło temu rozczarowanie. Mentor i szef miał poczucie, że jest „szkalowany, prześladowany i niesprawiedliwie potraktowany” przez innych członków wspólnoty.

narratorce osób w ich opanowywaniu. Bycie osobą DDA, doświadczenie samobójczej śmierci brata, porzucenie przez matkę i przemocowego ojca składa się na obraz Darii wchodzącej w dorosłe życie z dużymi deficytami różnego rodzaju kapitałów. Punktem zwrotnym w jej biografii jest przynależność do wspólnoty protestanckiej, ponieważ to tam nauczyła się budować relacje z innymi. W późniejszym okresie ważną rolę odegra jej więź z mężem, zwłaszcza kiedy po zamieszkaniu z nim doświadcza zaskakującego dla niej samej kryzysu psychicznego, a następnie choroby nowotworowej.

Daria: Mój mąż przeszedł ze mną dwie porodówki, onkologię i żeby nie wiem co się stało, żeby był nie wiem jak na mnie zły, żeby mu nie wiem co powiedzieć, ale jak ja teraz zadzwonię, że go potrzebuję, to on rzuci wszystko i przyjedzie. (BNI_05_E_Daria)

Daria potrzebowała trzyletniego wsparcia terapeutycznego, aby uporać się z depresją oraz pozbyć się, jak stwierdza, „tłumionego gniewu”.

Ścieżka edukacyjna wybrana przez Darię jest zapisem awansu klasowego. Biograficzne plany działania mają genezę w wewnętrznej spontaniczności jednostki, pozwalają się realizować i wyrażać swoje ja. U Darii plany wiążą się ze zdobywaniem wiedzy, ale są też oparte o relacje ze znaczącymi innymi, których odnajdujemy na każdym etapie biografii. W efekcie narratorce udaje się wykonać pracę biograficzną, widoczną w rozważaniach nad oceną działań, jakie podjęła w życiu. Co dla nas szczególnie ważne, o swoim miejscu pracy, szkole, mówiła w kategoriach wspólnoty: „Tam się wszyscy znali. I to dawało poczucie tej wspólnoty”, podkreślała też wagę tego doświadczenia w perspektywie całego życia: „I że ta szkoła jest taka jakby bardzo, bardzo istotna w tym życiu moim, i że to jest taka jakby... coś... nie wiem, jakiś filar”.

Kontekst pracy zawodowej uwypukla znaczenie relacji w narracji Darii, której główną przestrzenią pracy jest szkolna świetlica. Daria skrupulatnie opisuje osoby przychodzące do świetlicy. Sama określa siebie jako osobę reponsywną, która radzi sobie w trudnych sytuacjach. Oznacza to, że jej bronią jest rozmowa oraz budowanie relacji.

Daria: Na lekcji nauczyciel ma dziennik. [...] to nie jest dobre, ale może tą tutaj szafować, tu będzie kara i [nagana – przyp. aut.] czy coś tam. W świetlicy ja mam tylko siebie. I ja mogę tak z nimi porozmawiać i tak jakby aranżować te spotkania ze mną, i żebyśmy miło spędzali czas, albo się mogę właśnie... [śmiech] siedzieć przy biurku, walić pięścią i mówić: „Niech tu będzie ciszej!”.

Czego ja nie robię, bo to nie ma sensu. [...] I jakby to są relacje. To są po prostu relacje. (BNI_05_E_Daria)

W pandemii strategia życiowa Darii nie uległa zasadniczej zmianie, a wręcz obserwujemy w wywiadzie, jak wykorzystywała relacyjność do wspierania koleżanek i kolegów zmagających się z problemami: „radziliśmy sobie sami, ja jako zespół psycho-pedo udzielałam wszelkiego wsparcia i pomocy”. Głównym źródłem zasobów relacyjnych (podobnie jak w innych przypadkach wywiadów nauczycielskich) były jednak więź i komunikacja z uczniami. Daria skupiała się na podtrzymywaniu tych relacji. Widać tu etos pracy nauczycielskiej – który możemy wpisać w obserwowany w innych branżach etos opieki (Kubisa i Rakowska, 2021) – w którym istotną rolę odgrywa poczucie wspólnoty z uczniami. Daria nie tyle uczy, co utrzymuje więzi. Stanowi to centrum jej zaangażowania zawodowego.

Podsumowując, przypadek Darii pokazuje znaczenie relacyjności nie tylko w sferze pracy, ale przede wszystkim w szerszej perspektywie biograficznej. Początkowo wydaje się, że badana nie posiada zasobów, aby przezwyciężyć swoje położenie i potencjały trajektoryjne zakorzenione w okresie dzieciństwa i dorastania. Punktem zwrotnym w jej biografii staje się wstąpienie do Kościoła protestanckiego, które to doświadczenie zostaje przez nią przekute w kluczowy zasób biograficzny, wykorzystywany później w ramach pracy pedagogicznej i nieodpłatnej pracy opiekuńczej. Jest ona wyczerpująca, ponieważ prowadzi Darię do kryzysu psychicznego, ale też jest źródłem biograficznej odporności – zasobem potrzebnym do uzdrowienia również w dosłownym sensie.

16.4. Typ zaradności: charakterystyka ogólna

Kolejnym spośród wyłonionych przez nas w toku analizy jest typ zaradności, w którym spotykają się dwa bieguny: proaktywność w wymiarze sprawstwa i sprywatyzowana orientacja w wymiarze więzi społecznych. W badaniach nad doświadczeniem wojennym Polaków zaradność funkcjonowała jako jeden z wektorów biograficznych opisujących sposoby radzenia sobie z doświadczeniem wojennym (drugim było zagrożenie). „Zaradność to radzenie sobie z wymogami sytuacji w skali mikrospołecznej, określonej przez dominujące warunki makrohistoryczne” (Czyżewski, 2016, s. 74). Jest to kategoria powiązana z opisywanymi w części III książki innowacjami w miejscu pracy oraz „samowsparciem sprawczym”, o którym pisaliśmy w rozdziale 7 w oparciu o badania sondażowe. W warunkach patchworkowego porządku społeczno-ekonomicznego

i poczucia ograniczonego wsparcia ze strony państwa zaradność odgrywa rolę kluczową jako umiejętność wykorzystania dostępnych, często ograniczonych zasobów (biograficznych, społecznych, materialnych) w celu minimalizowania negatywnych skutków kryzysu społecznego. We wcześniejszych badaniach skupionych wokół problematyki radzenia sobie z kryzysami również mieliśmy do czynienia z pojęciem zaradności: jako elementem typu „brikolażu” w typologii sposobów radzenia sobie z prekaryjnością (Mrozowicki i Trappmann, 2021), typu „konstruowania”, obecnym wśród polskich robotników w okresie transformacji ustrojowej (Mrozowicki, 2011) czy w bardziej aktualnych badaniach nad doświadczeniami pracowników platformowych (Polkowska i Mika, 2022).

W wywiadach, które zostały przez nas zakwalifikowane do typu zaradności, mamy do czynienia przede wszystkim z historiami mniej lub bardziej rozwiniętych biograficznych planów działania (Schütze, 2012), stanowiących z reguły główną oś narracyjną opowieści badanych. Możliwość realizacji tych planów pomimo doświadczania kryzysów biograficznych i społecznych w dużej mierze zależy od dostępności zróżnicowanych zasobów biograficznych, przy czym w przeciwieństwie do typu relacyjnego czy solidarności to narrator bądź narratorka stanowią główny podmiot działający w ramach opisywanych wydarzeń.

Interesującym przykładem napięcia między orientacją sprywatyzowaną a wspólnotową jest przypadek Stefana, pracownika centrum logistycznego, który zapytany o historię swojego życia właściwie zdanie po zdaniu wymienia kolejne działania zarobkowe podejmowane przez niego od 14. roku życia. Nie mamy tu miejsca na przywołanie całej wypowiedzi, więc skupimy się na tej części, w której narrator zostaje zwolniony z kopalni.

Stefan: Po likwidacji tych kopalń później górnicy wszyscy po prostu dostali odprawy i wypuszczeni na bruk, samopasy tak zwane. Nie zapewniono im żadnych kwalifikacji dodatkowych, żadnych szkoleń, przeszkoleń ich. Po prostu ci ludzie zostali wypuszczeni, pieniądze się skończyły, praca już się skończyła, do pracy już nie mieli gdzie iść, bo on jak umiał tyle węgiel wydobywać, to nie umiał elektryki robić ani hydrauliki, więc tych ludzi wypuszczono. Tak zostawiono ich na lodzie, można powiedzieć. Rząd nimi już się nie interesował. [...] Trochę pracowałem, można powiedzieć, dorabiałem na dyskotekach, żeby więcej pieniędzy mieć. Później zacząłem jeździć jako kierowca po Europie ciężarówką. W sumie całą Unię tu Europejską zwiedziłem jako kierowca. Po skończeniu kariery jako kierowca poszedłem do pracy do [magazynu – przyp. aut.]. (BNI_15_L_Stefan)

Stefan w bardzo zwięzłym opisie przedstawia badaczowi tło swojej zawodowej historii. Istotną zmienną w interpretacji jest posługiwanie się w wypowiedzi

opozycją pomiędzy „oni” i „ja”, czyli górnicy (zostawieni, oszukani, wypuszczeni) i sam narrator, który nie wpisuje się w tę narrację, przechodząc od razu do prezentacji własnej aktywności. Co ciekawe, Stefan ostatecznie wraca do bardziej wspólnotowo zorientowanej strategii solidarności – doświadcza trudnych warunków pracy w magazynie i zapisuje się do związku zawodowego, a tam łączy aktywne działanie z kolektywnym celem poprawy sytuacji pracowników.

Można się również zastanowić, czy taka interpretacja nie powinna zostać rozszerzona o pytanie, czy nie jest to dowód na dominację instytucjonalnego wzorca oczekiwań wobec młodego mężczyzny, który powinien być aktywny, podejmować pracę, w sposób efektywny zapewniać utrzymanie sobie i swojej rodzinie. Rola głównego żywiciela rodziny (*breadwinner*) może być – w ujęciu metody biograficznej – powiązaniem zewnętrznych oczekiwań z indywidualnie realizowanym planem działania.

Nie oznacza to oczywiście, że nie obserwujemy w przypadkach typu zaradności nakładających się na siebie sekwencji różnych struktur procesowych. Czasami biograficzny schemat działania jest efektem przepracowania doświadczenia biograficznej trajektorii, jak w przypadku Tomasza, ratownika medycznego, zmagającego się z rozpadem rodziny pochodzenia i uzależnieniem rodziców od alkoholu.

Tomasz: Moja rodzina to z definicji, najbrzydszej możliwej definicji, rodzina dysfunkcyjna, em, mhm, oboje rodziców mieli, e... oboje, oboje rodzice mieli... problem, yy, związany z nadużywaniem alkoholu... Rodzina generalnie rozpadła się w momencie, kiedy miałem piętnaście lat, i to był tak naprawdę ostatni też moment, kiedy ja widziałem swojego ojca. Potem już tak naprawdę zostawałem... pozostałem z mamą, aczkolwiek, yy, bardzo szybko zacząłem pracować na, na własny rachunek, żeby się gdzieś tam utrzymać na sensownym poziomie, no bo w domu było, było bardzo, bardzo kiepsko. (BNI_06_OZ_Tomasz)

Tu, podobnie jak w przypadku Stefana, mamy do czynienia z internalizacją wzorca własnej zaradności czy – jak pisaliśmy wcześniej – „wyuczonej zaradności” (Mrozowicki, 2011) jako kluczowego zasobu biograficznego chroniącego jednostkę przed wykluczeniem ekonomicznym, ale też będącego instrumentem spajania narracji biograficznej i pracy nad własną tożsamością. Historia życia Tomasza ostatecznie prowadzi go do założenia własnej firmy zabezpieczającej medycznie imprezy masowe, ale narrator pracuje też m.in. w pogotowiu jako ratownik medyczny, doświadcza rozpadu pierwszego małżeństwa, zмага się z poważną kontuzją, żeni się po raz drugi i boryka się m.in. z poważnymi konsekwencjami kryzysu pandemicznego. Pomimo szeregu problemów

biograficznych Tomasz pozostaje proaktywny, korzysta z różnego rodzaju zasobów, które ma w swojej dyspozycji (np. sieci kontaktów ułatwiających prowadzenie biznesu), a w okresie pandemii wyuczona zaradność służy mu nie tylko do rozwiązywania problemów w życiu osobistym, ale także w placówkach ochrony zdrowia (wsparcie dla szpitali, np. poprzez pomoc w budowie instalacji na oddziale covidowym).

Typ zaradności w sposób najwyraźniejszy pojawił się w naszej kolekcji w wywiadach w ochronie zdrowia (lekarze i lekarki) i w logistyce (kurierzy czy kierowcy). Do pewnego stopnia mogło być to spowodowane charakterystyką pracy wykonywanej przez konkretne grupy zawodowe, a nawet po części warunkami samego zatrudnienia (m.in. samozatrudnienie kurierów, własne praktyki lekarskie, kontrakty pielęgniarские). Zapewne szczegółowe prześledzenie relacji między doświadczeniem pracy a typem sposobów radzenia sobie z kryzysami jest jednym z kierunków, w których powinna się rozwijać biograficzna socjologia pracy. Jednak znalazły się również przypadki zaradności wśród nauczycieli (siedem wywiadów) i w placówkach DPS (jeden wywiad).

16.4.1. Typ zaradności: przypadek Katarzyny

Katarzyna w momencie wywiadu miała 30 lat. Urodziła się i wychowała w Z., dużym mieście w centralnej Polsce. Ma starszą o rok siostrę i młodszego o trzy lata brata. Jej ojciec jest spawaczem, matka dyplomowaną nauczycielką pracującą w przedszkolu. Przez całe dzieciństwo jeździła do S., średniego miasta w centralnej Polsce, na weekendy i wakacje do babci. Jej główne wspomnienia z okresu dzieciństwa wiążą się właśnie z S.

Okres dzieciństwa i dorastania to czas dużej swobody w życiu narratorki i niezbyt silnej presji ze strony rodziców. Jednak gdy Katarzyna miała 15 lat, jej ojciec miał ciężki wypadek i na jakiś czas stracił pamięć. Po wypadku zaczął nadużywać alkoholu. W tym trudnym okresie Katarzyna wraz z siostrą były odpowiedzialne za dom i młodszego brata. W wieku 18 lat narratorka wyprowadziła się z domu i zamieszkała ze znajomymi (zależało jej na usamodzielnieniu się). Rozpoczęła studia w Z. na kierunku turystyka i rekreacja. Nie była jednak zainteresowana wybranym kierunkiem, więc po drugim roku wyjechała do USA (na Alaskę) do pracy. Od tego momentu zaczął się okres długich wyjazdów zagranicznych przeplatanych powrotami na studia, których ostatecznie nie ukończyła. W tym czasie istotną rolę w realizacji kolejnych wyjazdów odgrywają relacje z przyjaciółmi i znajomymi – narratorka pomimo tego, że dobrze wpisuje się w typ zaradności, korzysta z pomocy innych, choć

ostatecznie jest zmuszona do wykazywania się samodzielnością (np. w trakcie pobytu w Hiszpanii padła ofiarą kradzieży, więc musiała sama znaleźć pracę i mieszkanie, nie mając dostępu do środków finansowych czy pomocy innych, co ostatecznie jej się udało).

Po kilkukrotnych przeprowadzkach do różnych krajów Katarzyna postanowiła wrócić do Polski na kolejne studia, żeby zacząć robić coś, co ma cel. Jej rodzice niedawno wybudowali dom w S., w którym ona także od tamtej pory mieszka. Zrobiła kurs ratownictwa wodnego (oprócz tego pływa na żaglach i robi kolejne kursy i uprawnienia), chciała jednak zdobyć więcej wiedzy medycznej i kształcić się w tym kierunku. Mimo że rodzina jej to odradzała (m.in. ciotka, która jest pielęgniarką), w 2017 r. rozpoczęła studia na kierunku ratownictwo medyczne. W 2018 r. rozpoczęła pracę w prywatnej firmie zajmującej się transportem medycznym.

W wywiadzie Katarzyny widzimy bardzo wyraźnie odcisnięte piętno pandemii COVID-19, w trakcie której narratorka jest niezwykle mocno obciążona pracą. Po pierwsze, od rozpoczęcia pandemii do lata 2020 r. w ramach pracy w firmie transportu medycznego zajmowała się robieniem wymazów do testów na COVID-19. Co więcej, w związku z tym, że ukończyła ratownictwo medyczne, zdecydowała się na rozpoczęcie pracy na SOR w dużym szpitalu w Z. („Później po tych wymazach stwierdziłam, że skoro ukończyłam już te studia, no to trzeba tak z grubej rury na SOR pójść pracować”), z której zrezygnowała z powodu bardzo złej atmosfery. Wróciła więc do pracy w karetce – woziła pacjentów zakażonych COVID-19. Po spadku liczby zakażeń chciała zrobić przerwę, ale na prośbę ciotki pielęgniarki podjęła pracę w punkcie pobrań. W międzyczasie rozpoczęła studia pielęgniarskie, a gdy odbywała praktyki w szpitalu dziecięcym, szybko zaproponowano jej tam pracę. Przez okres pandemii miała więc czasami trzy prace, jednak przed momentem wywiadu (w 2022 r.) zrezygnowała ze wszystkich, aby zostać tylko w szpitalu dziecięcym. Wciąż jednak współpracowała z firmą transportową m.in. w punkcie medycznym dla uchodźczyń z Ukrainy.

Analizując wywiad Katarzyny z perspektywy narracyjnej, mamy do czynienia z odwróconą logiką czasową: narratorka zaczyna swoją opowieść od czasu pandemii, co samo w sobie jest bardzo rzadkim przypadkiem w naszej kolekcji. Następnie prowadzona przez pytania badacza wraca do kolejnych momentów swojej historii. To, co przykuwa uwagę, to sposób opowiadania, oparty na narracyjnym schemacie komunikacyjnym (Kaźmierska i Waniek, 2020a), uzupełniany o momenty komentarza argumentacyjnego i opisu. Widzimy to m.in. w opisie pierwszego z dłuższych wyjazdów Katarzyny:

Katarzyna: To nie było tak, że nagle się obudziłam i o, chciałabym pojechać na Alaskę i tam na pewno pojadę, tylko tak tu mi ktoś doradził, tu mi ktoś pomógł załatwić papiery i też, jak jechaliśmy, to było tak, że nie wiadomo było do końca, czy jak nie przyjedziemy, to czy nie będzie tak, że przyjedziemy, okaże się, że jednak sponsor się wycofuje i w tym roku studenci nie będą mogli tam pracować, tylko musimy sobie sami na miejscu czegoś szukać. (BNI_18_OZ_Katarzyna)

Widzimy w powyższym cytacie, że narratorka miała świadomość ryzyka związanego z podjęciem decyzji o wyjeździe, ale realizowała go w „bezpieczny” sposób, korzystając ze wsparcia innych. To kolejny dowód na to, że w empirii prawie nigdy nie mamy czystych przypadków w ramach danego typu i także w wypadkach wyraźnej zaradności potrzebne są inne rodzaje zasobów do skutecznego realizowania biograficznych schematów działania. Różnicę widzimy w charakterze więzi z innymi, które w typach wspólnotowych (typie relacyjnym i solidarności) mają z reguły bardziej emocjonalną naturę, podczas gdy typ zaradności charakteryzuje się podejściem bardziej instrumentalnym.

Okres wielu podróży i dłuższych pobyków w różnych krajach (USA, Hiszpania, Wielka Brytania) jest czasem eksperymentów, ale także – w perspektywie biograficznego oglądu historii życia narratorki – wypracowania wysokiego poziomu sprawstwa i zaradności. Po powrocie do Polski Katarzyna korzysta z zasobów rodzinnych (mieszka w domu swoich rodziców), ale w bardzo efektywny sposób buduje swoją pozycję zawodową. Do tego pandemia nie jest momentem zwolnienia, lecz przyspieszenia (Rosa, 2020b) w ramach jej aktywności zawodowej. Co więcej, badana nieustannie zdobywa dalsze uprawnienia (dyplom pielęgniarski uzyskany online w pandemii) oraz poważnie rozważa ponowną emigrację w poszukiwaniu lepszych warunków pracy, co pokazuje ogólną tendencję charakterystyczną dla typu zaradności – by nieustannie działać.

Katarzyna: Ja nie żałuję tego ratownictwa. Dużo osób mówiło mi: Dlaczego nie poszłaś od razu na pielęgniarstwo, bo z pielęgniarstwem... No jest coś takiego, że faktycznie, no, ratownik może pracować na SOR-ze i w karetce. I jest to praca taka, jaka jest. A pielęgniarka może sobie tu dorobić, tutaj jakieś zastrzyki, tutaj jakieś kroplóweczki, tutaj może pójść gdzieś prywatnie, oddziały są najróżniejsze, więc tak naprawdę praca na oddziale jako praca na oddziale jest dość nudna, dla mnie teraz, jak to oceniam, i stwierdziłam, że dobra, no jak już jestem po tym ratownictwie, mam tę wiedzę, którą mam, no to bardzo łatwo mi będzie na tym pielęgniarstwie, że to będzie takie dla mnie tylko a, no i w dodatku covid, więc wszystko online. Więc pielęgniarstwo

skończone online, to po prostu jest papier, który jest mi potrzebny, a nie będę miała problemu z tymi studiami, więc zdecydowałam się jeszcze na te studia, no i dlatego, że z ratownictwem za granicą jest gorzej po prostu z pracą, a pielęgniarstwo wszędzie po prostu z otwartymi rękami [...]. (BNI_18_OZ_Katarzyna)

Katarzyna prezentuje powyżej kolejny w swojej historii życia biograficzny plan działania, oparty o wizję swojego rozwoju zawodowego w branży medycznej – poszerza zakres swoich kompetencji o bliskie ratownictwu medycznemu pielęgniarstwo. Dokonuje tego jednak w sposób zaplanowany, zastanawia się nad możliwościami wykorzystania nowo nabytych umiejętności. Robi to, mając w świadomości wcześniejsze doświadczenia podróży i życia za granicą. Pandemia jest w tym przypadku okolicznością pozwalającą na osiągnięcie zamierzonego celu, dając narrаторce możliwość zdobycia uprawnień online. Nie jest to jednak jedyna rola kryzysu pandemicznego. Okres ten odgrywa w historii życia Katarzyny istotną rolę w weryfikacji podjętych decyzji – praca w pandemii, czy to jako członkini zespołu wymazowego, czy jako ratowniczka na SOR, okazuje się bardzo ciężka. W tej sytuacji pielęgniarstwo jawi się jako potencjalne hirschmanowskie rozstanie (*exit*) (Hirschman, 1995), które w omawianym tu typie jest dużo częstsze niż krytyka i próby zmiany warunków pracy.

W naszej interpretacji jest to przykład wzmocnienia strategii zaradności w oparciu o dostępne zasoby biograficzne (w tym przedkryzysowe doświadczenia z życia poza granicami kraju) w sytuacji nawarstwiających się kryzysów (pandemicznego jako kontekstu dla otwierającego się okna możliwości i chronicznego kryzysu ochrony zdrowia jako czynnika skłaniającego narratorkę do rozważania emigracji zarobkowej).

16.5. Typ solidarności: charakterystyka ogólna

Ostatnim typem, którym zajmiemy się w rozdziale, jest strategia solidarności łącząca w sobie wyraźne ukierunkowanie na relacje z innymi w ramach szerszych wspólnot, organizacji i grup społecznych, takich jak organizacje związkowe, zespoły pracownicze, wspólnoty religijne, ruchy społeczne czy organizacje trzeciego sektora, z proaktywną postawą w ramach podejmowanych aktywności. Oznacza to, że do tej kategorii klasyfikowaliśmy najczęściej działaczy związkowych bądź osoby zaangażowane w działania na rzecz istotnych dla nich grup społecznych (np. religijnych czy lokalnych) i ruchów społecznych (w kolekcji mamy osoby zaangażowane m.in. w ruch LGBTQ+). Przeprowadzone

badania wskazują na specyficzną dynamikę w zakresie udziału w protestach i aktywności zbiorowej zwłaszcza w sferze pracy: o ile część badanych nauczycieli wskazuje, że brała udział w strajkach w 2019 r., ale w pandemii wycofała się z zaangażowania związkowego, o tyle w DPS, usługach kurierskich i magazynach logistycznych udało nam się porozmawiać z osobami, które właśnie po 2020 r. zintensyfikowały lub rozpoczęły swoją działalność związkową. Dla takich osób kryzys okazał się okazją do reorientacji na strategie solidarystyczne (por. rozdziały 12, 13 i 14 oraz analizę potencjału organizowania w logistyce w: Mrozowicki i Pilch, 2025).

Patrząc z perspektywy analizy biograficznej, widzimy, że dominującą strukturą procesową w typie solidarystycznym jest biograficzny schemat działania. W niektórych przypadkach obserwowaliśmy również m.in. przełamywanie biograficznej trajektorii cierpienia, gdzie aktywność zbiorowa stawiała się narzędziem upodmiotowienia i przełamywania ograniczeń wynikających z krzyżujących się nierówności społecznych m.in. ze względu na płeć, seksualność i wiek (Mrozowicki i Trawinska, 2013; Soni-Sinha, 2013; Mrozowicki i in., 2025b). Naszą szczególną uwagę zwróciły dwa wywiady zrealizowane w jednym z domów pomocy społecznej, w którym doszło do zawiązania organizacji związkowej i protestu z powodu złych warunków pracy w pandemii. Wywiady z Martą (opiekunką w DPS) i Bożeną (kucharką w DPS) do pewnego stopnia miały podobną strukturę – obydwie rozmówczynie miały trudne dzieciństwo i nieudany związek małżeński.

W ich opowieściach biograficznych obserwowaliśmy zmagania o zachowanie bądź przejęcie kontroli nad własnym życiem, co udało się m.in. poprzez zaangażowanie na rzecz zespołu pracowniczego, którego obie są członkiniami.

Bożena: No mówię, ponieważ jestem osobą walczącą, no więc jeszcze próbuję jakoś tam coś zawalczyć o tych ludzi w pracy, żeby, żeby poprawić jakieś warunki, no przy okazji też sobie, nie, no nie oszukujmy się, nie, nie jestem aż taka altruistka, żeby sobie nie poprawić [śmiech]. Ale walcząc o, o, o innych, między innymi sobie sytuację poprawiam, nie? Ee, i to ż... też dobry sposób na wypełnienie może jak gdyby takiej trochę pustki w życiu osobistym. Bo ciągle coś się dzieje, nie? (BNI_05_OZ_Bożena)

Zarówno w przypadku Bożeny, jak i Marty obserwowaliśmy, jak poprzez wykonanie pracy biograficznej, skoncentrowanej na ograniczeniu potencjałów trajektoryjnych (różnego rodzaju traumy w okresie dzieciństwa, a potem w związkach małżeńskich), budowana była najpierw relacyjna strategia życiowa (m.in. bliskie relacje z przyjaciółmi), która w związku z doświadczeniem kryzysu

pandemicznego przekładającego się na pogorszenie warunków pracy przeszła w strategię solidarności, kiedy obie rozmówczynie czynnie zaangażowały się w protesty w ramach działalności związkowej.

Podobny mechanizm odkryliśmy w przypadku Marcina (kuriera aplikacji organizującego protest pracowniczy), Joanny (pracowniczki magazynu zaangażowanej w działalność organizacji związkowej), Igora (magazyniera związkowca) i Antoniego (pracownika DPS, działacza związkowego). W części tych przypadków (Igor i Marcin) punktem wyjścia była strategia zaradności, czyli bardziej zindywidualizowana postawa proaktywna. Zwrot ku postawie solidarnościowej miał wymiar emancypacyjny i w rezultacie dla rozmówców działalność związkowa stała się (podobnie jak w innych przypadkach typu solidarności) istotnym komponentem ich tożsamości biograficznej. Co ważne, w części badanych przypadków w logistyce (m.in. Igor, Marcin, Damian) strategię solidarności łączą się z zaradnością poza głównym miejscem pracy w postaci dodatkowej pracy po godzinach. Wskazuje to na hybrydyzację strategii życiowych (łączenie strategii sprywatyzowanych i relacyjnych), znaną z wcześniejszych badań (Mrozowski, 2011).

Analizując typ solidarności, dochodzimy do ogólnego wniosku o znaczeniu zaangażowania w działalność zbiorową dla poczucia sprawstwa i tożsamości biograficznych osób badanych. Działanie na rzecz wspólnot, organizacji i ruchów społecznych, których częścią są nasi rozmówcy i rozmówczynie, nie tylko staje się dla nich zasobem do walki i ograniczenia negatywnych konsekwencji nawarstwiających się kryzysów w sferze pracy, lecz także pozwala na osiągnięcie stabilizacji biograficznej często w sprekaryzowanych warunkach życia. Typ solidarności w odniesieniu do sfery pracy realizuje się w dwóch wariantach. Pierwszy określamy mianem „ekonomicznego”. Wiąże się on przede wszystkim z doświadczeniem niesprawiedliwości i prekaryzacji w miejscu pracy, które prowadzi rozmówców i rozmówczynie (takie jak przywoływane wcześniej Bożena i Marta), często za namową ze strony znaczących innych (koleżanek i kolegów z pracy, organizatorów czy organizatorek związkowych), do organizacji pracowniczych. Drugi wariant ma charakter „polityczno-ideologiczny” i wiąże się z uogólnioną krytyką kapitalistycznych stosunków pracy oraz, w niektórych przypadkach, intersekcyjnych nierówności w sferze pracy (Soni-Sinha, 2013), wynikającą zwykle z socjalizacji politycznej w ramach ruchów społecznych. Warto zauważyć, że nie są to warianty w pełni rozłączne. W kilku przypadkach mamy do czynienia z przejściem od wariantu ekonomicznego do politycznego, motywacje polityczne zaś zyskują dodatkową podbudowę i uzasadnienie w doświadczeniu sprekaryzowanych warunków pracy.

Do szczegółowej analizy wybraliśmy przypadek Damiana, który reprezentuje wariant polityczno-ideologiczny. Jest to historia kuriera zatrudnionego za pośrednictwem jednej z platform internetowych o bardzo rozbudowanym kapitale kulturowym zakorzenionym w wiedzy na temat stosunków społeczno-ekonomicznych i ich krytyki z perspektywy materialistycznej.

16.5.1. Typ solidarności: przypadek Damiana

Damian w momencie wywiadu miał 28 lat. Urodził się i wychował w D., dużym mieście w Polsce. Ma młodszą o trzy lata siostrę i starszego o półtora roku brata. Swoje pochodzenie określił jako „kresowo-robotnicze” (przez kresy w tym wypadku należy rozumieć obecny zachodni region Ukrainy). Matka działała w harcerstwie i młodzieży opozycyjnej w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, współtworząc Związek Harcerstwa Rzeczypospolitej w 1989 r., sympatyzowała też z „Solidarnością” nauczycielską. Ojciec z kolei zdobył wykształcenie wyższe, gdy Damian był już dorosły („ma jakiś licencjat”). Nie działał w związkach zawodowych. Obecnie jest kierownikiem w firmie budowlanej, a wcześniej był specjalistą w zakresie rzadkich i nowoczesnych technologii, jego zleceńdawcami były duże firmy. Matka narratora była nauczycielką w niepublicznej szkole podstawowej „Krzyż” w D., dzięki czemu miał niższe chesne i mógł tam uczęszczać wraz z rodzeństwem. Szkoła była wyznaniowa, ale wystarczyło zadeklarować wiarę w Boga, aby się do niej dostać. W szkole dużo czytał i nie miał bliskich relacji z rówieśnikami.

Później uczęszczał do prestiżowego gimnazjum i liceum w D., gdzie zainteresował się myślą lewicową, socjaldemokracją, teorią społeczną, historiografią i marksizmem. Czytał wszystko, co mu wpadło w ręce, i dyskutował z kolegami. Nie miał wzorców lewicowej działalności inteligenckiej. Uprawiał także sport: grał w piłkę nożną i żeglował. Brał udział w konkursach i olimpiadach szkolnych. Jego doświadczenia z tego okresu koncentrowały się wokół kontaktów z zamożnymi rówieśnikami z dobrze sytuowanych rodzin. Szukał sposobów na wyróżnienie się i zdobycie kapitału symbolicznego⁶, często używając terminologii naukowej z socjologii, historii i prawa.

Po liceum przeniósł się do innego dużego miasta, A., i rozpoczął studia z historii i prawa na publicznej uczelni. Kontynuował swoje zainteresowania,

⁶ Mianem kapitału symbolicznego określamy za Bourdieu (1986, s. 18) każdy rodzaj zasobu, który staje się źródłem uznania i władzy, a przez to prawomocną i niekwestionowaną kompetencją jednostki.

zajmując się m.in. myślą socjaldemokratyczną. Angażował się w protesty przeciw polityce uczelni wyższych w Polsce. Studiów nie ukończył, rozczarowany sytuacją w akademii. W czasie studiów publikował w „Literacie” (nazwa zmieniona) i uczestniczył w akcjach lokatorskich przeciw eksmisjom. Utrzymywał się ze stypendiów, rozwiązywania ankiet, korepetycji i udziału w projektach naukowych.

Po studiach potrzebował elastycznej pracy, by pogodzić z nią działalność intelektualną i akademicką. W lutym 2022 r. za namową kolegi podjął pracę w jednej z firm kurierskich zajmującej się dowozem jedzenia zamawianego przez aplikację. Dodatkowo zatrudnił się w firmie swojego brata, która współpracuje z wojskiem, co stanowi jego główne (i stabilniejsze) źródło dochodu. W firmie kurierskiej współtworzył powstające związki zawodowe, dołączając do szeregu prób w tym zakresie podejmowanych w Polsce w ostatniej dekadzie (Muszyński, Pulignano, Domecka i in., 2022).

Kiedy spojrzymy na przypadek Damiana z perspektywy kwalifikacji go do wprowadzonej w rozdziale typologii, to w oczy rzuca się jego ukierunkowanie od samego początku na proaktywną postawę o charakterze wspólnotowym.

Damian: Aczkolwiek jakaś taka socjaldemokratyczna świadomość mi się zaczęła kształtować w tym liceum w toku właśnie badań czy lektur na temat historii Polski i tam Europy. No i później na studiach funkcjonowałem w takiej grupie, w środowisku towarzyskim, w którym staraliśmy się jakoś eksplorować pewne takie może kontry systemowe czy kontry kulturowe, znaczy trochę jakiejś takiej awangardy literackiej, trochę się zaangażowaliśmy w taką efemeryczną dosyć organizację, która tam wybuchła, już nie wiem, ile to było, sześć lat temu, coś takiego, nie, dawno. Ale też zawsze byliśmy raczej skupieni na aktywności takiej intelektualnej, bez szerszego przełożenia na jakąś taką praktykę społeczną, prawda. Chociaż szukaliśmy takich wyjść. (BNI_20_L_Damian)

Sposób opowiadania historii życia przez Damiana sugeruje, że mamy do czynienia z przypadkiem zakorzenienia w historii (Czyżewski, 2016; Piotrowski, 2016). Język, z którego korzysta narrator, ma właściwie charakter eksperski, jest wyraźnie osadzony światopoglądowo i ideologicznie. Co więcej, nie jest to tylko kwestia deklaracji politycznych, ale też historia zaangażowania w działalność społeczną przynajmniej od czasu studiów. Obserwujemy, jak coraz wyraźniej narrator korzysta z wiedzy i zamienia ją w zasób o charakterze biograficznym, łącząc z kompetencjami nabytymi w toku aktywności politycznej (przejście od protestów akademickich i lokatorskich do organizowania związkowego). Proces ten możemy również zobrazować, korzystając

z typologii struktur procesowych: w przypadku Damiana widzimy biograficzny plan działania oparty na poszerzaniu wiedzy i samoświadomości na temat stosunków społeczno-ekonomicznych. Wiedza ta odnoszona jest bezpośrednio do warunków pracy w dowozie jedzenia, co przy wsparciu znaczących innych (liderów ogólnopolskiej organizacji związkowej) prowadzi do zaangażowania się w działalność na rzecz pracowników.

Damian: I w lutym zeszłego roku się tam zatrudniłem. No dosyć szybko zaobserwowałem, że jest tam trochę irytujących rzeczy. To znaczy nawet nie tyle może w samej pracy, która nie jest, w mojej perspektywie, jakaś najgorsza, znaczy się całkiem mi się podobała, co raczej właśnie jeżeli chodzi o warunki pracy, takich rzeczy irytujących, związanych z tym systemem zarządzania tam, które, no, uznałem za po prostu nie fair i które mnie bardzo irytowały, mimo że one niekoniecznie wiązały się z jakąś wielką stratą po mojej stronie, ale niewątpliwie były niemiłe i denerwujące. Więc nagle napisałem na nich skargę do Państwowej Inspekcji Pracy. Ale oni nic nie zrobili oczywiście. (BNI_20_L_Damian)

Powyższy cytat nie wprowadza od razu tematyki związku zawodowego, ale pokazuje, jak szybko Damian zdecydował się na działanie o charakterze pracowniczym. Wskazuje to na zaistnienie strategii określanej przez Hirschmana (1995) mianem „krytyki”, tj. podjęcie działania na rzecz zmiany w organizacji, strategii charakterystycznej dla typu solidarności. Zgłoszenie do Państwowej Inspekcji Pracy wymaga posiadania wiedzy i umiejętności, jak to zrobić. Brak reakcji PIP skłania Damiana do pójścia o krok dalej i wzmocnienia kolektywnego wymiaru strategii życiowej, czyli zaangażowania się w organizację związku zawodowego i pierwszych akcji protestacyjnych za sprawą kontaktu z kolegą z młodzieżówki jednego z ogólnopolskich związków zawodowych.

Damian: Później przez znajomego właśnie z takich kręgów w zasadzie literackich poznałem kolegę sporo młodszego, tam miał jakieś dwadzieścia dwa lata, z młodzieżówki Związku Zawodowego. I okazało się, że on, oni, czy on w zasadzie jako inicjator, są na jakimś takim bardzo wstępnym etapie projektowania jakiejś akcji [protestacyjnej – przyp. aut.] w tym XXX [nazwa platformy internetowej w dowozie jedzenia – przyp. A.M.], bo ten kolega też wcześniej w tym XXX trochę pracował, dlatego wybrał tę firmę. I oni mieli na to zabezpieczone jakieś środki finansowe od Związku Zawodowego. Więc stwierdzili, że się przyłączę do tego, żeby z tych środków skorzystać. I faktycznie taką akcją przeprowadziliśmy. (BNI_20_L_Damian)

Sukces akcji protestacyjnej umożliwił zebranie odpowiedniej, minimalnej liczby członków i rejestrację organizacji związkowej. W chwili realizacji wywiadu liczyła ona kilkadziesiąt osób o różnorodnym profilu społeczno-demograficznym. Między innymi na skutek powstania związku zawodowego w firmie Damiana rozwinęły się protesty wśród kurierów z innych miast. „Embrionalna” solidarność (Tassinari i Maccarrone, 2020), oparta na opozycji wobec pracodawcy, wynikającej z relacji i stosunków międzyludzkich w miejscu pracy, może okazać się nietrwała, o czym świadczy wywiad z innym z kurierów, Marcinem. W jego przypadku protesty nie doprowadziły do powstania organizacji związkowej w firmie, ponieważ nie uzyskały wystarczającego wsparcia ze strony ogólnopolskich i branżowych związków zawodowych. Nowe organizacje stają zarazem przed licznymi wyzwaniem, o których Damian mówi w innych częściach wywiadu (jest to m.in. wpływ migracji pracowniczych, duża płynność załogi, konieczność intensywnej pracy organizacyjnej w mediach społecznościowych).

Choć organizacja związkowa powstała w końcowym okresie pandemii COVID-19 (w 2022 r.), to mobilizacja zbiorowa kurierów wiązała się przede wszystkim z chroniczną prekaryzacją pracy, która wzmocniona została przez inflację i spadek liczby zamówień po pandemicznym boomie na dowóz jedzenia (Polkowska, 2021a, 2021b). Co istotne, Damian mówi w sposób abstrakcyjny i analityczny, wpisujący się w ekonomiczno-polityczny język opowiadania o problemach w branży, które narrator wiąże zarówno z globalnym wielokryzysem, jak i spowolnieniem gospodarczym i inflacją w Polsce (por. rozdział 7):

Damian: Pandemia była momentem takiego boomu na te usługi [dowozu jedzenia – przyp. aut.]. Wydaje się, że też była momentem relatywnego polepszenia się w związku z tym pozycji tych kurierów. Bo tych zamówień było bardzo dużo. No i jak wiadomo, nie każdy był chętny wykonywać tę pracę z przyczyn jakiś sanitarnych. Więc myślę, że może być tak, że działamy trochę w kontekście postpandemicznym, bo na pewno jest tak, że to, co w największym stopniu ludzi wkurza i mobilizuje, to jest jednak to, że ich warunki dostawy ulegają pogorszeniu, tak [...]. Doszło do obniżenia realnych zarobków [...]. Mamy też do czynienia ze znacznym spadkiem ilości zamówień teraz, do którego firma się musi dostosować. (BNI_20_L_Damian)

Przypadek Damiana zamyka empiryczne studia przypadku dla każdego typu. Jest on przykładem braku wyraźnej dynamiki między typami, co wpisuje go w ogólniejszą tendencję widoczną w naszej kolekcji. Większość przywołanych przypadków charakteryzuje się pewnymi napięciami między reaktywną a proaktywną postawą wobec własnego życia bądź nastawieniem bardziej lub

mniej relacyjnym, ale rzadko mamy do czynienia z wyraźnym przejściem między typami. Damian jest przypadkiem, w którym imperatyw solidarnościowy dominuje nad całą opowieścią biograficzną, a sytuacja wielokryzysu po 2020 r. staje się okazją do jego realizacji w sferze pracy.

16.6. Podsumowanie

Na początku rozdziału zadaliśmy pytanie o to, w jaki sposób wielokryzys, przede wszystkim pandemia COVID-19, przełożył się na strategie życiowe pracowników i pracownic w branżach kluczowych. W odpowiedzi na tak postawiony problem zaproponowaliśmy analizę strategii radzenia sobie z wielokryzysem po 2020 r. przez pryzmat ugruntowanej empirycznie typologii strategii życiowych pracowników niezbędnych. Typologia ta pozwoliła na interpretację sposobów radzenia sobie z wielokryzysową niepewnością, uwzględniając wymiary biograficzne więzi społecznych oraz sprawstwa. Ten pierwszy rozciąga się na osi pomiędzy orientacją sprywatyzowaną a wspólnotową, drugi zaś koncentruje się wokół napięcia między nastawieniem proaktywnym i reaktywnym do wydarzeń życiowych. W efekcie wskazaliśmy następujące typy strategii życiowych: przetrwania (orientacja sprywatyzowana i reaktywna), relacyjny (orientacja wspólnotowa i reaktywna), zaradności (orientacja sprywatyzowana i proaktywna) oraz solidarności (orientacja wspólnotowa i proaktywna). Sposoby radzenia sobie z wielokryzysem opisane zostały poprzez trwanie i zmianę zrekonstruowanych w ten sposób strategii życiowych.

Przeprowadzona analiza wskazuje, że tylko w części przypadków kryzysy po 2020 r. doprowadziły do zmiany dominującej strategii życiowej. Częstszym scenariuszem było wzmacnianie strategii obecnych w biografiach badanych przed wybuchem pandemii COVID-19, nawet jeśli bywały one zawieszane na czas kryzysu lub uzupełniane o inne wzory działania (np. bardziej solidarystyczne). Kluczowe znaczenie dla utrzymania takiego typu ciągłości na poziomie indywidualnych historii życia miała praca biograficzna, która pozwalała na podtrzymanie ugruntowanych w wydarzeniach z przeszłości strategii życiowych w warunkach nakładających się na siebie kryzysów (Burski i in., 2022; A.L. Strauss, 2012).

Ze względu na skłonność do kontynuacji strategii życiowych wielokryzys nie doprowadził do odwrócenia obserwowanej we wcześniejszych badaniach tendencji do prywatyzacji strategii życiowych (Mrozowicki, 2011; Mrozowicki i Trappmann, 2021; Waniek, 2019). Obok pracy biograficznej tendencję tę wiązać można z niektórymi cechami kapitalizmu patchworkowego, takimi jak

istotne znaczenie mikrogrup społecznych i nieformalnych relacji zastępujących niedoskonale funkcjonujące instytucje państwowe i formalne (Gardawski i Rapacki, 2021). Indywidualna i rodzinna zaradność jest historycznie ukształtowaną odpowiedzią na słabość państwa, którą dodatkowo uwypukliła – jak pisaliśmy w części I książki – sytuacja pandemii COVID-19 czy kryzysu wywołanego atakiem Rosji na Ukrainę. Prywatyzacja ma również szereg bardziej uniwersalnych, tj. obecnych w innych krajach na świecie, uwarunkowań. Wskazać tu można na utrudniającą budowę stabilnych więzi fragmentację procesu pracy i prekaryzację zatrudnienia w warunkach kryzysu fordyzmu (Gardawski 2009a), ekspansji hiperelastycznej organizacji pracy „na żądanie” (Wood, 2020) czy rosnącego urynkowienia i utowarowienia pracy, którym towarzyszą nowe formy zindywidualizowanej kontroli i dyscyplinowania pracowników (Greer i Umney, 2022). Prywatyzacji strategii życiowych sprzyja również towarzysząca urynkowieniu ekspansja neoliberalnych ideologii pracy, opartych na koncepcji przedsiębiorczości i merytokracji, które kładą nacisk na indywidualne sprawstwo i zarządzanie swoim losem (Armano i Murgia, 2013; Mrozowicki i Trappmann, 2021; Waniek, 2019). Prywatyzujące znaczenie miała też w niektórych przypadkach sama pandemia COVID-19 lub decyzje podejmowane przez osoby badane w jej trakcie, o czym świadczyć może ostracyzm społeczny wobec Uli z powodu jej decyzji o niezaszczepieniu się czy też – nieanalizowane w tym rozdziale – doświadczenia izolacji młodych ludzi w czasie nauki zdalnej (Klinenberg, 2024; Sarnowska i in., 2024).

Zaprezentowane w rozdziale biograficzne studia przypadków wskazują, że umiejętność korzystania z nieformalnych relacji społecznych, wpisana w porządek patchworkowego kapitalizmu, jest kluczowym zasobem biograficznym wzmacniającym odporność strategii życiowych w sytuacji kryzysu zarówno w typach sprywatyzowanych, jak i wspólnotowych. Innymi zasobami biograficznymi, które miały znaczenie w okresie kryzysów dla niektórych z osób badanych, były: ukształtowany na przestrzeni życia, oparty na otaczaniu troską innych (podopiecznych) etos zawodowy (obecny bardzo wyraźnie w typie wspólnotowym) (Kubisa i Rakowska, 2021), wyuczona zaradność (w typie zaradności) czy dyspozycje do solidarności, wynikające bądź to z relacyjności i pomocy wzajemnej w miejscach pracy, bądź to z socjalizacji politycznej. Warto zauważyć, że część tych zasobów biograficznych, przy wsparciu znaczących innych, organizacji pracowniczych i ruchów społecznych, mogła prowadzić również do przezwycięzania prywatyzacji strategii życiowych. Rzadkie, lecz jakościowo znaczące przejścia do strategii solidarności pokazują połączenie zasobów biograficznych jednostek, zasobów organizacyjnych (w tym więzi w miejscu pracy) oraz potencjału znajdującego się w ruchach społecznych i pracowniczych.

Na zakończenie warto podkreślić zbieżność ustaleń wypływających z badań biograficznych oraz analiz ilościowych w oparciu o sondaż CATI (por. w szczególności rozdział 7). Triangulacja obu rodzajów danych dostarcza mocnych dowodów na dużo silniejszą rolę przypisywaną przez badanych samowsparceniu oraz pomocy ze strony najbliższych w porównaniu z pomocą ze strony państwa i organizacji społecznych w obliczu wielokryzysu. O teoretycznych implikacjach tej obserwacji mówimy szerzej we wnioskach końcowych książki.

Kryzys zwyczajny, a jednak niezwykajny: wnioski końcowe

*Adam Mrozowicki, Jacek Burski,
Jan Czarzasty, Alicja Pałęcka*

Wybuch pandemii COVID-19 w 2020 r., podobnie jak globalny kryzys finansowy w latach 2007–2009, skłonił badaczki i badaczy społecznych do formułowania diagnoz w kategoriach „socjologii końca” (Crow, 2005). Pisano m.in. o kryzysie neoliberalizmu (Arak, 2021; Kilię, 2021), państwa narodowego (Thorpe, 2022), antropocenu (O’Callaghan-Gordo i Antó, 2020), usług publicznych (Crouch, 2022) i reprodukcji społecznej (Jayasuriya, 2023; Mezzadri, 2022a). Ivan Krastev (2020) sugerował wprost, że kryzys zdrowotny zmieni naszą rzeczywistość w taki sposób, że „powrót do normalności” sprzed jego wybuchu będzie niemożliwy. Przeprowadzone w książce analizy potwierdziły, że pandemia COVID-19 zintensyfikowała i ujawniła nowe wymiary i konsekwencje wskazanych powyżej kryzysów i w pewnym stopniu przebudowała postpandemiczną normalność, m.in. za sprawą zmian w organizacji i technologiach pracy. Zarazem jednak nasze badania wskazały na znane w socjologii zjawisko ciągłości podstawowych struktur, instytucji i strategii życiowych pomimo szeregu z trudem kontrolowanych i nieprzewidzianych wstrząsów społecznych.

Oswojenie kryzysu pandemicznego nie oznacza bagatelizowania jego głębokich i dramatycznych konsekwencji oraz kosztów ludzkich, gospodarczych i społecznych. Wpisuje się ono jednak w opanowanie epidemii COVID-19 za sprawą skutecznych szczepionek, faktyczną stabilizację gospodarek, powrót do pracy stacjonarnej (choć udział pracy zdalnej i hybrydowej pozostał zauważalnie większy niż przed pandemią) i inne procesy, które sprzyjają powszechnemu

poczuciu funkcjonowania w świecie, który z grubsza przypomina ten sprzed kryzysu zdrowotnego. Dla badaczy i badaczek społecznych to przykład „odporności społecznej” lub – jeśli użyć popularnej dziś spolszczonej wersji angielskiego terminu – „rezyliencji” (P.A. Hall i Lamont, 2013). Zjawisko „ciągłości w zmianie” przypisać można opisywanym przez neoinstytucjonalistów procesom zależności od ścieżki, w którym raz wytworzone instytucje społeczne z trudem ulegają przemianom i warunkują odpowiedzi aktorów społecznych na zachodzące zmiany (Federowicz, 2004; North, 1991). Można je również odnosić do fundamentalnych, strukturalno-systemowych cech kapitalizmu, który dostosowuje się do kolejnych kryzysów przez serię przesunięć, udoskonaleń i innowacji, zgodnie z logiką „twórczej destrukcji” (Clarke, 1994; Schumpeter, 1995). W miarę upływu czasu niektóre z tych innowacji ulegają upowszechnieniu i instytucjonalizacji, stając się rutynowymi działaniami w codziennej pracy i życiu (May i Finch, 2009), inne natomiast, jak pokazaliśmy w przypadku części innowacji społecznych w pandemii (Mrozowicki i Burski, 2024a), podlegają procesom „zbiorowego zapomnienia” (por. Minarova-Banjac, 2018).

Poczucie powrotu do normalności wpływać też może ze znanego z historii faktu zapomnienia o epidemiach (Afeltowicz i Wróblewski, 2021). O ile można je po części rozpatrywać jako przejaw wypierania z pamięci zjawisk trudnych i bolesnych (Klinenberg, 2024) lub wiązać to ze stosunkowo krótkim trwaniem apogeum kryzysu zdrowia publicznego (Afeltowicz i Wróblewski, 2021), o tyle przedstawiona w naszej książce argumentacja skłania do nieco innej interpretacji. W zaproponowanym tutaj ujęciu pandemia COVID-19 nie była jedynie kryzysem zdrowia publicznego, ale jednym z wielu momentów rozłożonego w czasie wielokryzysu, a jej normalizacja związana jest również z faktem, że wiele ujawnionych przez nią zjawisk było mniej „nadzwyczajnych”, niż wynikałoby to z towarzyszącego jej początkom dyskursu medialnego.

Szczególnie w przypadku pracowników i pracownic analizowanych w książce usług publicznych, kluczowych dla codziennego funkcjonowania społeczeństwa i gospodarki, szkół, szpitali, domów pomocy społecznej czy szeroko rozumianej logistyki, pandemia wpisywała się w długotrwałe i w znacznym stopniu uniwersalne (przynajmniej w świecie zachodnim) procesy i zjawiska w ich miejscach pracy: niedobór pracowników, prekaryzację zatrudnienia, odbiegające od oczekiwań wynagrodzenia czy ograniczoną reprezentację interesów zbiorowych w stosunkach pracy. Zjawiska te oddają chroniczny kryzys usług publicznych, który towarzyszy procesom ich liberalizacji, komercjalizacji i szeroko rozumianego urynkowania w wielu krajach na świecie (Greer i Umney, 2022; Keune, 2020; Kozek, 2011). Innymi słowy, wstrząs (post)pandemiczny rozplątał się w morzu chronicznego kryzysu usług publicznych, który został

w świadomości zbiorowej oswojony zgodnie z zasadą działania mechanizmu analizowanego przez nas już wcześniej w odniesieniu do prekaryzacji pracy (por. Mrozowicki, Czarzasty, 2020).

Książkę otworzyła propozycja oryginalnej konceptualizacji zjawiska wielokryzysu inspirowana klasycznymi koncepcjami kryzysu w socjologii gospodarki (w szczególności Karola Marksa i Karla Polanyiego, a także w pewnym stopniu Josepha Schumpetera) i teorią reprodukcji społecznej (Bhattacharya, 2017; Federici, 2021; Fraser, 2017). Elementem wspólnym teorii reprodukcji społecznej oraz koncepcji Marksa i Polanyiego jest założenie o strukturalnym napięciu pomiędzy dominującą we współczesnym kapitalizmie logiką rynkowo-efektywnościową a warunkami koniecznymi dla odtwarzania życia. Kryzysogenna natura kapitalizmu, widoczna w poprzednich kryzysach (m.in. wielkim kryzysie lat 1929–1933), ujawniła się ponownie ze szczególną mocą w erze neoliberalnej, wobec erozji i ograniczania znaczenia instytucji społecznych chroniących ziemię, pracę i samą gospodarkę przed utowarowieniem i ostrą konkurencją rynkową. Efektem rosnącego urynkowienia różnych aspektów życia społecznego, w tym dóbr i usług wspólnych, jest szczególna wrażliwość współczesnych społeczeństw i gospodarek, w tym świata pracy, na kryzysy nagłe, przed których konsekwencjami nie chroni ich w wystarczającym stopniu skuteczna siatka instytucjonalna.

Zaprezentowana w książce koncepcja wielokryzysu uzupełnia dominujące w literaturze ujęcia systemowe (Lawrence i in., 2022; Tooze, 2022) o aspekt procesualny, kładąc nacisk na splot kryzysów endogennych i egzogennych, chronicznych i nagłych (Vigh, 2008). Procesualne spojrzenie na wielokryzys pozwala na wyjście poza „prezentyzm”, który zasadza się na skupieniu się na terażniejszym nagromadzeniu problemów, oraz analizę jego uwarunkowań instytucjonalnych i strukturalnych. Zastosowaliśmy do badań empirycznych podmiotowe spojrzenie na wielokryzys, oparte na analizowaniu go z perspektywy jednostek i grup nim dotkniętych, z wykorzystaniem szerokiego spektrum metod i technik socjologicznych badań jakościowych, w tym panelowego, ogólnopolskiego sondażu CATI, wywiadów fokusowych i biograficznych wywiadów narracyjnych, przestrzegając reguły triangulacji metodologicznej. Istotnym wnioskiem, który ujawniły zarówno badania jakościowe, jak też ilościowe, jest współistnienie w świadomości społecznej i doświadczeniu osób badanych wielu kryzysów makrospołecznych, które jednak – inaczej niż w prowadzonych równoległe badaniach (por. Błaszczuk i Pieńkowski, 2025) – nie zawsze układają się w spójny wzór globalnego „metakryzysu”. Jest raczej tak, że kryzysowe narracje w świadomości społecznej i doświadczeniach badanych są wewnętrznie zróżnicowane i zapośredniczone przez szereg czynników, w tym m.in. dyskurs

medialny, jednostkowe i zbiorowe zasoby związane z cechami społeczno-demograficznymi, orientacje polityczne (co szczególnie istotne w kontekście silnej polaryzacji), a także doświadczenia biograficzne i strategie życiowe.

Przeprowadzone badania potwierdziły, że wstrząsy egzogenne po 2020 r., w tym przede wszystkim pandemia COVID-19 i pełnoskalowa wojna w Ukrainie, uwypukliły chroniczny kryzys reprodukcji społecznej, uruchamiając – zgodnie z oczekiwaniami wypływającymi z teorii patchworkowego kapitalizmu (Rapacki, 2019a, 2019b; Gardawski i Rapacki, 2021) – spontaniczne, oddolne strategie dostosowawcze. Zarówno w książce, jak i w towarzyszących badaniom publikacjach (Mrozowicki i in., 2025a) odnosiliśmy obserwacje o tej oddolnej, nierzadko innowacyjnej mobilizacji pracowników i pracownic do cech patchworkowego porządku kapitalistycznego w Polsce. Na wielokryzys w świecie pracy składa się szereg powiązanych ze sobą zjawisk i procesów. W odniesieniu do rzeczywistości po 2020 r. interesowały nas zwłaszcza sploty globalnego kryzysu zdrowotnego, konsekwencje wojny w Ukrainie i trwającego przejścia migracyjnego w Polsce, wyrażającego się m.in. w intensyfikacji migracji do naszego kraju (Okólski, 2021), kryzysu inflacyjnego i kryzysu kosztów życia. W tle tych zjawisk nawiązywaliśmy do kryzysu politycznego związanego z „nieoliberalnymi” zwrotami w Polsce i innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej (Bustikova i Guasti, 2017) oraz do kryzysu dialogu społecznego (Czarzasty i Mrozowicki, 2023). W mniejszym stopniu analizowaliśmy takie oblicza wielokryzysu, jak kryzys demograficzny, energetyczny i klimatyczny, co wynikało nie tyle z ich bagatelizowania, ile z konieczności ograniczenia i tak już bardzo szerokiego zakresu prac badawczych.

W wyniku badań pozytywnie zweryfikowaliśmy sformułowane w rozdziale 2 hipotezy odnośnie do relacji pomiędzy porządkiem instytucjonalnym polskiego modelu kapitalizmu, przygotowaniem państwa i wybranych branż kluczowych na kryzysy egzogenne po 2020 r. oraz pracowniczymi sposobami radzenia sobie z następującymi po sobie wstrząsami społecznymi. Przeprowadzone w książce analizy stanowią wkład w dyskusję na temat modeli kapitalizmu w Europie Środkowo-Wschodniej i funkcjonowania usług publicznych w warunkach kryzysów (Crouch, 2022; Greer i Umney, 2022; Keune, 2020; Kozek, 2011; Schulten i in., 2008). Działania antykryzysowe państwa, analizowane w rozdziale 3, oraz reakcje pracowników i kadry zarządzającej (por. część III książki) wobec pandemii COVID-19 i konsekwencji wojny w Ukrainie dobrze wpisują się w model kapitalizmu patchworkowego. Państwo polskie, jak zauważała również w swoich raportach Najwyższa Izba Kontroli, było słabo przygotowane na pandemię (NIK, 2023), a pomoc uchodźcom z Ukrainy i innych krajów oparła się w dużej mierze na spontanicznej i oddolnej aktywności społeczeństwa obywatelskiego

(Pałęcka, 2022; Rudnicki, 2024). Słabość państwa wynika z takich cech patchworku, jak ograniczona komplementarność architektury instytucjonalnej i współistnienie zróżnicowanych mechanizmów koordynacji w różnych obszarach życia społecznego.

Na funkcjonowanie instytucjonalnej mozaiki nałożył się chroniczny kryzys usług publicznych w Polsce, spotęgowany przez trzy fale ich reform (liberalizacji, komercjalizacji i prywatyzacji). Urynkowanie usług publicznych, podobnie jak w innych krajach na świecie (Crouch, 2022; Stevano i in., 2021), nie sprzyjało adekwatnej reakcji na kryzys zdrowia publicznego, jednak bilans kosztów ludzkich pandemii COVID-19 w Polsce, m.in. w kategoriach nadmiarowych zgonów (Próchniak i in., 2022), okazał się wyjątkowo wysoki nawet na tle innych krajów Europy Środkowo-Wschodniej. Specyfika odpowiedzi na kryzys ze strony pracowników i pracownic oraz kierownictwa niższego szczebla wpisuje się w oczekiwania wynikające z idealnego typu kapitalizmu patchworkowego. Słabość instytucji formalnych i strategicznego zarządzania kryzysami ze strony państwa, podobnie jak w przypadku opisywanych w polskiej socjologii innych kryzysów, takich jak np. wielka powódź w 1997 r. (Sitek, 1997), uruchomiła działania oddolne, często innowacyjne, oparte na samoorganizacji i pomocy wzajemnej. Rzadsze były natomiast, szczególnie na tle innych krajów europejskich i USA (McCallum, 2022; Vandaele, 2021), działania o charakterze krytyki (*voice*) (Hirschman, 1995) wobec zastanych stosunków społecznych i warunków pracy. Badania wpisują się w dyskusję na temat zjawiska próżni socjologicznej w Polsce (Gardawski i Rapacki, 2021; Marody i in., 2019; Pawlak, 2018). Nasze analizy nie przeczą istnieniu różnych, często innowacyjnych form zaangażowania w działania zbiorowe o charakterze sytuacyjnym czy, jak pisze Mirosława Marody i in. (2019, s. 169), „pulsacyjnym”, pojawiającym się w odpowiedzi na bodźce zewnętrzne. Twierdzimy jednak, że wielokryzys wzmocnił lukę między instytucjami formalnymi i nieformalnymi, opisywaną w polskiej socjologii od lat siedemdziesiątych XX w. (S. Nowak, 1979), uwypuklając ponownie znaczenie nieformalnych relacji w małych grupach, w pracy i poza nią dla codziennego, „operacyjnego” zarządzania kryzysami. Analizowana zwłaszcza w części IV prywatyzacja strategii życiowych, znajdująca swoje potwierdzenie również w danych zebranych w sondażu CATI (por. rozdział 7), sprzyja raczej utrzymywaniu się *status quo* i normalizacji kryzysów niż radykalnym zmianom porządku społeczno-gospodarczego.

Kontekst wielokryzysu w Polsce analizowaliśmy zarówno z uwzględnieniem zobiektywizowanych procesów społeczno-gospodarczych i przemian, a częściej trwania instytucji, jak też dyskursu medialnego. Zaprezentowane w rozdziale 5 badania ilościowo-jakościowe dyskursu prasowego potwierdzają

obserwacje znane z literatury przedmiotu (Strolovitch, 2023; Vigh, 2008), w której wskazywano, że kryzysy chroniczne rzadko wzbudzają zainteresowanie mediów. W ich świetle nie wydaje się, aby „poważne” kryzysy, takie jak pandemia COVID-19 czy wojna w Ukrainie, stworzyły – jak miało to miejsce w przypadku wcześniejszych kryzysów w innych krajach (Rodrik, 2014) – nowe narracje polityczne, które umożliwiłyby przeprowadzenie zasadniczych reform porządku patchworkowego kapitalizmu, naprawę stanu usług publicznych czy poprawę jakości miejsc pracy. Spektakularnym przykładem jest los kategorii „pracy niezbędnej” czy „pracownic niezbędnych”, która – odmiennie niż w innych krajach na świecie (McCallum, 2022) – w zasadzie nie zaistniała w polskich przekazach medialnych (por. rozdział 5), nie przełożyła się na identyfikację zbiorowe i język opisu doświadczeń przez osoby badane (por. rozdziały 10–13) ani nie dostarczyła zasobów dyskursywnych dla związków zawodowych i ruchów pracowniczych (por. rozdział 14). Owszem, warunki pracy w badanych przez nas branżach zwróciły na chwilę uwagę mediów w 2020 r., a pracownicy i pracownice czuli się w pierwszych miesiącach pandemii nieco bardziej docenieni przez społeczeństwo, ale oba te zjawiska były krótkotrwałe i nie przełożyły się na program branżowych reform.

Być może jedną z nielicznych widocznych zmian, które odzwierciedlają dynamikę dyskursu medialnego po 2020 r., jest uformowanie się po wyborach parlamentarnych w 2023 r. koalicyjnego rządu opozycyjnych wobec Prawa i Sprawiedliwości ugrupowań, tj. Koalicji Obywatelskiej, Trzeciej Drogi i Lewicy. Można było tego oczekiwać nie tylko ze względu na niezwykle krytyczne oceny działań rządu Zjednoczonej Prawicy wobec kryzysów w naszych sondażach CATI i badaniach jakościowych, ale także z powodu sposobów konstruowania źródeł kryzysów w mediach. Kategoria kryzysów służyła – w zależności od orientacji politycznej danego medium – jako rama diagnostyczna ukazująca niekompetencję lub przeciwnie, sprawczość i skuteczność rządu Prawa i Sprawiedliwości. Dramatyczne opisy sytuacji w szpitalach czy w szkołach w okresie pandemii COVID-19 były w istocie krytyką „państwa PiS”, a inne sprekaryzowane grupy zawodowe pracowników i pracownic pierwszej linii, takie jak osoby zatrudnione w usługach kurierskich, transporcie czy magazynowaniu, przyciągnęły uwagę medialną w dużo mniejszym stopniu. W analizowanych przekazach medialnych nie pojawiło się również wyraźnie pojęcie wielokryzysu, kategorie do niego analogiczne bądź oddające fakt chroniczności kryzysów. Powiązać to można nie tylko z tabloidyzacją mediów, ale także z ich upolitycznieniem, ponieważ kategorie wskazujące na długofalowe, strukturalno-instytucjonalne przyczyny kryzysów w nieunikniony sposób uderzałyby zarówno w liberalno-lewicową, jak i konserwatywno-prawicową stronę sceny politycznej w Polsce.

Przeprowadzone przez nas badania panelowe CATI potwierdzają, że wielokryzys w niewielkim stopniu wpłynął na wizję gospodarki dobrze urządzonej, poczucie dobrostanu czy nawet zagregowane oceny jakości miejsc pracy. Trwałość społecznych postaw i wzorów zachowań okazała się – nieco zaskakująco dla nas samych, biorąc pod uwagę założenia wstępne, z jakimi przystępowaliśmy do konceptualizacji projektu COV-WORK na przełomie 2020 i 2021 r. – bardzo wysoka. Było tak pomimo dostrzegania wyraźnej hierarchii kryzysów, a nawet ujawnionych w analizie klastrowej i czynnikowej ich trzech zasadniczych konfiguracji. Wiosną 2023 r. Polacy uznawali za najbardziej dotkliwy kryzys inflacyjny (92% wskazań), następnie kryzys wywołany wojną w Ukrainie (59%), kryzys ekologiczny (57%), rosnące oprocentowanie kredytów (49%), pandemię COVID-19 (45%) i kryzys tradycyjnych wartości (40%). Najmniej badanych – i to pomimo niechętnego imigrantom (z wyjątkiem dotkniętych wojną Ukraińców i Ukrainek) dyskursu medialnego – wskazywało na osobiste dotknięcie wzrostem liczby migrantów i uchodźców w Polsce (35%). Kryzysy są w świadomości społecznej Polaków i Polek skorelowane, ale nie tworzą spójnej całości, którą określić można jako wielokryzys. Jest raczej tak, że wyróżnione przez nas klastry (konfiguracje) doświadczeń kryzysowych („wielokryzys globalny”, „kryzys ekonomiczny” i „kryzys swojskości”) rozkładają się nierównomierne ze względu na cechy demograficzne, strukturalne, ekonomiczno-zawodowe i polityczno-ideologiczne różnych kategorii respondentów.

Pomimo poczucia dotknięcia różnorodnymi kryzysami niemal trzy czwarte respondentek i respondentów wskazywało, że jest zadowolonych z życia. Wskaźnik ten pozostał stabilny w latach 2021–2023, przy czym w obu pomiarach mniej zadowolone były kobiety, ludzie młodzi, gorzej wykształceni, pracownicy fizyczno-umysłowi, osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych, pracujące w instytucjach publicznych i deklarujące niskie zarobki. Przynajmniej część z tych cech wskazuje na specyficzne i znane z dyskusji nad chronicznymi kryzysami, w tym prekaryzacją pracy oraz kryzysem opieki, obszary nieuprzywilejowania społecznego w Polsce (Grabowska, 2023; Mrozowicki i Czarzasty, 2020). Co ciekawe, gdy zapytaliśmy o różne wymiary satysfakcji z wybranych aspektów życia, to okazało się, że osoby badane krytycznie oceniają przede wszystkim stan gospodarki, zaś na przestrzeni dwóch lat między I i II falą badań poprawiły się oceny warunków pracy i życia w Polsce, choć nadal więcej badanych uważało je za złe niż dobre, z bardzo wyraźnie zaznaczoną i odzwierciedlającą dyskurs medialny i silną polaryzację polityczną społeczeństwa (por. Cześniak i in., 2020) linią podziału pomiędzy bardziej optymistycznymi zwolennikami partii rządzącej w momencie realizacji badań (PiS) i jej przeciwnikami.

Stopniowa poprawa ocen wskazywać może na tendencję do oswojania wielokryzysu, przy czym sposoby radzenia sobie z nim, jak pokazują zaprezentowane w książce zarówno badania jakościowe, jak też ilościowe, pozostają zaskakująco stabilne, odpowiadając, wspomnianej już wcześniej, kluczowej dla porządku patchworkowego roli więzi nieformalnych i mikrogrup, przede wszystkim rodziny. Ponad 81% badanych w 2023 r. (i 79% w 2021 r.) wskazywało, że może polegać na wsparciu najbliższych, zaś 43% w 2023 r. (w porównaniu z 47% w 2021 r.) twierdziło, że może polegać tylko na sobie. Jednocześnie z 40% do 34% spadł odsetek tych, którzy polegali na pomocy ze strony stowarzyszeń i organizacji. Jedynie 26% respondentów (spadek z 28%) w 2023 r. miało poczucie, że rząd pomaga ludziom takim, jak oni. Innymi słowy, badania CATI potwierdziły trwałość pęknięcia między poziomem mikrospołecznym i instytucjami formalnymi na poziomie makro- i mezospołecznym. Wnioski te są zbieżne z wynikami badań biograficznych, które wskazały na dominację sprywatyzowanych, opartych na samowsparciu i więziach rodzinnych strategii życiowych w obliczu nakładających się na siebie po 2020 r. kryzysów (rozdział 16).

Przeprowadzone badania były okazją, by po raz pierwszy wykorzystać stosowany od połowy lat osiemdziesiątych XX w. wskaźnik gospodarki dobrze urządzonej w badaniu panelowym. Porównanie pomiarów z 2021 i 2023 r. pozwoliło stwierdzić, że doświadczenie kolejnych kryzysów (pandemii COVID-19, wojny w Ukrainie) w ograniczonym zakresie przełożyło się na hierarchię wartości społeczno-gospodarczych. Wzrosło poparcie dla bezpłatnej ochrony zdrowia, ochrony stosunku pracy i protekcjonizmu, ale już nie dla zasad etatystyczno-egalitarnych. Na wysokim poziomie pozostało poparcie dla zasad rynkowych, a oczekiwanie interwencjonizmu państwowego, którego wyrazem byłoby m.in. regulowanie gospodarki i kontrolowanie cen, wyraźnie spadło między 2021 a 2023 r. Potwierdza to obserwowaną w innych badaniach silną internalizację ideologii prorynkowych w świadomości ekonomicznej Polaków (Dunn, 2008; Mokrzan, 2019; Mrozowicki, 2011). W przypadku najmłodszych respondentów i respondentek (osób pracujących, mających mniej niż 30 lat), gdzie mieliśmy punkt odniesienia z badań w 2016 r. (Gardawski, 2020), poparcie dla interwencjonizmu było ponad dwukrotnie niższe w 2023 r. (19%) w porównaniu z 2021 r. (40%), co może świadczyć zarówno o pogłębiającym się przekonaniu do zasad liberalnych, jak i braku wiary w skuteczność działań państwa w warunkach wielokryzysu, zakorzenionym w niedawnym doświadczeniu pandemii i funkcjonowania antykryzysowych polityk publicznych. Wielozmienne analizy podłużne i porównania z wynikami z wcześniejszych badań (m.in. Gardawski, 1996, 2009, 2020) wskazują jednak na trwałość trójdzielnego

podziału na wizje „tradycyjalne”, „umiarkowanie modernizacyjne” i „liberalne”, przy dominacji tych drugich, co potwierdza ich odporność na kolejne wstrząsy po 2020 r.

Z podobną trwałością w zmianie mamy do czynienia w przypadku wybranych wymiarów dobrostanu pracowników i ocen warunków wykonywania pracy, które w książce określaliśmy mianem jakości (miejsce) pracy (por. rozdział 9; Gallie, 2013; Muñoz de Bustillo i in., 2009). Jakość pracy w wielokryzysowej Polsce, analizowana na podstawie danych panelowych zgromadzonych w dwóch falach badań CATI, wydaje się utrzymywać na relatywnie wysokim poziomie. Oceniając jej stan i dynamikę w oparciu o wybrane zmienne diagnostyczne zapożyczone z Europejskiego Badania Warunków Pracy (*European Working Conditions Survey*, EWCS), możemy stwierdzić, że ani pierwotne uderzenie pandemii, ani pojawiające się w trakcie jej wygasania nowe kryzysy nie przełożyły się na złe oceny takich aspektów pracy, jak: perspektywy rozwoju kariery, równowaga między życiem prywatnym a pracą (WLB), obawy o utratę pracy i możliwości znalezienia nowej, a także satysfakcja z pracy, odnosząca się zarówno do gratyfikacji niematerialnej (uznanie, docenienie), jak i finansowej (adekwatność wynagrodzenia do wkładu). Jedynie oceny własnych szans ruchliwości pionowej na wewnętrznym rynku pracy (perspektywy kariery) widziano nieco mniej optymistycznie niż pozostałe elementy. Dobrze oceniała je około połowa ankietowanych, zarówno w I, jak i II fali badania. W trzech innych zmiennych zagregowane oceny pozytywne stanowiły od dwóch trzecich do trzech czwartych odpowiedzi. Gdy pytaliśmy o jakość pracy tych samych respondentów (panel) w 2021 i 2023 r., odnotowaliśmy w trzech wymiarach poprawę ocen (od 2,2 do 11,8 p.p.), a w jednym (obawy o utratę pracy) utrzymanie się poziomu ocen pozytywnych. Co do społecznych nagród w postaci uznania za pracę oraz postrzeganych jako sprawiedliwe zarobków, pozytywne opinie zdecydowanie przeważają: z docenieniem swojej pracy spotyka się 70% respondentów, a 64% deklaruje, że otrzymuje adekwatne do wysiłku wkładanego w pracę i jej rezultatów wynagrodzenie. Tak więc wielokryzys – podobnie jak poprzedni wielki światowy kryzys 2007–2009 (Erhel i in., 2014; Fernández-Macías i in., 2014) – nie zaburzył w istotny sposób widocznej w badaniach długoterminowej tendencji poprawy jakości pracy w Polsce.

Społeczne i organizacyjne warunki pracy również były dobrze oceniane. Nasi respondenci wypowiedający się na ich temat dwukrotnie byli z nich przeważnie zadowoleni. Między 2021 a 2023 r. oceny warunków pracy ujętych we wskaźniku w większości uległy poprawie, co zapewne można wiązać z wychodzeniem ze wstrząsu pandemii i wąsko rozumianym „powrotem do normalności”. Z 12 aspektów łącznie w siedmiu poziom opinii korzystnych

wzrósł, w pięciu pozostałych (m.in. w tym dotyczącym autorytetu przełożonych) uległ obniżeniu, ale w żadnym przypadku drastycznie. Dodać jeszcze trzeba, że – jak pokazują dane GUS – choć na polskim rynku pracy zasięg pracy wykonywanej z domu w latach 2023, 2024 tylko w niewielkim stopniu wzrósł w porównaniu z poziomem sprzed pandemii, to w społecznej świadomości zakorzeniła się możliwość i chęć świadczenia pracy w tym trybie. Co ciekawe, nasze dane z 2023 r. wskazują raczej na predylekcję do pracy hybrydowej niż pracy wykonywanej wyłącznie z domu, co jest zbieżne z wynikami innych badań świadczących o normalizacji mieszanego trybu świadczenia pracy (por. Binder, 2023; Felstead, 2022).

Zaprezentowane w części III książki studia przypadków wybranych branż kluczowych pozwoliły na pogłębienie diagnozy ocen jakości miejsc pracy w szkołach podstawowych, szpitalach, domach pomocy społecznej i wybranych działach logistyki (usługach kurierskich, transporcie drogowym i magazynowaniu) w warunkach wielokryzysu, w szczególności pandemii COVID-19, wojny w Ukrainie i wzrostu kosztów życia. Co interesujące, w wywiadach jakościowych (fokusowych i biograficznych) jakość miejsc pracy oceniana była zdecydowanie bardziej krytycznie niż w sondażach CATI. Powszechne w badanych branżach było doświadczenie chaosu organizacyjnego i informacyjnego, tworzącego przestrzeń dla oddolnych innowacji w miejscach pracy oraz dla autonomii pracowniczej. Potwierdza to obserwacje z wcześniejszych badań prowadzonych zarówno w Polsce (Drozdowski i in., 2022), jak i za granicą (Nölke, 2022; Wiedner i in., 2020). Oddolne, pracownicze innowacje pozwoliły na zachowanie ciągłości świadczenia podstawowych usług w warunkach wstrząsów zewnętrznych, takich jak pandemia COVID-19 czy przybycie do polskich szkół uchodźczych dzieci z Ukrainy w 2022 r. (Mrozowicki, 2023; Mrozowicki i Burski, 2024a). Jednocześnie badania potwierdziły obserwacje z wcześniejszych analiz o „konserwatywnym” charakterze pandemicznych innowacji (Drozdowski i in., 2022). Ich głównym celem była nie tyle zmiana warunków pracy, ile motywowana etosem pracy i opieki kontynuacja kształcenia, świadczenia usług medycznych i opiekuńczych.

Koszty chaosu organizacyjnego w warunkach nawarstwiających się kryzysów po 2020 r. ponosili nie tylko pacjenci, uczniowie czy klienci, ale także pracownicy i pracownice w branżach kluczowych. W części przypadków dochodziło okresowo do znacznej intensyfikacji pracy: w centrach logistycznych ze względu na duże ożywienie handlu internetowego w okresach lockdownów, w szpitalach i domach pomocy społecznej z powodu wzrostu zakażeń i pojawienia się dużej liczby pacjentów, w edukacji w rezultacie nagłej zmiany trybu pracy i przejścia na nauczanie zdalne, ale też później, w konsekwencji skokowego wzrostu liczby

uczniów i uczennic ukraińskich, uchodzących z własnego kraju po wybuchu pełnoskalowej wojny w 2022 r. Zmiany te w połączeniu z innymi wymiarami jakości pracy (wydłużenie czasu pracy, reorganizacja zespołów i zakresu obowiązków, nadwątlenie relacji społecznych w miejscu pracy etc.), ale też z oddziaływaniem elementów chronicznego kryzysu sektora usług publicznych (jak np. niedobory finansowe czy przede wszystkim w kontekście intensyfikacji pracy niedobory kadrowe) przekładały się na pogorszenie się sytuacji pracowniczek i pracowników po 2020 r. we wszystkich badanych branżach. Badania poszerzają o perspektywę wielokryzysu wcześniejsze analizy jakości miejsc pracy pracowników i pracownic niezbędnych prowadzone w Europie i innych krajach na świecie (Eurofound, 2023; McCallum, 2022; Stevano i in., 2021).

W III części monografii rozwinęliśmy również autorską propozycję analizy zbiorowych sposobów radzenia sobie z problemami w miejscach pracy, które przyniosły kryzysy egzogenne: pandemia COVID-19 i w mniejszym stopniu wojna w Ukrainie (Mrozowicki, 2023; Mrozowicki i in., 2025a; Mrozowicki i Burski, 2024a). W poprzednich publikacjach zespołu była ona określana jako schemat analityczny IKON (innowacja, kontrola, opór, normalizacja), który oddawał dynamikę pracowniczych reakcji na kryzys pandemiczny w miejscu pracy (Mrozowicki, 2023). Zgodnie z takim ujęciem pracownicze sposoby radzenia sobie z konsekwencjami kryzysów odzwierciedlały dwie podstawowe sekwencje: normalizacyjną i kontestacyjną. Sekwencja normalizacyjna, dominująca w zebranych materiale, zaczynała się w pierwszych fazach kryzysu egzogenego (analizowanym przypadkiem była przede wszystkim pandemia COVID-19), któremu towarzyszyło pojawienie się wspomnianych wcześniej innowacji pracowniczych (ale też do pewnego stopnia zarządczych) (Mrozowicki i Burski, 2024a). Innowacje te były znacznie częstsze w przypadku szkół, szpitali i DPS niż prywatnego sektora logistycznego, co wskazuje na opisywane wcześniej, wiązane przez nas z patchworkiem, problemy zarządzania kryzysowego w sektorze publicznym. Niezależnie od branży po krótszym lub dłuższym okresie chaosu i niepewności dochodziło do przywrócenia ściślejszej kontroli nad procesami pracy i ostatecznie, wraz z upływem czasu, obserwowaliśmy dojście do etapu normalizacji (oswojenia kryzysu i powrotu do różnorodnie rozumianej normalności), doświadczanej również przez osoby pracujące. W typologii Hirschmana (1995) normalizacja była najbliższa lojalności, przywiązania i trwania w organizacji pomimo wyzwań i problemów łączących się z kryzysami.

Sekwencja kontestacyjna, rzadziej obecna w materiale, zaczynała się podobnie jak sekwencja normalizacyjna, jednak w tym przypadku ostateczną odpowiedzią pracowniczą były formy hirschmanowskiej krytyki (*voice*) i rozstania (*exit*) (Hirschman, 1995) w konfiguracjach sprywatyzowanych bądź

kolektywnych działań podejmowanych przez pracowników. Warto tu wskazać na istnienie (ograniczonego, ale mimo wszystko zauważalnego) związku między specyfiką danej branży i charakterem wykonywanej pracy a tym, jak kształtowały się sposoby radzenia sobie pracowników. Działania zbiorowe (*voice*) były widoczne w zakładach pracy i branżach, w których sam proces pracy był w większym stopniu oparty na aktywności zespołowej (pomoc społeczna, edukacja i do pewnego stopnia ochrona zdrowia). Z kolei większa indywidualizacja reakcji na kryzys miała miejsce w przypadku grup zawodowych, które wykonywały pracę charakteryzującą się dużym zakresem autonomii (lekarzki i lekarze) bądź izolacji (kurierzy aplikacji, kurierzy paczkowi, kierowcy transportu międzynarodowego). Warto przy tym podkreślić, że wspomniane uwarunkowania strukturalno-organizacyjne nie były deterministyczne. Istotne były zbiorowe innowacje będące przejawem pracowniczego sprawstwa w trudnych warunkach strukturalnych. Ich przykładem są przypadki udanej mobilizacji zbiorowej przeprowadzonej w usługach kurierskich czy magazynach Amazona w okresie pandemii COVID-19 przez radykalne związki zawodowe.

Pogłębiając tematykę protestów i dialogu społecznego, ustaliliśmy (w rozdziale 14), że wstrząsy zewnętrzne po 2020 r. nie przełożyły się na żaden radykalny zwrot w zbiorowych stosunkach pracy w Polsce. Część wcześniejszych badań sugerowała, że pandemia COVID-19 i obawy przed załamaniem gospodarczym wzmacniały dialog trójstronny nawet w krajach, w których, jak w Polsce, był on chronicznie słaby (Brandl, 2022), inne jednak sugerowały trwałość wzorów przedkryzysowych (Meardi i Tassinari, 2022). Nasze analizy potwierdzają tę ostatnią tezę i są zbieżne z diagnozami formułowanymi przez nas na wczesnych etapach badań zarówno w odniesieniu do kryzysu wywołanego pandemią COVID-19 (Czarzasty i Mrozowicki, 2023), jak też kryzysu 2007–2009 i neoliberalnego zwrotu w 2015 r. (Czarzasty i Mrozowicki, 2022). Zasadnicza ciągłość w tym obszarze manifestuje się inercją i „dryfem” osłabionych instytucji zbiorowych stosunków pracy, zwłaszcza ciała dialogu społecznego (Mrozowicki, 2024a). W okresie pandemicznym i postpandemicznym ujawniały one systematycznie swoją dysfunkcyjność, a rząd jako „najcięższy wierzchołek” trójkąta dialogu realizował politykę woluntarystyczną, niekiedy ignorując partnerów społecznych. Czas wielokryzysu pokazał, że instytucje trójstronne, mimo zmian zewnętrznego sztafażu i zastąpienia w 2015 r. Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych przez Radę Dialogu Społecznego, borykają się nieustannie od trzech dekad z podobnymi problemami. Trwały wydaje się również niski potencjał mobilizacji klasy pracowniczej w naszym kraju. Wzrost liczby konfliktów pracowniczych i protestów w Polsce, na ogół słabszych niż te występujące w branżach niezbędnych w krajach zachodnich

po 2020 r. (Vandaele, 2021; McCallum, 2022), ograniczony był do niewielkiej części gospodarki i rynku pracy. Zaobserwowaliśmy ożywienie działań rekrutacyjnych związków zawodowych w części badanych branż po 2020 r., np. w DPS i logistyce. Jednak w innych branżach pandemia COVID-19 pogłębiła kryzys reprezentacji pracowniczej, czego przykładem jest edukacja, a nawet część ochrony zdrowia, gdzie działania związków były stosunkowo słabo widoczne.

W IV części książki skupiliśmy się na relacji między wielokryzysem a procesami biograficznymi oraz indywidualnymi strategiami życiowymi. Interesowało nas, czy i w jaki sposób kryzysy egzogenne po 2020 r., w tym, podobnie jak w innych rozdziałach, przede wszystkim pandemia COVID-19, znalazły odzwierciedlenie w postaci zmian w orientacjach biograficznych i jak przełożyły się na ogólne strategie życiowe rozwijane przez osoby badane. Zaprezentowaliśmy trzy kierunki potencjalnych przesunięć: reorientację, wzmocnienie i neutralizację, przy czym ta ostatnia kategoria, choć trudna do analizy, wskazywała, że doświadczanie makrokryzysu niekoniecznie musi przełożyć się na doświadczenia biograficzne. Przeprowadzone analizy stanowią wkład w dyskusję na temat biograficznych uwarunkowań normalizacji kryzysów, prezentowaną przez nas we wcześniejszych publikacjach (Mrozowski, 2024b; Mrozowski i Burski, 2024a), i nawiązują do tradycji badań nad relacjami pomiędzy indywidualną historią życia a kryzysami makrospołecznymi (Bertaux, 2012; Dopierała i Waniek, 2016; Kaźmierska, 2008; Wawrzyniak i Leyk, 2020).

W przypadku reorientacji biograficznej kryzysy egzogenne (przede wszystkim pandemia COVID-19) funkcjonowały jako biograficzny punkt zwrotny (Hackstaff i in., 2012; A.L. Strauss, 2013), stając się bodźcem do rekapitulacji dotychczasowego sposobu życia. Oprócz reorientacji biograficznej drugą, występującą częściej, relacją między wstrząsami a procesami biograficznymi było wzmocnienie tendencji przedkryzysowych. Strategie życiowe wypracowane wcześniej były w sytuacji kolejnych makrokryzysów kontynuowane i utrwalane. Trzecim rodzajem relacji była neutralizacja polegająca na braku powiązania między doświadczeniem wielokryzysu a uruchamianiem nowych lub wzmocnianiem wcześniejszych procesów biograficznych i strategii życiowych. Na poziomie analizy obserwowaliśmy mechanizm „przechodzenia obok” pandemii, inflacji czy kryzysu uchodźczego (por. Wróblewski i in., 2022). Analizy biograficzne zaprezentowane w rozdziale 15 pozwoliły na uzupełnienie ustaleń z badań ilościowych CATI (por. rozdział 6) na temat uwarunkowań obaw przed różnego rodzaju kryzysami, formułowanych przez badanych. Wskazały one na znaczenie czynników kulturowych (m.in. procesów indywidualizacji sposobów radzenia sobie z kryzysami oraz mechanizmów pamięci zbiorowej o kryzysach) i biograficznych (nakładania się kryzysów makrospołecznych i indywidualnych)

dla procesów wzmacniania i osłabiania (neutralizacji) narracji kryzysowych w historiach życia.

Osobnym rozpatrywanym przez nas wątkiem był wpływ wielokryzysu na strategię życiową osób badanych. Analiza przypadków z kolekcji wywiadów biograficznych z pracownikami i pracownicami kluczowymi pozwoliła nam na wskazanie dwóch głównych wymiarów opisujących ich strategię życiową: (1) wymiar więzi społecznych związany z biograficznym znaczeniem sieci i relacji społecznych dla realizacji strategii życiowych (orientacja sprywatyzowana vs. wspólnotowa) oraz (2) wymiar sprawstwa (podmiotowości) odnoszący się do ogólnych biograficznych orientacji informatorów wobec wydarzeń dziejących się w ich życiu (orientacja proaktywna vs. reaktywna). Z zestawienia tych wymiarów zbudowaliśmy typologię strategii życiowych pracowników niezbędnych, która nawiązywała do wcześniejszych analiz biograficznych prowadzonych przez zespół z Uniwersytetu Wrocławskiego i rozwijała zawarte w nich wnioski (Mrozowicki, 2011; Mrozowicki i in., 2018; Mrozowicki i Trappmann, 2021).

W skład typologii weszły: typ przetrwania (orientacja sprywatyzowana i reaktywna), typ relacyjny (orientacja wspólnotowa i reaktywna), typ zaradności (orientacja sprywatyzowana i proaktywna), typ solidarności (orientacja wspólnotowa i proaktywna). Zasadniczą obserwacją wynikającą z analizy było wskazanie, że częściej występującym scenariuszem było wzmacnianie strategii obecnych w biografii badanych przed 2020 r. i wybuchem pandemii. Wśród nich dominowała tendencja do prywatyzacji strategii życiowych. Oparcie się na własnej zaradności i relacjach w ramach grup pierwotnych (przede wszystkim najbliższej rodziny) funkcjonowało jako kluczowy zasób biograficzny ograniczający negatywne konsekwencje następnych kryzysów pojawiających się po 2020 r. Tendencja ta, zbieżna z wynikami badań ilościowych prezentowanych w rozdziale 7, odzwierciedla, z jednej strony, historycznie utrwalone w kapitalizmie patchworkowym znaczenie nieformalnych więzi w ramach mikrogrup społecznych, wypełniających luki i łagodzących niedoskonałości funkcjonowania instytucji państwowych i formalnych (Gardawski i Rapacki, 2021; Mrozowicki i in., 2025a). Z drugiej strony jest ona bardziej uniwersalna, potwierdzając odnotowane w międzynarodowych badaniach centralne znaczenie relacji i więzi społecznych jako zasobów chroniących przed konsekwencjami prekaryzacji pracy (por. Castel, 2000) i wzmacniających odporność społeczną w obliczu wywołanych ekspansją neoliberalizmu kryzysów (por. Hall i Lamont, 1993; Illner, 2021).

W świetle przyjętej w tej książce koncepcji patchworkowego kapitalizmu osvajanie kolejnych, spletających się ze sobą kryzysów, ich normalizację wyrażającą się w radzeniu sobie z nimi w sposób zindywidualizowany lub zbiorowy, ale

poza instytucjami formalnymi, można odczytywać jako radzenie sobie pomimo niedoskonałości państwa. Z jednej strony osłabia to wiarę w sprawcze państwo, neutralizując potencjał zmiany i oddolnej presji na systemowe reformy. Proces ten odczytany może być również, w kategoriach bardziej ogólnych, jako przejaw romantyzacji oddolnej zaradności i mobilizacji w ramach małych grup i wspólnot lokalnych. Odwrotną stroną celebrowania w dyskursie medialnym kryzysowej solidarności i pomocy wzajemnej jest zrzucanie na obywateli odpowiedzialności za zarządzanie kryzysami przez neoliberalne państwo (Illner, 2021). Z drugiej strony zdolność do osvajania kryzysów może stanowić uśpiony zasób biograficzny, wzmacniający rezyliencję jednostek i małych grup społecznych, do którego mogą one sięgnąć w sytuacji kolejnych wyzwań.

Warto podkreślić, że wśród zasobów biograficznych zrekonstruowanych w ostatniej części książki są i takie, które sprzyjać mogą potencjałowi solidarności, a w konsekwencji krytyce (Hirschman, 1995) i działaniom na rzecz zmian społecznych. Próżnia socjologiczna, choć jej wyraźne ślady znajdujemy w przedstawionych w książce badaniach, ma zarówno społeczno-polityczne, jak i biograficzne granice (Pawlak, 2018). Z jednej strony nieskuteczność działań państwa w obliczu kryzysów po 2020 r. uruchomiła nie tylko spontaniczne działania zbiorowe o charakterze zachowawczym, tj. mające na celu zapewnienie reprodukcji społecznej, ale także działania transformacyjne w postaci ruchów na rzecz zmian społecznych. Przypomnieć tu należy masowe protesty przeciw zastrzaniu prawa aborcyjnego jesienią 2020 r. (Grabowska, 2023; Struzik, 2023), antyrządowe i antysystemowe w swojej istocie protesty przedsiębiorców przeciwko „ograniczeniom sanitarnym” w okresie pandemii (Rak, 2021), a także odrzucenie rządów Zjednoczonej Prawicy w wyborach parlamentarnych jesienią 2023 r. Z drugiej strony badania biograficzne wskazały na granice prywatyzacji strategii życiowych. Strategie sprywatyzowane nie pozwalały na poprawę jakości miejsc pracy w sytuacji nachodzących na siebie kryzysów, a formułowane *ex post* opinie o powrocie do normalności nie przekreślały traumatycznych wspomnień chaosu organizacyjnego, złego zarządzania i braku wsparcia w pierwszych miesiącach pandemii i pełnoskalowej wojny w Ukrainie. Zaangażowanie się części osób badanych w powstawanie i rozwój nowych organizacji pracowniczych opierało się na ukształtowanych biograficznie dyspozycjach do solidarności, wynikających bądź to z relacyjności i pomocy wzajemnej w miejscach pracy, bądź to z socjalizacji politycznej. Kluczowe było przy tym wzmocnienie biograficznie ukształtowanych potencjałów poprzez wsparcie oddolnej działalności pracowniczej ze strony istniejących organizacji związkowych.

Podsumowując, do aktualnego stanu wiedzy nasza książka wnosi wartość dodaną na kilku poziomach. Na płaszczyźnie teoretycznej, podejmując

dyskusję z ujęciami systemowymi (Lawrence i in., 2021), zaproponowaliśmy oryginalną, inspirowaną teorią reprodukcji społecznej i koncepcjami Marksa i Polanyiego (por. Jayasuriya, 2023; Mezzadri, 2022a; Struzik, 2023), konceptualizację wielokryzysu jako splotu kryzysów nagłych i chronicznych, podkreślając również znaczenie jego dyskursywnych i podmiotowych wymiarów. Dokonana w książce konceptualizacja wielokryzysu kładzie szczególny nacisk na splot jego uwarunkowań uniwersalnych i lokalnych. Do tych pierwszych zaliczyliśmy kryzysogenne konsekwencje przechylenia „wahadła” Polanyiego¹ w kierunku urynkowienia i utowarowienia różnych obszarów życia społecznego oraz towarzyszącego mu osłabiania instytucji świata pracy w erze neoliberalnej (Greer i Umney, 2022; Harvey, 2008; Silver, 2009). Uwarunkowania lokalne (czy raczej: regionalne, środkowoeuropejskie) wiązaliśmy natomiast z kontekstem instytucjonalnym patchworkowego kapitalizmu (Rapacki 2019a, 2019b; Gardawski i Rapacki, 2021). Efektem jest wkład w dyskusję o reprodukcji i transformacji patchworkowego kapitalizmu w świecie pracy, a w rezultacie wzbogacenie o wyniki nowych badań ilościowo-jakościowych debaty prowadzonej w ramach porównawczej ekonomii politycznej nad różnorodnością współczesnego kapitalizmu w Europie Środkowo-Wschodniej (por. Bohle i Greskovits, 2011; Gardawski i Rapacki, 2021; Nölke i Vliegenthart, 2009; Jasiński, 2013).

Na płaszczyźnie metodologicznej praca badawcza w toku projektu zaowocowała powstaniem w naszym „laboratorium badania wielokryzysu” oryginalnego instrumentarium badawczego, w którym szczególny nacisk położyliśmy na perspektywę pracowniczą, panelową i krytyczną, na metody mieszane (Gardawski i in., 2022), a także na wprowadzenie elementów społecznych badań uczestniczących (socjologii publicznej). W wielu miejscach książki wskazywaliśmy, jak różne rodzaje zebranych danych i przeprowadzonych analiz nawiązują do siebie i wzbogacają się nawzajem. Badania stały się okazją do rozwinięcia podejść metodologicznych stosowanych przez zespoły z Uniwersytetu Wrocławskiego i Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie w przeszłości. Po pierwsze, umożliwiły one przeprowadzenie pierwszego panelowego (dwie

¹ Jak wspomnieliśmy w rozdziale 1, Karl Polanyi (2010) opisywał zmianę społeczną w kategoriach „podwójnego ruchu”, w którym procesy utowarowienia ziemi, pracy i pieniędzy napotykają na kontrruch ze strony państwa, społeczeństwa i ruchów społecznych na rzecz ochrony tych dóbr wspólnych poprzez regulacje prawne, działania protekcyjnistyczne czy redystrybucyjne. W konsekwencji zmiana społeczna ma charakter wahadłowy, od wywołanego utowarowieniem i wzrostem nierówności kryzysu legitymizacji (władzy państwowej) do wywołanego odtowarowieniem kryzysu rentowności (kapitału) (por. Silver, 2009).

fale) badania CATI, w którym wykorzystano wskaźnik gospodarki dobrze zarządzanej, jak również wskaźnik społeczno-organizacyjnych warunków pracy (por. Gardawski, 1992, 1996, 2009b, 2013, 2021; Czarzasty, 2022). Po drugie, projekt COV-WORK, a zwłaszcza szczegółowo opisane w książce narzędzia badawcze, stanowił wkład w socjologię biograficzną świata pracy opartą na prowadzeniu mikroanaliz pracowniczych historii życia w ich szerokich kontekstach strukturalnych, kulturowych i instytucjonalnych (Mrozowicki, 2011; Mrozowicki, 2020; Tsiolis i Siouti, 2022).

Na płaszczyźnie empirycznej naszym oryginalnym „urobkiem” jest: (1) wkład w dyskusję na temat jakości usług publicznych w warunkach wielokryzysu, a przede wszystkim ich trwającego od lat urynkowania (Greer i Umney, 2022; Keune, 2020; Kozek, 2011) oraz pierwsze w Polsce szeroko zakrojone, ilościowo-jakościowe badania nad warunkami pracy, doświadczeniami i sposobami radzenia sobie z kryzysem przez pracownice i pracowników niezbędnych, a także nad dyskursem medialnym na temat ich sytuacji w czasie pandemii COVID-19; (2) wkład w dyskusję nad dynamiką zbiorowych stosunków pracy, w tym konfliktów i dialogu społecznego, zwłaszcza w kontekście sprawności instytucji w zakresie reagowania na kryzysy i ich udziału w kształtowaniu polityki publicznej (por. Brandl, 2023; Gardawski i Meardi, 2010; Ebbinghaus i Weishaupt, 2022; Urban, 2012); (3) aktualizacja stanu wiedzy o świadomości społeczno-ekonomicznej polskiego społeczeństwa, a tym samym wkład w kontynuację unikatowych badań nad tym zjawiskiem, zapoczątkowanych jeszcze w latach osiemdziesiątych XX w.; (4) opracowanie oryginalnych, ugruntowanych empirycznie typologii pracowniczych reakcji na kryzys na poziomie organizacji pracy (schemat IKON) oraz typologii biograficznych sposobów radzenia sobie z kryzysami, co rozwija refleksje na ten temat w socjologii pracy m.in. w odniesieniu do klasycznego ujęcia Hirschmana (1995). Zarówno sondaż CATI, jak i analizy dyskursu oraz badania biograficzne są także przyczynkiem do rozwoju dyskusji na temat społecznych, kulturowych i politycznych uwarunkowań obecności i nieobecności różnych aspektów kryzysów nagłych i chronicznych w świadomości społecznej, pamięci zbiorowej i doświadczeniach biograficznych jednostek (por. m.in. Błaszczuk i Pieńkowski, 2025; Dopierała i Waniek, 2016; Strolovitch, 2023; Vigh, 2008).

Badania nad wielokryzysem w świecie pracy w Polsce są z natury analizowanego zjawiska projektem otwartym. Po pierwsze, w celu diagnozy długofalowych konsekwencji najważniejszych kryzysów egzogennych po 2020 r. konieczna byłaby kontynuacja badań panelowych zarówno w zakresie analiz ilościowych (CATI), jak też jakościowych (wywiady biograficzne, eksperckie i fokusowe). Po drugie, zasadne byłoby poszerzenie spektrum analizowanych

przez nas branż o sprywatyzowane usługi publiczne, które w projekcie COV-WORK reprezentowała przede wszystkim logistyka. Po trzecie, niezbędne są dalsze analizy zgromadzonego przez nas materiału w celu odkrycia różnicowań i krzyżujących się nierówności społecznych w obrębie rozpatrywanych przez nas grup zawodowych, przede wszystkim tych ze względu na płeć, wiek i status migracyjny. Po czwarte, niezwykle obiecujące są badania porównawcze nad pracowniczymi doświadczeniami i sposobami radzenia sobie z wielokryzysem w innych krajach na świecie. Badania takie pozwoliłyby m.in. na dalszą analizę relacji pomiędzy procesami uniwersalnymi, takimi jak urynkowanie, a w ostatnich latach rosnący w siłę kontrruch o charakterze nacjonalistyczno-protekcjonistycznym, a specyficznymi reakcjami na kryzys, uwarunkowanymi lokalnym kontekstem instytucjonalnym, społecznym, kulturowym i gospodarczym. Umożliwiłyby one w szczególności weryfikację hipotez o znaczeniu patchworkowego kapitalizmu dla reakcji na kryzys ze strony władz państwowych, kadry zarządzającej oraz samych pracowników i pracownic. Pytaniem otwartym jest również przyszłość kapitalizmu patchworkowego w warunkach wielokryzysu i coraz wyraźniejszego antyliberalnego zwrotu nie tylko w Polsce, ale i na świecie.

Warto wreszcie podkreślić, że otwartość projektu badań nad wielokryzysem w świecie pracy wynika również z inspiracji socjologią publiczną (Burawoy, 2009). Liczymy, że kolejne pola problemowe kształtować się będą również w toku krytycznego, podpartego wynikami naszej pracy badawczej, dialogu z partnerami społecznymi. Nasze badania wskazały, że chroniczne kryzysy przekładają się często na codzienne, zwyczajne, niespektakularne, a przez to przemilczane i zapominane w dyskursie publicznym problemy pracowników i pracownic w branżach, które są kluczowe dla codziennego funkcjonowania naszego społeczeństwa i gospodarki. Mamy nadzieję, że dzięki przeprowadzonym przez nas analizom część tych problemów udało się lepiej zdiagnozować, a także zwrócić uwagę na konieczność podjęcia działań zbiorowych i – w ostatecznym rozrachunku – politycznych w celu ich rozwiązania.

Bibliografia

- Abramowska-Kmon, A., Bakalarczyk, R., Kotowska, I.E., Łątkowski, W., Łuczak, P., Szweda-Lewandowska, Z., Wóycicka, I. (2022). *W stronę sprawiedliwej troski. Opieka nad osobami starszymi w Polsce*. Fundacja im. Stefana Batorego. https://www.batory.org.pl/wp-content/uploads/2022/03/RAPORT_W.strone.sprawiedliwej.troski_Opieka.nad_osobami.starszymi.w.Polsce.pdf [dostęp: 13.08.2024].
- Acheson, D. (1988). *Public health in England: The report of the committee of inquiry into the future development of the public health function*. Her Majesty's Stationery Office.
- Ackroyd, S., Thompson, P. (2022). *Organisational misbehaviour* (wyd. 2). Sage.
- Adams, S.J., van Eerde, W. (2010). Time use in Spain: Is polychronicity a cultural phenomenon? *Journal of Managerial Psychology*, 25(7), 764–776.
- Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., Rauh, C. (2020). Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys. *Journal of Public Economics*, 189, artykuł 104245. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104245>
- Afeltowicz, Ł., Wróblewski, M. (2021). *Socjologia epidemii. Wylaniające się choroby zakaźne w perspektywie nauk społecznych*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Agamben, G. (2021). *Where are we now?: The epidemic as politics*. Rowman & Littlefield Publishers.
- Aidukaite, J., Saxonberg, S., Szelewa, D., Szikra, D. (2021). Social policy in the face of a global pandemic: Policy responses to the COVID-19 crisis in Central and Eastern Europe. *Social Policy and Administration*, 55(2), 358–373. <https://doi.org/10.1111/spol.12704>
- Albert, M.J. (2024). *Navigating the polycrisis. Mapping the futures of capitalism and the earth*. The MIT Press.
- Alberti, G., Sacchetto, D. (2024). *The Politics of Migrant Labour Exit, Voice, and Social Reproduction*. Bristol University Press.

- Alheit, P. (1995). Biographical learning. Theoretical outline, challenges and contradictions of a new approach in adult education. W: P. Alheit, A. Bron-Wojciechowska, E. Bruggler, P. Dominicé (red.), *The biographical approach in European adult education* (s. 57–74). Verband Wiener Volksbildung.
- Alimahomed-Wilson, J., Ness, I. (2018). Introduction: Forging workers' resistance across the global supply chain. W: J. Alimahomed-Wilson i I. Ness (red.), *Choke points. Logistics workers disrupting the global supply chain* (s. 1–15). Pluto Press.
- Alimahomed-Wilson, J., Reese, E. (2021). Surveilling Amazon's warehouse workers: racism, retaliation, and worker resistance amid the pandemic. *Work in the Global Economy*, 1(1), 55–73.
- Amable, B. (2003). *The diversity of modern capitalism*. Oxford University Press.
- Anioł, W. (2018). Populizm jako reakcja na neoliberalizm. O społecznym podłożu kryzysu demokracji liberalnej. W: K.A. Wojtaszczyk, P. Stawarz, J. Wiśniewska-Grzelak (red.), *Zmierzch demokracji liberalnej?* (s. 373–390). ASPRA.
- Arak, P. (2021). *Pandemonia. Czy koronawirus zakończył erę neoliberalizmu?* Poltext.
- Archer, M.S. (2007). *Making our way through the world: Human reflexivity and social mobility*. Cambridge University Press.
- Archer, M.S. (2013). *Człowieczeństwo: problem sprawstwa* (tłum. A. Dziuban). Zakład Wydawniczy Nomos.
- Armano, E., Murgia, A. (2013). The precariousnesses of young knowledge workers: a subject-oriented approach. *Global Discourse*, 3(3–4), 486–501. <https://doi.org/10.1080/23269995.2013.865313>
- Assorodobraj-Kula, N. (1946). *Początek klasy robotniczej. Problem rąk roboczych w przemyśle polskim epoki stanisławowskiej*. Czytelnik.
- ATA Truck Tonnage Index Rose 0.2% in August (2023). American Trucking Associations. <https://www.trucking.org/news-insights/ata-truck-tonnage-index-rose-02-august> [dostęp 13.08.2024]
- Auleytner, J. (2017). *Finansowanie polityki społecznej*. Zakład Ubezpieczeń Społecznych.
- Avdagic, S., Rhodes, M., Visser, J. (2011). *Social pacts in Europe: Emergence, evolution, and institutionalization*. Oxford University Press.
- AZ. (2021). *Białe miasteczko 2.0. Jakie są postulaty protestujących?* <https://next.gazeta.pl/next/7,151003,27555972,biale-miasteczko-2-0-jakie-sa-postulaty-protestujacych.html> [dostęp 13.08.2024]
- Ba', S. (2023). Precarity and processes of classification: Conflictual concepts of class, labour-power and caring. *Alternate Routes: A Journal of Critical Social Research*, 33(1), 56–68.
- Babbie, E. (2006). *Badania społeczne w praktyce* (tłum. W. Betkiewicz). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Baccaro, L., Howell, C. (2017). *Trajectories of neoliberal transformation: European industrial relations since the 1970*. Cambridge University Press.

- Badora, B. (2023). *Wydatki rodziców na edukację dzieci w roku szkolnym 2022/2023. Raport nr 135/2023*. https://cbos.pl/SPISKOM.POL/2023/K_135_23.PDF [dostęp 13.08.2024]
- Bambra, C., Lynch, J., Smith, K.E. (2021). *The unequal pandemic. COVID-19 and Health Inequalities*. Bristol University Press.
- Banfield, E.C. (1967). *The moral basis of a backward society*. Free Press.
- Barello, S., Palamenghi, L., Graffigna, G. (2020). Burnout and somatic symptoms among frontline health professionals at the peak of the Italian COVID-19 pandemic. *Psychiatry Research*, 290, artykuł 113129. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113129>
- Barneveld, K. van, Quinlan, M., Kriesler, P., Junor, A., Baum, F., Chowdhury, A., Junankar, P.N. (Raja), Clibborn, S., Flanagan, F., Wright, C.F., Friel, S., Halevi, J., Rainnie, A. (2020). The COVID-19 pandemic: Lessons on building more equal and sustainable societies. *Economic and Labour Relations Review*, 31(2), 133–157. <https://doi.org/10.1177/1035304620927107>
- Bartkowiak, R. (2008). *Historia myśli ekonomicznej*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Basham, P. (2000). The “third way”: Marketing mirage or Trojan horse? *Public Policy Sources*, 33.
- Beck, U. (2002). *Spółczesność ryzyka: w drodze do innej nowoczesności* (tłum. S. Cieśla). Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Becker, J. (2023). Governing neo-nationalism, trade unions and industrial relations: the cases of Hungary and Poland. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 30(1), 51–65. <https://doi.org/10.1177/10242589231221518>
- Behrens, L.L., Naylor, M.D. (2020). “We are alone in this battle”: A framework for a coordinated response to COVID-19 in nursing homes. *Journal of Aging and Social Policy*, 32(4–5), 316–322. <https://doi.org/10.1080/08959420.2020.1773190>
- Beręsewicz, M., Nikulin, D. (2021). *COVID-19 and the gig economy in Poland*. <https://arxiv.org/abs/2107.11124v1> [dostęp 13.08.2024]
- Bertaux, D. (2012). Analiza pojedynczych przypadków (au cas par cas). W: K. Kaźmierska (red.), *Metoda biograficzna w socjologii* (s. 309–333). Zakład Wydawniczy Nomos.
- Best, J. (2021). Undermined and undervalued: How the pandemic exacerbated moral injury and burnout in the NHS. *The BMJ*, 374, artykuł n1858. <https://doi.org/10.1136/bmj.n1858>
- Beynon, H. (2016). Beyond fordism. W: S. Edgell, E. Granter, H. Gottfried (red.), *The SAGE handbook of the sociology of work and employment* (s. 306–328). Sage.
- Bhattacharya, T. (2017). *Social reproduction theory: Remapping class, recentring oppression*. Pluto Press.
- Bhattacharya, T. (2020). *Social reproduction theory and why we need it to make sense of the corona virus crisis*. <https://www.tithibhattacharya.net/new-blog> [dostęp 13.08.2024]

- Bień, I. (2022). Skutki świadczenia „500 plus”. *Infos*, 8(300), 1–4.
- Binder, P. (2023). Od przymusu do wyboru. Młodzi dorośli a praca zdalna w czasie pandemii w podłużnych badaniach jakościowych. *Rocznik Lubuski*, 49(2), 33–63. <https://doi.org/10.34768/rl.2023.v492.02>
- Björck, A. (2016). Crisis typologies revisited: An interdisciplinary approach. *Central European Business Review*, 5(3), 25–37. <https://doi.org/10.18267/J.CEBR.156>
- Blau, F.D., Koebe, J., Meyerhofer, P.A. (2021). Who are the essential and frontline workers? *Business Economics*, 56(3), 168–178. <https://doi.org/10.1057/s11369-021-00230-7>
- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom: The factory worker and his industry*. Chicago University Press.
- Bluhm, K., Varga, M. (2019). Conservative developmental statism in east central Europe and Russia. *New Political Economy*, 25(4), 642–659. <https://doi.org/10.1080/13563467.2019.1639146>
- Blumer, H. (1954). What is wrong with social theory? *American Sociological Review*, 19(1), 3–10.
- Błaszczyk, M., Pieńkowski, P. (2025). Echoes of uncertainty: Reimagining complexity of global risks in the shadow of the Russian–Ukrainian conflict. *International Journal of Comparative Sociology*, <https://doi.org/10.1177/00207152251358845>
- Bohle, D., Eihmanis, E. (2022). East Central Europe in the COVID-19 crisis. *East European Politics*, 38(4), 491–506. <https://doi.org/10.1080/21599165.2022.2122051>
- Bohle, D., Greskovits, B. (2012). *Capitalist diversity on Europe's periphery*. Cornell University Press.
- Bohle, D., Medve-Bálint, G., Šćepanović, V., Toplišek, A. (2022). Riding the Covid waves: authoritarian socio-economic responses of east central Europe's anti-liberal governments. *East European Politics*, 38(4), 662–686. <https://doi.org/10.1080/21599165.2022.2122044>
- Bonacich, E., Wilson, J.B. (2008). *Getting the goods ports, labor, and the logistics revolution*. Cornell University Press.
- Bonhomme, S., Jolivet, J.M. (2009). The pervasive absence of compensating differentials. *Journal of Applied Econometrics*, 24(5), 763–795. <https://doi.org/10.1002/jae.1074>
- Bouckaert, G., Galli, D., Kuhlmann, S., Reiter, R., Van Hecke, S. (2020). European coronationalism? A hot spot governing a pandemic crisis. *Public Administration Review*, 80(5), 765–773. <https://doi.org/10.1111/PUAR.13242>
- Bourbeau, P. (2015). Migration, resilience and security: Responses to new inflows of asylum seekers and migrants. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(12), 1958–1977. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1047331>
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. W: J. Richardson (red.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (s. 241–258). Greenwood.

- Bourdieu, P. (2005). *Dystynkcja. Społeczna krytyka władzy sądzienia* (tłum. P. Biłos). Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Bourdieu, P., Wacquant, L.J.D. (2001). *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej* (tłum. A. Sawisz). Oficyna Naukowa.
- Brandl, B. (2023). The cooperation between business organizations, trade unions, and the state during the COVID-19 pandemic: A comparative analysis of the nature of the tripartite relationship. *Industrial Relations*, 62(2), 145–171. <https://doi.org/10.1111/irel.12300>
- Braudel, F. (1999). *Historia i trwanie* (tłum. B. Geremek). Czytelnik.
- Braverman, H. (1974). *Labour and monopoly capital. The degradation of work in the twentieth century*. Monthly Review Press.
- Brook, P., Darlington, R. (2013). Partisan, scholarly and active: Arguments for an organic public sociology of work. *Work, Employment and Society*, 27(2), 232–243. <https://doi.org/10.1177/0950017012461838>
- Buchelt, B., Kowalska-Bobko, I. (2020). *Zarządzanie zasobami ludzkimi w systemie ochrony zdrowia w czasach pandemii*. <https://politykipubliczne.pl/wp-content/uploads/2020/10/Zarządzanie-zasobami-ludzkimi-w-systemie-ochrony-zdrowia-w-czasach-pandemii.pdf> [dostęp 13.08.2024]
- Buchner, A., Wierzbicka, M. (2020). *Edukacja zdalna w czasie pandemii*. https://centrumcyfrowe.pl/wp-content/uploads/sites/16/2020/11/Raport_Edukacja-zdalna-w-czasie-pandemii.-Edycja-II.pdf [dostęp 13.08.2024]
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing consent. Changes in the labor process under monopoly capitalism*. The University of Chicago Press.
- Burawoy, M. (2009). O socjologię publiczną. Przemówienie prezydenckie z roku 2004. W: A. Manterys i J. Mucha (red.), *Nowe perspektywy teorii socjologicznej* (s. 525–562). Zakład Wydawniczy Nomos.
- Burski, J. (2021). *Czas biograficzny a czas historyczny – pandemia koronawirusa i jej rola w relacjach biograficznych*. <https://uwr.edu.pl/czas-biograficzny-a-czas-historyczny-pandemia-koronawirusa-i-jej-rola-w-relacjach-biograficznych/> [dostęp 13.08.2024]
- Burski, J. (2023). Między władzą lokalną i ponadlokalną a obywatelami. Rodzaje wsparcia pracowników sektora usług publicznych w kryzysie pandemicznym. W: J. Czarzasty i B. Surdykowska (red.), *Terra Incognita. Obszar ekonomicznego władztwa samorządu terytorialnego a rola związków zawodowych* (s. 82–95). Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Burski, J. (2024). Neo-liberal background of pandemic-related moral panic in Polish press discourse. W: M. Tartari, C.M. Scarcelli, C. Rinaldi (red.), *Folk devils and moral panics in the COVID-19 pandemic* (s. 120–132). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003453222-10>
- Burski, J., Mrozowicki, A., Drabina-Różewicz, A., Krasowska, A. (2022). Biographical work as a mechanism of dealing with precarity and precariousness.

- Qualitative Sociology Review*, 18(2), 90–111. <https://doi.org/10.18778/1733-8077.18.2.05>
- Bustikova, L., Guasti, P. (2017). The illiberal turn or swerve in central Europe? *Politics and Governance*, 5(4), 166–176. <https://doi.org/10.17645/PAG.V5I4.1156>
- Butković, H., Czarzasty, J., Mrozowicki, A. (2023). Gains and pitfalls of coalitions: Societal resources as sources of trade union power in Croatia and Poland. *European Journal of Industrial Relations*, 29(1), 43–61. <https://doi.org/10.1177/09596801221138776>.
- Butler, J., Yancy, G. (2020). Interview: Mourning is a political act amid the pandemic and its disparities (republication). *Journal of Bioethical Inquiry*, 17(4), 483–487. <https://doi.org/10.1007/S11673-020-10043-6>
- Całek, G. (2023). „Wreszcie się wyspałam, po raz pierwszy sama upiekłam bułeczki”... – spojrzenie na pierwszy tydzień pandemii COVID-19 w Polsce. *Przegląd Socjologiczny*, 72(1), 87–110. <https://doi.org/10.26485/PS/2023/72.1>
- Campbell, J.L. (2004). *Institutional change and globalization*. Princeton University Press.
- Carroll, N., Conboy, K. (2020). Normalising the “new normal”: Changing tech-driven work practices under pandemic time pressure. *International Journal of Information Management*, 55, artykuł 102186. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102186>
- Castel, R. (2000). The roads to disaffiliation: Insecure work and vulnerable relationships. *International Journal of Urban and Regional Research*, 24(3), 519–535.
- Castellazzi, S. (2022). *Germany. Revaluation of working conditions and wages for essential workers*. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/695491/IPOL_STU\(2021\)695491\(ANN02\)_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/695491/IPOL_STU(2021)695491(ANN02)_EN.pdf) [dostęp 13.08.2024]
- Castles, S., Miller, M.J. (2011). *Migracje we współczesnym świecie* (tłum. A. Gąsior-Niemiec). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory. A practical guide through qualitative analysis*. Sage.
- Chatrakul Na Ayudhya U., Prouska, R., Beauregard, T.A. (2019). The impact of global economic crisis and austerity on quality of working life and work-life balance: A capabilities perspective. *European Management Review*, 16(4), 847–862. <https://doi.org/10.1111/emre.12128>
- Chatzitofis, A., Karanikola, M., Michailidou, K., Constantinidou, A. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on the mental health of healthcare workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–8. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041435>
- Chaudhry, S., Yarrow, E., Aldossari, M., Waterson, E. (2021). An NHS doctor’s lived experience of burnout during the first wave of COVID-19. *Work, Employment and Society*, 35(6), 1133–1143. <https://doi.org/10.1177/09500170211035937>

- Chemali, S., Mari-Sáez, A., El Bcheraoui, C., Weishaar, H. (2022). Health care workers' experiences during the COVID-19 pandemic: a scoping review. *Human Resources for Health*, 20(1), 1–17. doi: 10.1186/s12960-022-00724-1
- Chmielewski, P. (2016). Kryzysy i zarządzanie kryzysowe. Podejście Nowego Instytucjonalizmu (NI). W: G. Skąpska, M. Szczepański, Ż. Stasieniuk (red.), *Co po kryzysie?* (s. 43–66). Polskie Towarzystwo Socjologiczne.
- Cianciara, D. (2018). Zdrowie publiczne w Polsce – problemy i wyzwania. *Studia BAS*, 4(56), 77–102. <https://doi.org/10.31268/studiabas.2018.25>
- Cichecka, A., Karolak, M., Ufel, W. (2025). A 'romantic public tragedy'? COVID pandemic and the changes of governance in Poland. *Critical Sociology*, 51(1). <https://doi.org/10.1177/08969205241258408>
- Clark, A.E. (2005). Your money or your life: Changing job quality in OECD countries. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 377–400. <https://doi.org/10.1111/J.1467-8543.2005.00361.X>
- Clark, A.E., Kozák, M. (2023). *Twenty years of job quality in OECD countries: More good news?* <https://ssrn.com/abstract=4634503> [dostęp 13.08.2024]
- Clarke, S. (1994). *Marx's theory of crisis*. Palgrave Macmillan.
- Collins, C., Landivar, L.C., Ruppner, L., Scarborough, W.J. (2021). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work & Organization*, 28(S1), 101–112. <https://doi.org/10.1111/GWAO.12506>
- Coombs, W.T. (1998). An analytic framework for crisis situations: Better responses from a better understanding of the situation. *Journal of Public Relations Research*, 10(3), 177–191. https://doi.org/10.1207/s1532754xjpr1003_02
- Cope, B., Keryk, M. (2021). Ukrainian women migrants in Poland during COVID-19: New twists to old problems. *Kwartalnik Trzeci Sektor*, 54(2), 46–61. <https://doi.org/10.26368/17332265-54-2-2021-3>
- Coronavirus (COVID-19) vaccinations*. (2023). Our World in Data. <https://ourworldindata.org/covid-vaccinations> [dostęp 13.08.2024]
- Coser, L. A. (1992). Introduction: Maurice Halbwachs. W: M. Halbwachs (red.), *On collective memory* (s. 1–34). The University of Chicago Press.
- COVID-19 poses uneven challenges for commercial truckers*. (2020). Forbes. <https://www.forbes.com/sites/edgarsten/2020/04/13/COVID-19-poses-uneven-challenges-for-commercial-truckers/> [dostęp 13.08.2024]
- Crompton, R., Jones, G. (1984). White-collar proletariat. Deskilling and gender in clerical work. W: R. Crompton, G. Jones, *White-collar proletariat. Deskilling and gender in clerical work*. Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-17477-5>
- Crouch, C. (2022). Reflections on the COVID moment and life beyond neoliberalism. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 28(1), 31–45.
- Crow, G. (2005). Towards a sociology of endings. *Sociological Research Online*, 10(3), 159–168. <https://doi.org/10.1177/10242589221078125>
- Curato, N., Fossati, D. (2020). Authoritarian innovations. *Democratization*, 27(6), 1006–1020. <https://doi.org/10.1080/13510347.2020.1777985>

- Curtarelli, M., Fric, K., Vargas, O., Welz, Ch. (2014). Job quality, industrial relations and the crisis in Europe. *International Review of Sociology / Revue Internationale de Sociologie*, 24(2), 225–240. <https://doi.org/10.1080/03906701.2014.933024>
- Czapliński, P., Bednarek, J.B. (2022). Zanim wróci. W: P. Czapliński i J.B. Bednarek (red.), *To wróci. Przeszłość i przyszłość pandemii* (s. 11–27). Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Czarnowski, S. (1935). Ludzie zbędni w służbie przemocy. *Głos Współczesny*, 1, 1–16.
- Czarzasty, J. (2019). Collective bargaining in Poland: a near-death experience. W: T. Müller, K. Vandaele, J. Waddington (red.), *Collective bargaining in Europe: towards an endgame* (s. 465–481). ETUI.
- Czarzasty, J. (2024). 20 years after. Changing perspectives on industrial relations in Central and Eastern Europe two decades after EU enlargement: from transition to transformation. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 30(1), 15–31. <https://doi.org/10.1177/10242589241229184>
- Czarzasty, J., Kirov, V. (2020). Eroding collective bargaining in CEE countries as a counterproductive factor in the process of labour utilisation: The cases of Bulgaria and Poland. W: B. Woźniak-Jęchorek i M. Pilc (red.), *Labour market institutions and productivity: Labour utilisation in Central and Eastern Europe* (s. 284–308). Taylor & Francis.
- Czarzasty, J., Mrozowicki, A. (2018). Industrial relations in Poland: Historical background, institutional evolution and research trends. *Employee Relations*, 40(4), 674–691. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2017-0082>
- Czarzasty, J., Mrozowicki, A. (2022). Unilateral crisis prevention and crumbling social partnership in Poland. W: B. Ebbinghaus i T.J. Weishaupt (red.), *The role of social partners in managing Europe's great recession. Crisis corporatism or corporatism in crisis* (s. 121–143). Routledge.
- Czarzasty, J., Mrozowicki, A. (2023a). Poland: trade unions developing after a decline. W: J. Waddington, T. Müller, K. Vandaele (red.), *Trade unions in the European Union* (s. 833–870). Peter Lang.
- Czarzasty, J., Mrozowicki, A. (2023b). The nail in the coffin? Pandemic and social dialogue in Poland. *Employee Relations*, 45(7), 62–78. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2022-0289>
- Czeranowska, O. (2022). Definityjne i metodologiczne dylematy badań karier oraz sukcesu zawodowego. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 64(2), 9–20. <https://doi.org/10.33119/eeim.2022.64.1>
- Czerniak, A. (2017). *Branża logistyczna. Wpływ zakazu handlu w niedziele*. Polityka Insight.
- Czeźnik, M., Miśta, R., Żerkowska-Balas, M. (2020). Uczestnictwo i mobilizacja w wyborach parlamentarnych 2019 roku. *Studia Socjologiczne*, 4(239), 91–121. <https://doi.org/10.24425/STS.2020.135145>

- Czyżewski, M. (2005). *Öffentliche Kommunikation und Rechtsextremismus*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Czyżewski, M. (2010). Trzy rodzaje dyskursu. W: M. Czyżewski, S. Kowalski, A. Piotrowski (red.), *Rytualny chaos. Studium dyskursu publicznego* (s. 18–29). Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Czyżewski, M. (2013). Teorie dyskursu i dyskursy teorii. *Kultura i Społeczeństwo*, 2, 3–25. <https://doi.org/10.2478/kultura-2013-0011>
- Czyżewski, M. (2016). Generalne kierunki opracowania, wymiary analityczne. W: R. Dopierała i K. Waniek (red.), *Biografia i wojna. Metoda biograficzna w badaniu procesów społecznych* (s. 73–80). Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Czyżewski, M., Franczak, K., Nowicka, M., Stachowiak, J. (2014). Wprowadzenie. W: M. Czyżewski, K. Franczak, M. Nowicka, J. Stachowiak (red.), *Dyskurs elit symbolicznych. Próba diagnozy* (s. 7–20). Wydawnictwo Akademickie Sedno.
- Daab, W. (1991). *Polski wyborca*. Instytut Psychologii PAN.
- Dahl, S.-Å., Nesheim, T., Olsen, K. M. (2009). *Quality of work: Concept and measurement*. <https://doi.org/10.2139/SSRN.1489881>
- Delanty, G. (2021). Introduction: The pandemic in historical and global context. W: G. Delanty (red.), *Pandemics, politics, and society. Critical perspectives on the COVID-19 crisis* (s. 1–24). De Gruyter.
- Denzau, A.T., North, C.D. (1994). Shared mental models: Ideologies and institutions. *Kyklos*, 47(1), 3–31. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.1994.tb02246.x>
- Derski, J. (2023). *Pomimo „zamrożenia” ceny prądu wzrosły najmocniej od 30 lat. Wysokie napięcie*. <https://wysokienapiecie.pl/93289-pomimo-zamrozenia-ceny-pradu-wzrosly-najmocniej-od-30-lat/> [dostęp 13.08.2024]
- Desperak, I., Rek-Woźniak, M. (2009). Feminizacja biedy w Polsce. W: A. Grzybek i J. Piotrowska (red.), *Kobiety dla Polski. Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989–2009* (s. 63–72). Fundacja Feminoteka.
- Di Tella, M., Romeo, A., Benfante, A., Castelli, L. (2020). Mental health of health-care workers during the COVID-19 pandemic in Italy. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 26(6), 1583–1587. <https://doi.org/10.1111/jep.13444>
- Doellgast, V., Lillie, N., Pulignano, V. (2018). *Reconstructing solidarity. Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe*. Oxford University Press.
- Doeringer, P., Piore, M. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. D. C. Heath and Company.
- Doiczman-Łoboda, N., Frąckowiak-Sochańska, M., Hermanowski, M., Kasprzak, T., Kotlarska-Michalska, A., Necel, R., Oliwa-Ciesielska, M., Zaręba, M. (2021). *Funkcjonowanie domów pomocy społecznej w czasie pandemii*. https://socjologia.amu.edu.pl/images/pliki/Funkcjonowanie_dom%C3%B3w_pomocy_spo%C5%82ecznej_w_czasie_pandemii_raport_z_badania.pdf [dostęp 13.08.2024]

- Domański, H. (2018). Wpływ wykształcenia na rozkład zarobków w Polsce w latach 1988–2013. *Ekonomista*, 1, 8–25.
- Dopierała, R., Waniek, K. (red.). (2016). *Biografia i wojna. Metoda biograficzna w badaniu procesów społecznych*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Dörflinger, N., Pulignano, V., Vallas, S.P. (2021). Production regimes and class compromise among European warehouse workers. *Work and Occupations*, 48(2), 111–145. <https://doi.org/10.1177/0730888420941556>
- Döringer, S. (2021). “The problem-centred expert interview”. Combining qualitative interviewing approaches for investigating implicit expert knowledge. *International Journal of Social Research Methodology*, 24(3), 265–278. <https://doi.org/10.1080/13645579.2020.1766777>
- Drozdowski, R., Krajewski, M., Luczys, P., Kubacka, M. (2022). In between: on the defensive reactivity of public institutions in Poland to the COVID-19 pandemic. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 84(1), 229–246. <https://doi.org/10.14746/rpeis.2022.84.1.17>
- Duarte, I., Teixeira, A., Castro, L., Marina, S., Ribeiro, C., Jácome, C., Martins, V., Ribeiro-Vaz, I., Pinheiro, H.C., Silva, A.R., Ricou, M., Sousa, B., Alves, C., Oliveira, A., Silva, P., Nunes, R., Serrão, C. (2020a). Burnout among Portuguese healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *BMC Public Health*, 20(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09980-z>
- Dunn, E. (2008). *Prywatyzując Polskę. O bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji pracy* (tłum. P. Sadura). Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Durand, J.-P. (2019). *Creating the new worker. Work, consumption and subordination*. Palgrave Macmillan.
- Durkheim, É. (2011). *Samobójstwo: studium z socjologii* (tłum. K. Wakar). Oficyna Naukowa.
- Duszyński, J., Afelt, A., Ochab-Marcinek, A., Owczuk, R., Pyrc, K., Rosińska, M., Rychard, A., Smiatacz, T. (2020). *Zrozumieć COVID-19. Opracowanie Zespołu ds. COVID-19 przy Prezesie Polskiej Akademii Nauk*. Polska Akademia Nauk.
- Ebbinghaus, B., Weishaupt, T.J. (2022). Social concertation at a crossroad. Crisis corporatism or corporatism in crisis? W: B. Ebbinghaus, T.J. Weishaupt (red.), *The role of social partners in managing Europe’s great recession. Crisis corporatism or corporatism in crisis* (s. 262–278). Routledge.
- Eder, M. (2016). Słowa znaczące, słowa kluczowe, słowozbiory – o statystycznych metodach wyszukiwania wyrazów istotnych. *Przegląd Humanistyczny*, 3, 31–44.
- Einboden, R. (2020). SuperNurse? Troubling the hero discourse in COVID times. *Health: An Interdisciplinary Journal for the Social Study of Health, Illness and Medicine*, 24(4), 343–347. <https://doi.org/10.1177/1363459320934280>
- Elźbieciak, T. (2024). *Jak uwolnić polskie ciepłownictwo od węgla, gazu i CO₂*? <https://wysokienapiecie.pl/99392-jak-uwolnic-polskie-cieplownictwo-od-węgla-gazu-i-co2/> [dostęp 13.08.2024]

- Erhel, Ch., Guergoat-Larivière, M., Leschke, J., Watt, A. (2014). *Trends in job quality during the great recession: a comparative approach for the EU / Tendances de la qualité de l'emploi pendant la crise: une approche européenne comparative*. <https://shs.hal.science/halshs-00966898v1> [dostęp 13.08.2024]
- Erhel, Ch., Guergoat-Larivière, M., Leschke, J., Watt, A. (2022). The great recession and job quality trends in Europe. W: Ch. Warhurst, Ch. Mathieu, R.E. Dwyer (red.), *The Oxford handbook of job quality* (s. 363–388). Oxford University Press.
- Erling, B. (2022). *PBC: „Fakt”, „Super Express” i „Gazeta Wyborcza” najlepiej sprzedającymi się dziennikami*. https://www.press.pl/tresc/72160,pcb_-_fakt_-_super-express_-i-_gazeta-wyborcza_-najlepiej-sprzedajacymi-sie-dziennikami [dostęp 13.08.2024]
- Erne, R., Stan, S., Golden, D., Szabó, I., Maccarrone, V. (2024). *Politicising commodification*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781009053433>
- Eurofound. (2015). *Representativeness of the European social partner organisations: Road transport and logistics sector*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2015/representativeness-european-social-partner-organisations-road-transport-and> [dostęp 13.08.2024]
- Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19: First findings – April 2020*. <https://www.eurofound.europa.eu/data/COVID-19/working-teleworking> [dostęp 13.08.2024]
- Eurofound. (2022a). *Representativeness of the European social partner organisations: Human health sector*. <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2022-02/ef20020en.pdf> [dostęp 13.08.2024]
- Eurofound. (2022b). *Working during COVID-19*. <https://www.eurofound.europa.eu/data/COVID-19/working-teleworking> [dostęp 13.08.2024]
- Eurofound. (2023). *Job quality of COVID-19 pandemic essential workers*. <https://doi.org/10.2806/840713>
- Eurofound. (2024). *Living and Working in Europe 2023*. <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-05/ef24002en.pdf> [dostęp 13.08.2024]
- Eurofound, KE. (2021). *What just happened? COVID-19 lockdowns and change in the labour market Employment and labour markets*. Eurofound and European Commission Joint Research Centre.
- European Commission. (2023). *A comprehensive approach to mental health*. https://health.ec.europa.eu/publications/comprehensive-approach-mental-health_en [dostęp 13.08.2024]
- Eurostat. (2021). *Structural business statistics*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/structural-business-statistics/database> [dostęp 21.07.2025]
- Eurostat. (2024a). *People under temporary protection stable at 4.2 million*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240508-2> [dostęp 13.08.2024]

- Eurostat. (2024b). *Real GDP growth rate – volume*. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00115/default/table?lang=en> [dostęp 30.07.2025]
- Eurostat. (2024c). *Total unemployment rate*. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00203/default/table> [dostęp 13.08.2024]
- Eurostat. (2025a). *Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity – structure of earnings survey methodology*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpgr2_custom_10223143/default/table?lang=en [dostęp 5.08.2025]
- Eurostat. (2025b). *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp_custom_12158505/default/table?lang=en [dostęp 5.08.2025].
- Eyal, G., Szelényi, I., Townsley, E.R. (1998). *Making capitalism without capitalists: class formation and elite struggles in post-communist Central Europe*. Verso.
- Federici, S. (2021). *Patriarchy of the wage: Notes on Marx, gender, and feminism*. PM Press.
- Fedorowicz, M. (2004). *Różnorodność kapitalizmu: instytucjonalizm i doświadczenie zmiany ustrojowej po komunizmie*. Wydawnictwo IFiS PAN.
- Feliksiak, M. (2020). *Opinie o epidemii koronawirusa i związanych z nią restrykcjach. Raport 58/2020*. Centrum Badania Opinii Społecznej.
- Feliksiak, M. (2021). *Związki zawodowe w Polsce. Raport 38/2021*. Centrum Badania Opinii Społecznej.
- Felstead, A. (2022). *Remote working. A research overview*. Routledge.
- Felstead, A. (2023). *The future of flexible working*. <https://theconversation.com/working-from-home-how-classism-covertly-dominated-the-conversation-162822> [dostęp 13.08.2024]
- Felstead, A., Gallie, D., Green, F., Henseke, G. (2019). Conceiving, designing and trailing a short-form measure of job quality: A proof-of-concept study. *Industrial Relations Journal*, 50(1), 2–19. <https://doi.org/10.1111/IRJ.12241>
- Fernández-Macías, E., Muñoz de Bustillo, R., Antón, J.-I. (2014). *Job quality in Europe in the first decade of the 21st Century*. <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/58148/> [dostęp 13.08.2024]
- Ferrarotti, F. (2002). *On the science of uncertainty. The biographical method in social research*. Lexington Books.
- Fihel, A., Janicka, A., Okólski, M. (2023). Predicting a migration transition in Poland and its implications for population ageing. *Central and Eastern European Migration Review*, 12(1), 265–292. doi: 10.54667/ceemr.2023.15
- Final declaration of the cross-border meeting of Amazon workers – Poznań March 2019*. (2019) TSS Platform. <https://www.transnational-strike.info/2019/05/26/final-declaration-of-the-cross-border-meeting-of-amazon-workers-poznan-march-2019/> [dostęp 13.08.2024]

- Foucault, M. (2003). *Society must be defended. Lectures at the College de France 1975–76*. Picador.
- Foucault, M. (2008). *The birth of biopolitics. Lectures at the College de France 1978–79*. Palgrave Macmillan.
- Fraser, N. (2016). Contradictions of capital and care. *New Left Review*, II(100), 99–117. <https://newleftreview.org/issues/ii100/articles/nancy-fraser-contradictions-of-capital-and-care>
- Fraser, N. (2017). Crisis of care? On the social reproductive contradictions of contemporary capitalism. W: T. Bhattacharya (red.), *Social reproduction theory, remapping class, recentring oppression* (s. 21–36). Pluto Press.
- Fukuyama, F. (1997). *Zaufanie: kapitał społeczny a droga do dobrobytu* (tłum. A. Śliwa, L. Śliwa). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Galgóczi, B., Pochet, P. (2022). Introduction. Welfare states confronted by the challenges of climate change: a short review of the issues and possible impacts. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 28(3), 307–316. <https://doi.org/10.1177/10242589221132781>
- Gallie, D. (2007). *Employment regimes and the quality of work*. Oxford University Press.
- Gallie, D. (2013). *Economic crisis, quality of work, and social integration: The European experience*. Oxford University Press.
- Gardawski, J. (1992). *Robotnicy 1991: świadomość ekonomiczna w czasach przełomu*. Fundacja im. Friedricha Eberta.
- Gardawski, J. (1996). *Przyzwolenie ograniczone. Robotnicy wobec rynku i demokracji*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Gardawski, J. (2001). *Powracająca klasa: sektor prywatny w III Rzeczypospolitej* (wyd. 1). Wydawnictwo IFiS PAN.
- Gardawski, J. (2009a). *Dialog społeczny w Polsce: teoria, historia, praktyka*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Katedra Socjologii Ekonomicznej SGH.
- Gardawski, J. (2009b). *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu* (wyd. 1). Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gardawski, J. (red.). (2013). *Rzemieślnicy i biznesmeni. Właściciele małych i średnich przedsiębiorstw prywatnych*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gardawski, J. (2020). Wizje gospodarki dobrze urządzonej młodzieży polskiej i młodzieży niemieckiej. W: A. Mrozowicki i J. Czarzasty (red.), *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi* (s. 277–313). Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gardawski, J. (2021). *Wizje gospodarki dobrze urządzonej. Od „Robotników 1986” do polskich i niemieckich młodych prekariuszy 2016–2017*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gardawski, J., Meardi, G. (2010). Keep trying? Polish failures and half-successes in social pacting. W: P. Pochet, M. Keune, D. Natali (red.), *After the euro and enlargement: social pacts in the EU* (s. 371–394). ETUI.

- Gardawski, J., Mrozowicki, A., Burski, J., Czarzasty, J., Karolak, M. (2022). *Polacy pracujący w czasie COVID-19*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- 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). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429056901>
- Gardawski, J., Rapacki, R. (2021). Patchwork capitalism in Central and Eastern Europe – a new conceptualization. *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 2(23), 7–103.
- Gardawski, J., Towalski, R. (2020). Rola pandemii COVID-19 w ewolucji stosunków pracy. W: M. Próchniak, J. Gardawski, M. Lissowska, P. Maszczyk, R. Rapacki, A. Sulejewicz, R. Towalski (red.), *Ścieżki rozwojowe krajów i regionów Europy Środkowo-Wschodniej* (s. 47–53). Oficyna Wydawnicza SGH.
- Garud, R., Kumaraswamy, A., Roberts, A., Xu, L. (2022). Liminal movement by digital platform-based sharing economy ventures: The case of Uber Technologies. *Strategic Management Journal*, 43(3), 447–475. <https://doi.org/10.1002/SMJ.3148>
- Gawlik, K. (2012). Badania fokusowe. W: D. Jemielniak (red.), *Badania jakościowe* (t. 2, s. 150–162). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Gądecki, J., Żadkowska, M. (2020). *Perspektywy rozwoju pracy zdalnej w Pomorskiem – WYNIKI BADAŃ*. Wojewódzki Urząd Pracy Gdańsk.
- Gennep, A. van. (2006). *Obrzędy przejścia: systematyczne studium ceremonii: o brzmieniu i prognozie [...] i o wielu innych rzeczach* (tłum. B. Biały). Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Gereffi, G., Posthuma, A.C., Rossi, A. (2021). Introduction: Disruptions in global value chains – Continuity or change for labour governance? *International Labour Review*, 160(4), 501–517. <https://doi.org/10.1111/ilr.12333>
- Gibbs, G. (2007). *Analyzing qualitative data*. Sage.
- Giddens, A. (2001). *Nowoczesność i tożsamość: „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności* (tłum. A. Szulżycka). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Giermanowska, E. (2013). *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia*. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Gilejko, L. (2002). *Spółczesność a gospodarka. Socjologia ekonomiczna*. Oficyna Wydawnicza SGH.
- Gitkiewicz, O. (2023). Troska jako katalizator oporu. Przypadek pracowników niezrzeszonych. *Przegląd Socjologiczny*, 72(3), 143–170. <https://doi.org/10.26485/PS/2023/72.3/6>
- Giza, A. (2012). Współczesne społeczeństwo polskie: ludzie i instytucje w procesie zmian. W: A. Giza i M. Sikorska (red.), *Współczesne społeczeństwo polskie* (s. 623–658). Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Glaser, B. (1978). *Theoretical sensitivity: Advances in the methodology of grounded theory*. Sociology Press.
- Glaser, B., Strauss, A. (2009). *Odkrywanie teorii ugruntowanej*. Zakład Wydawniczy Nomos.
- Głowacka, M., Helak, M., Łukianow, M., Orchowska, J., Mazzini, M. (2022). *Pamiętniki pandemii*. Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Godínez-Olivares, H., Boado-Penas, M. del C., Pantelous, A. (2016). How to finance pensions: Optimal strategies for pay-as-you-go pension systems. *Journal of Forecasting*, 35(1), 13–33.
- Golczyńska-Grondas, A., Waniek, K. (2022). Superwizja w jakościowych badaniach społecznych. O radzeniu sobie z trudnymi emocjami badających i badanych. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 18(4), 6–33. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.18.4.01>
- Golinowska, S. (2018). *Modele polityki społecznej w Polsce i Europie na początku XXI wieku*. Fundacja im. Stefana Batorego.
- GOV.PL. (2024). *Pomoc Polski dla Ukrainy w dwa lata po wybuchu wojny*. <https://www.gov.pl/web/japonia/PomocPolskidlaUkrainywdwalatapowybuchuwojny> [dostęp 13.08.2024]
- Górny, A., Kołodziejczyk, K., Madej, K., Karczmarczyk, P. (2019). *Nowe obszary docelowe w migracji z Ukrainy do Polski. Przypadek Bydgoszczy i Wrocławia na tle innych miast*. Ośrodek Badań nad Migracjami.
- Grabowska, M. (2023). W stronę nowej podmiotowości politycznej. Protesty aborcyjne, teoria społecznej reprodukcji i procesy demokratyzacji. *Przegląd Socjologiczny*, 72(3), 39–67. <https://doi.org/10.26485/PS/2023/72.3/2>
- Grabusińska, Z. (2013). *Domy pomocy społecznej w Polsce*. Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- Graeber, D. (2019). *Praca bez sensu*. Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *The American Journal of Sociology*, 91(3), 481–510.
- Green, F. (2006). *Demanding work. The paradox of job quality in affluent economy*. Princeton University Press.
- Greene, T., Harju-Seppänen, J., Adeniji, M., Steel, C., Grey, N., Brewin, C.R., Bloomfield, M.A., Billings, J. (2021). Predictors and rates of PTSD, depression and anxiety in UK frontline health and social care workers during COVID-19. *European Journal of Psychotraumatology*, 12(1), artykuł 1882781. <https://doi.org/10.1080/20008198.2021.1882781>
- Greer, I., Umney, C. (2022). *Marketization. How capitalist exchange disciplines workers and subverts democracy*. Bloomsbury Academic.
- Grémion, P., Piotet, F. (2004). *Georges Friedmann – Un sociologue dans le siècle 1902–1977*. CNRS Éditions.

- Grewiński, M., Lizut, J., Rabiej, P. (red.). (2024). *Ogólnopolska diagnoza w zakresie deinstytucjonalizacji usług społecznych na terenie 16 województw Polski*. Uczelnia Korczaka.
- Grimshaw, D., Fagan, C., Hebson, G., Tavora, I. (2017). *Making work more equal: A new labour market segmentation approach*. Manchester University Press.
- Guardiancich, I., Molina, O. (2022). From gradual erosion to revitalization: National Social Dialogue Institutions and policy effectiveness. *European Journal of Industrial Relations*, 28(1), 85–103. <https://doi.org/10.1177/09596801211018318>
- Guasti, P., Bustikova, L. (2022). Pandemic power grab. *East European Politics*, 38(4), 529–550. <https://doi.org/10.1080/21599165.2022.2122049>
- Guest, D. (2001). Industrial relations and human resource management. W: J. Storey (red.), *Human resource management: a critical text* (wyd. 2, s. 98–113). Thomson.
- Gulc, A.M. (2020). *Relacyjny model systemu kształtowania jakości usług kurierskich w branży e-commerce*. Politechnika Białostocka.
- Gundel, S. (2005). Towards a new typology of crises. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 13(3), 106–115. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5973.2005.00465.x>
- GUS. (2015). *Związki zawodowe w Polsce w 2014 r.* <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoeczna-wolontariat/gospodarka-spoeczna-trzeci-sektor/zwiazki-zawodowe-w-polsce-w-2014-r-,10,1.html> [dostęp 13.08.2024]
- GUS. (2019). *Zasoby kadrowe w wybranych zawodach medycznych na podstawie źródeł administracyjnych w latach 2019–2020*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/zdrowie/zdrowie/zasoby-kadrowe-w-wybranych-zawodach-medycznych-na-podstawie-zrodel-administracyjnych-w-latach-2019-2020,28,1.html> [dostęp 13.08.2024]
- GUS. (2020). *Populacja cudzoziemców w Polsce w czasie COVID-19*. <https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/populacja-cudzoziemcow-w-polsce-w-czasie-COVID-19,12,1.html> [dostęp 13.08.2024]
- GUS. (2021a). *Pomoc społeczna i opieka nad dzieckiem i rodziną w 2020 r.* <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/ubostwo-pomoc-spoeczna/pomoc-spoeczna-i-opieka-nad-dzieckiem-i-rodzina-w-2020-roku,10,12.html> [dostęp 13.08.2024]
- GUS. (2021b). *Umieralność w 2020 roku. Zgony według przyczyn – dane wstępne*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/statystyka-przyczyn-zgonow/umieralnosc-i-zgony-wedlug-przyczyn-w-2020-roku,10,1.html> [dostęp 13.08.2024]
- GUS. (2022a). *Zasoby kadrowe w wybranych zawodach medycznych na podstawie źródeł administracyjnych w 2022 r.* <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/zdrowie/zdrowie/zasoby-kadrowe-w-wybranych-zawodach-medycznych-na-podstawie-zrodel-administracyjnych-w-2022-r-,28,2.html> [dostęp 13.08.2024]

- GUS. (2022b). *Zezwolenia na pracę cudzoziemców w 2021 roku*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/zezwolenia-na-prace-cudzoziemcow-w-2021-roku,18,5.html> [dostęp 13.08.2024]
- GUS. (2023a). *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2022/2023*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/oswiata-i-wychowanie-w-roku-szkolnym-20222023,1,18.html> [dostęp 13.08.2024]
- GUS. (2023b). *Cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce w grudniu 2023 r*. <https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/cudzoziemcy-wykonujacy-prace-w-polsce-w-2023-r-,15,13.html> [dostęp 30.07.2025]
- GUS. (2023c). *Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2022 r*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoleczna-wolontariat/gospodarka-spoleczna-trzeci-sektor/partnerzy-dialogu-spolecznego-zwiazki-zawodowe-i-organizacje-pracodawcow-wyniki-wstepne-w-2022,16,2.html> [dostęp 13.08.2024]
- GUS. (2023d). *Wykonujący pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych w Polsce we wrześniu 2023 r*. <https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/wykonujacy-prace-na-podstawie-umow-zlecenia-i-pokrewnych-w-polsce-we-wrzesniu-2023-r-,16,3.html> [dostęp 13.08.2024]
- GUS. (2023e). *Prognoza ludności na lata 2023–2060*. https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5469/11/1/1/1-prognoza_ludnosci_na_lata_2023-2060_.pdf [dostęp 13.08.2024]
- GUS. (2023f). *Rocznik statystyczny pracy 2023*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2023,7,8.html> [dostęp 13.08.2024]
- GUS. (2023g). *Sytuacja gospodarstw domowych w 2022 r. w świetle badania budżetów gospodarstw domowych*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/sytuacja-gospodarstw-domowych-w-2022-r-w-swietle-badania-budzetow-gospodarstw-domowych,3,22.html> [dostęp 13.08.2024]
- GUS. (2023h). *Wydatki na ochronę zdrowia w latach 2020–2022*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/zdrowie/zdrowie/wydatki-na-ochrone-zdrowia-w-latach-2020-2022,27,3.html> [dostęp 13.08.2024]
- GUS. (2023i). *Zakłady stacjonarne pomocy społecznej w 2022 roku. Informacja sygnalna*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/ubostwo-pomoc-spoleczna/zaklady-stacjonarne-pomocy-spolecznej-w-2022-roku,18,7.html> [dostęp: 13.08.2024]
- GUS. (2024). *Popyt na pracę*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/> [dostęp 13.08.2024]
- GUS. (2025) *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bienni-zawodowo-wg-bael>

- Habermas, J. (2006). Tendencje kryzysowe w rozwiniętym kapitalizmie. W: A. Jasińska-Kania, L. Nijakowski, J. Szacki, M. Ziółkowski (red.), *Współczesne teorie socjologiczne* (s. 975–984). Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Hackstaff, K., Kupferberg, F., Negroni, C. (2012). *Biography and turning points in Europe and America*. Policy Press.
- Halbwachs, M. (2008). *Społeczne ramy pamięci* (tłum. M. Król). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Hall, A. (2015). Chmury nad Polską. *Więź*, 58(662), 105–110.
- Hall, E.T., Hall, M.R. (2000). *Understanding cultural differences: Keys to success in West Germany, France and the United States*. Yarmouth.
- Hall, P.A., Lamont, M. (2013). Introduction. W: P.A. Hall i M. Lamont (red.), *Social resilience in the neoliberal era* (s. 1–31). Cambridge University Press.
- Hall, P.A., Soskice, D. (2001). *Varieties of capitalism. The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford University Press.
- Hann, C. (2019). *Repatriating Polanyi. Market societies in the Visegrád states*. CEU Press.
- Hardy, J., Kozek, W., Stenning, A. (2008). In the front line: women, work and new spaces of labour politics in Poland. Gender, place, and culture. *A Journal of Feminist Geography*, 15(2), 99–116. doi: 10.1080/09663690701863166
- Harvey, D. (2008). *Neoliberalizm. Historia katastrofy* (tłum. J.P. Listwan). Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Harvey, D. (2011). *The enigma of capital and the crises of capitalism*. Oxford University Press.
- Hausner, J. (1992a). *Populistyczne zagrożenie w procesie transformacji społeczeństwa socjalistycznego*. Fundacja im. Friedricha Eberta.
- Hausner, J. (1992b). Postsocjalistyczne państwo w procesie ustrojowej transformacji. W: J. Hausner (red.), *Studia nad systemem reprezentacji interesów* (t. 1, s. 9–37). Akademia Ekonomiczna „Fogra”.
- Hausner, J. (2020). Ekonomia i społeczne imaginarium. *Ekonomista*, 2, 171–184. <https://doi.org/10.52335/DVQPTE162>
- Hay, C. (1996). Narrating crisis: The discursive construction of the “winter of discontent”. *Sociology*, 30(2), 253–277. <https://doi.org/10.1177/0038038596030002004>
- Helling, I. (1990). Metoda badań biograficznych. W: J. Włodarek i M. Ziółkowski (red.), *Metoda biograficzna w socjologii* (s. 13–37). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Helsinki Foundation. (2024). *European Union Agency for Asylum. Input by civil society organisations to the Asylum Report 2024*. https://euaa.europa.eu/sites/default/files/2024-02/helsinki_foundation_for_human_rights.pdf [dostęp 13.08.2024]
- Hermanns, H. (1987). Narrative interview – a new tool for sociological field research. *Acta Universitatis Lodzianensis: Folia Sociologica*, 13, 43–56.

- Hirschman, A. (1995). *Krytyka, lojalność, rozstanie: reakcje na kryzys państwa, organizacji i przedsiębiorstwa* (tłum. J. Kochanowicz, I. Topińska). Znak.
- Hochschild, A.R. (2009). *Zarządzanie emocjami. Komercjalizacja ludzkich uczuć* (tłum. J. Konieczny). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Hochschild, A.R. (2017). *Obcy we własnym kraju. Gniew i żal amerykańskiej pracy* (tłum. H. Pustuła-Lewicka). Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Hodder, A. (2020). New technology, work and employment in the era of COVID-19: reflecting on legacies of research. *New Technology, Work and Employment*, 35(3), 262–275. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12173>
- Hofstede, G. (2000). *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu* (tłum. M. Durska). Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Holton, R.J. (1987). The idea of crisis in modern society. *The British Journal of Sociology*, 38(4), 502–520. <https://doi.org/10.2307/590914>
- Honneth, A. (2012). *The I in we: Studies in the theory of recognition*. Polity.
- Hryciuk, R., Korolczuk, E. (2021). *Pożegnanie z Matką Polką? Dyskursy, praktyki i reprezentacje macierzyństwa we współczesnej Polsce*. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Hryniewicz, J.T. (2007). *Stosunki pracy w polskich organizacjach*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Huang, H., Xie, Y., Chen, Z., Xiao, M., Cao, S., Mi, J., Yu, X., Zhao, Q. (2020). Nursing home in the COVID-19 outbreak: Challenge, recovery, and resiliency. *Journal of Gerontological Social Work*, 63(6–7), 646–650. <https://doi.org/10.1080/01634372.2020.1787576>
- Hughes, E.C. (1972). The linguistic division of labor in industrial and urban societies. W: J.A. Fishman (red.), *Advances in the sociology of language* (t. 2, s. 296–309). Mouton.
- Hurrelmann, K., Albrecht, E. (2021). *Gen Z. Between climate crisis and coronavirus pandemic*. Routledge.
- Hyman, R. (2007). How can trade unions act strategically? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 13(2), 193–210. <https://doi.org/10.1177/102425890701300204>
- Illner, P. (2021). *Disasters and social reproduction. Crisis response between the state and community*. Pluto Press.
- ILO. (2015). *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*. <https://www.ilo.org/publications/guidelines-just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies> [dostęp 13.08.2024]
- IMF (2025). *Global economy: Tenuous resilience amid persistent uncertainty*. <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2025/07/29/world-economic-outlook-update-july-2025> [dostęp 1.08.2025]
- IMM. (2022). *IMM: Onet najbardziej opiniotwórczym medium 2021 roku*. <https://www.imm.com.pl/imm-onet-najbardziej-opiniotwórczym-medium-2021-roku/> [dostęp 13.08.2024]

- Inglot, T., Szikra, D., Rał, C. (2022). *Mothers, families or children?: Family policy in Poland, Hungary, and Romania, 1945–2020*. University of Pittsburgh Press.
- Jacek, A., Sarnacka, E., Miaskowska-Daszkiewicz, K. (2021). *Domy pomocy społecznej. Organizacja i funkcjonowanie* (wyd. 2). Difin.
- James, E.H., Wooten, L.P. (2005). Leadership as (un)usual. *Organizational Dynamics*, 34(2), 141–152. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2005.03.005>
- Janssen, T., Lübker, M. (2023). *WSI European collective bargaining report 2022/2023*. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008657 [dostęp 13.08.2024]
- Jaques, Elliott. (1951). *The changing culture of a factory*. Routledge.
- Jaros, D. (2023). *Ilu lekarzy z zagranicy pracuje w Polsce?* <https://politykazdrowotna.com/artukul/ilu-lekarzy-z-zagranicy/1198310> [dostęp 13.08.2024]
- Jasiecki, K. (2013). *Kapitalizm po polsku. Między modernizacją a peryferiami Unii Europejskiej*. Wydawnictwo IFIS PAN.
- Jasiecki, K. (2020). *Central and Eastern Europe. 30 years of capitalism 1989–2019. Variations of market economy. Comparative study 16 countries of the region*. China-CEE Institute.
- Jayasuriya, K. (2023). Polycrisis or crises of capitalist social reproduction. *Global Social Challenges Journal*, 2(2), 203–211. <https://doi.org/10.1332/knfy6381>
- Jones, L., Hameiri, S. (2022). COVID-19 and the failure of the neoliberal regulatory state. *Review of International Political Economy*, 29(4), 1027–1052. doi: 10.1080/09692290.2021.1892798
- Jordan, J.-A., Shannon, C., Browne, D., Carroll, E., Maguire, J., Kerrigan, K., Hannan, S., McCarthy, T., Tully, M.A., Mulholland, C., Dyer, K.F.W. (2021). COVID-19 staff wellbeing survey: longitudinal survey of psychological well-being among health and social care staff in Northern Ireland during the COVID-19 pandemic. *BJPsych Open*, 7(5), 1–6. <https://doi.org/10.1192/bjo.2021.988>
- Juskowiak, P. (2018). O twórczej destrukcji przestrzeni – Marks i sieci logistyczne. *Praktyka Teoretyczna*, 26(4), 250–289. doi: 10.14746/prt.2017.4.10
- Jyani, N. (2024). Cruising through the crisis: How Amazon became the biggest gainer in the pandemic. *Journal of Information Technology Teaching Cases*, <https://doi.org/10.1177/20438869241246809>
- Kajta, J., Mrozowicki, A. (2024). The neoliberal turn in biographical narratives of young people in Poland. W: J. Wawrzyniak i V. Pehe (red.), *Remembering the neoliberal turn. Economic change and collective memory in Eastern Europe after 1989* (s. 181–198). Routledge.
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1548-1425.2009.01131.x>
- Kalleberg, A.L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>

- Kalleberg, A.L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s–2000s*. Russell Sage Foundation.
- Kang, L., Li, Y., Hu, S., Chen, M., Yang, C., Yang, B. X., Wang, Y., Hu, J., Lai, J., Ma, X., Chen, J., Guan, L., Wang, G., Ma, H., Liu, Z. (2020). The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. *The Lancet Psychiatry*, 7(3), artykuł e14. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30047-X](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30047-X)
- Kappes, A., Skrzydło, J. (2020). Czy wyroki neo-sędziów są ważne? – rozważania na tle uchwały trzech połączonych Izb Sądu Najwyższego z 23.01.2020 r. *Palestra*, 5, 120–141.
- Katzenstein, P.J. (1985). *Small states in world markets*. Cornell University Press.
- Kazemian, S., Fuller, S., Algara, C. (2021). The role of race and scientific trust on support for COVID-19 social distancing measures in the United States. *PLoS ONE*, 16(7), artykuł e0254127. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0254127>
- Kaźmierska, K. (2008). *Biografia i pamięć. Na przykładzie pokoleniowego doświadczenia ocalonych z zagłady*. Zakład Wydawniczy Nomos.
- Kaźmierska, K., Waniek, K. (2020a). *Autobiograficzny wywiad narracyjny: metoda, technika, analiza*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kaźmierska, K., Waniek, K. (2020b). *Telling the great change. The process of the systemic transformation in Poland in biographical perspective*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kellner, D. (2021). Trump, authoritarian populism, and COVID-19 from a US perspective. *Cultural Politics*, 17(1), 28–36. <https://doi.org/10.1215/17432197-8797487>
- Keune, M. (2020). Overview: employment, job quality and labour relations in Europe's public sector since the crisis 1. W: M. Keune, M. Mailand, N.E. Ramos Martin (red.), *Working under pressure. Employment, job quality and labour relations in Europe's public sector since the crisis* (s. 7–34). ETUI.
- Khan, A.A., Singh, V.P., Khan, D. (2020). The care home pandemic: What lessons can we learn for the future? *Journal of Gerontological Social Work*, 63(6–7), 644–645. <https://doi.org/10.1080/01634372.2020.1787575>
- Kılıç, S. (2021). Does COVID-19 as a long wave turning point mean the end of neoliberalism? *Critical Sociology*, 47(4–5), 609–623. <https://doi.org/10.1177/0896920520980083>
- Kilkey, M., Ryan, L. (2021). Unsettling events: Understanding migrants' responses to geopolitical transformative episodes through a life-course lens. *International Migration Review*, 55(1), 227–253. <https://doi.org/10.1177/0197918320905507>
- Klaus, W., Czarnota, K., Dąbrowska, A., Fiałkowska, K., Karwan-Jastrzębska, J., Kosowicz A., Mandelt, M., Mazur, J., Mikulska-Jolles, A., Wesołowski, F. (2021). *Kryzys humanitarny na pograniczu polsko-białoruskim. Raport Grupy Granica*. Grupa Granica.

- Klinenberg, E. (2024). *2020: One city, seven people, and the year everything changed*. Alfred A. Knopf.
- Kluckhohn, C. (1951). Values and value-orientations in the theory of action: An exploration in definition and classification. W: T. Parsons i E. Shils (red.), *Toward a general theory of action* (s. 388–433). Harvard University Press.
- Kohli, M. (1988). Normalbiographie und Individualität: Zur institutionellen Dynamik des gegenwärtigen Lebenslaufregimes. W: H.-G. Brose i B. Hildenbrand (red.), *Vom Ende des Individuums zur Individualität ohne Ende* (s. 33–53). Leske & Budrich.
- Kolarska, L., Rychard, A. (1981). Wize ładu społecznego. W: W. Adamski (red.), *Polacy '80. Wyniki badań ankietowych* (s. 102–134). Wydawnictwo IFiS PAN.
- Kołodko, G.W. (2022). *Zimnowojenny amok. Rzeczpospolita*. <https://www.rp.pl/publicystyka/art35692911-grzegorz-w-kolodko-zimnowojenny-amok> [dostęp 13.08.2024]
- Kopycka, K. (2021). *Czy jesteśmy coraz szczęśliwsi? Znaczenie wykształcenia, wieku i dochodu dla dobrostanu psychicznego w Polsce. Materiał na konferencję prasową w dniu 1 XII 2021, towarzyszącą konferencji naukowej „Harmonized longitudinal data on social structure: Polish research in a cross-national perspective”*. Instytut Filozofii i Socjologii PAN.
- Korzeniowska, A., Rutecka-Góra, J., Swacha-Lech, M., Waliszewski, K. (2023). *Wpływ pandemii COVID-19 na finanse osobiste*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
- Koselleck, R., Richter, M.W. (2006). Crisis. *Journal of the History of Ideas*, 67(2), 357–400.
- Koss-Goryszewska, M., Pawlak, M. (2018). Integration of migrants in Poland: contradictions and imaginations. W: J. Kucharczyk i G. Mesežnikov (red.), *Phantom menace: The politics and policies of migration in Central Europe* (s. 169–184). Heinrich-Böll-Stiftung.
- Kowalik, T. (2000). *Współczesne systemy ekonomiczne. Powstanie. Ewolucja. Kryzys*. Wydawnictwo WSPiZ im. L. Koźmińskiego.
- Kowalik, Z., Lewandowski, P., Kaczmarczyk, P. (2023). *Job quality gaps between migrant and native gig workers: Evidence from Poland*. Instytut Badań Strukturalnych.
- Kozek, W. (red.). (2011). *Gra o jutro usług publicznych w Polsce*. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kozek, W. (2013). *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kozek, W., Radzka, B. (2011). Wpływ liberalizacji i prywatyzacji usług publicznych na zatrudnienie. W: W. Kozek (red.), *Gra o przyszłość usług publicznych w Polsce* (s. 97–123). Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

- Kożuch, B., Kożuch, A. (2011). Istota współczesnych usług publicznych. W: B. Kożuch i A. Kożuch (red.), *Usługi publiczne. Organizacja i zarządzanie* (s. 32–54). Instytut Spraw Publicznych UJ.
- KPRM (2024). „Odzyskać kontrolę. Zapewnić bezpieczeństwo” – strategia migracyjna na lata 2025–2030. <https://www.gov.pl/web/premier/odzyskac-kontrolę-zapewnic-bezpieczenstwo---strategia-migracyjna-na-lata-2025---2030> [dostęp 30.07.2025]
- Krachler, N., Greer, I., Umney, C. (2022). Can public healthcare afford marketization? Market principles, mechanisms, and effects in five health systems. *Public Administration Review*, 82(5), 876–886. <https://doi.org/10.1111/PUAR.13388>
- Krastev, I. (2020). *Nadeszło jutro. Jak pandemia zmienia Europę* (tłum. M. Sutowski). Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Krzemiński, I. (1997). „Solidarność”. *Projekt polskiej demokracji*. Oficyna Naukowa.
- Krzyszowski, J. (2015). Wzrost znaczenia usług społecznych w czasach wyzwania demograficznego. *Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica*, 2(312), 9–24.
- Kubiciel-Lodzińska, S., Solga, B. (2022). Imigranci w usługach opiekuńczych – charakter zjawiska i wyzwania w kontekście starzenia się ludności (przykład Województwa Opolskiego). *Polityka Społeczna*, 11–12, 15–25. doi: 10.5604/01.3001.0016.1310
- Kubisa, J. (2014). *Bunt białych czepków. Analiza działalności związkowej pielęgniarek i położnych*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kubisa, J. (2016). Gendered division of trade union protests? Strategies, activities and outcomes of union activity among miners and nurses in Poland. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(3), 331–345. <https://doi.org/10.1177/1024258916650409>
- Kubisa, J., Rakowska, K. (2021). Established and emerging fields of workers’ struggles in the care sector: the case of Poland. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(3), 353–366. <https://doi.org/10.1177/10242589211028097>
- Kukawska, K. (2024). *Centrum logistyczne Amazon ukończone! Pracownicy poszukiwani*. Obserwator Logistyczny. <https://obserwatorlogistyczny.pl/2024/02/01/centrum-logistyczne-amazon-ukonczone-pracownicy-poszukiwani/> [dostęp 13.08.2024]
- Kulczycka, J. (2018). Wskaźniki gospodarki o obiegu zamkniętym dla Unii Europejskiej i Polski. *Gospodarka w Praktyce i Teorii*, 53(4), 81–93. <https://doi.org/10.18778/1429-3730.53.05>
- Kupferberg, F. (2012). Conclusion: theorising turning points and decoding narratives. W: K. Hackstaff, F. Kupferberg, C. Negroni (red.), *Biography and turning points in Europe and America* (s. 227–260). Policy Press. <https://doi.org/10.46692/9781447307402.011>
- Kutrowska, B. (2008). Spojrzenie na rolę nauczyciela z perspektywy różnych oczekiwań społecznych. W: P. Rudnicki, B. Kutrowska, M. Nowak-Dziemianowicz

- (red.), *Nauczyciel: misja czy zawód? Społeczne i profesjonalne aspekty roli* (s. 49–60). Wydawnictwo Naukowe DSW.
- Kvale, S. (2007). *Prowadzenie wywiadów* (tłum. A. Dziuban). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Laaser, K., Karlsson, J.C. (2022). Towards a Sociology of Meaningful Work. *Work, Employment and Society*, 36(5), 798–815. <https://doi.org/10.1177/095001702111055998>
- Lalak, D. (2015). Biographisches Kapital als Forschungsperspektive und theoretisches Konstrukt. *Papers of Social Pedagogy*, 2, 48–59.
- Lambert, T.E. (2023). The great resignation in the United States: A study of labor market segmentation. *Forum for Social Economics*, 52(4), 373–386. <https://doi.org/10.1080/07360932.2022.2164599>
- Lapuente, V., Van de Walle, S. (2020). The effects of new public management on the quality of public services. *Governance*, 33(3), 461–475. <https://doi.org/10.1111/GOVE.12502>
- Latos-Miłkowska, M. (2020). Porozumienia zbiorowe w tarczy antykryzysowej. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 10, 26–35. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2020.10.4>
- Lawrence, M., Janzwood, S., Homer-Dixon, T. (2022). *What is a global polycrisis? And how is it different from a systemic risk?* <https://cascadeinstitute.org/wp-content/uploads/2022/04/What-is-a-global-polycrisis-v2.pdf>.
- Leder, A. (2014). *Prześlona rewolucja: ćwiczenie z logiki historycznej*. Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Lemke, M.K., Hege, A., Apostolopoulos, Y., Sönmez, S. (2021). Hours-of-service compliance and safety outcomes among long-haul truck drivers. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 76, 297–308. <https://doi.org/10.1016/J.TRF.2020.11.017>
- Lipiński, E. (1956). *Studia nad historią polskiej myśli ekonomicznej*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Lisek-Michalska, J., Daniłowicz, P. (2007). *Zogniskowany wywiad grupowy. Studia nad metodą*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Litwin, D. (2025). *Komunikat z badań. Korzystanie ze świadczeń i ubezpieczeń zdrowotnych*. CBOS.
- Lockwood, D. (1975). Sources in variation in working-class images of society. W: M. Bulmer (red.), *Working-class images of society* (s. 16–31). Routledge.
- Lohmeyer, B.A., Taylor, N. (2021). War, heroes and sacrifice: Masking neoliberal violence during the COVID-19 pandemic. *Critical Sociology*, 47(4–5), 625–639. <https://doi.org/10.1177/0896920520975824>
- Lorenzini, D. (2021). Biopolitics in the time of coronavirus. *Critical Inquiry*, 47(S2), S40–S45. <https://doi.org/10.1086/711432>

- Loustaunau, L., Stepick, L., Scott, E., Petrucci, L., Henifin, M. (2021). No choice but to be essential: expanding dimensions of precarity during COVID-19. *Sociological Perspectives*, 64(5), 857–875. <https://doi.org/10.1177/07311214211005491>
- Lubelski Urząd Wojewódzki. (2020). *W cieniu COVID-19. Praca Sanepidu podczas pandemii*. <https://www.lublin.uw.gov.pl/aktualnosci/w-cieniu-COVID-19-praca-sanepidu-podczas-pandemii> [dostęp 13.08.2024]
- Luszniewicz, J., Morawski, W., Zawistowski, A. (red.). (2021). *Dylematy. Intelktualna historia reform Leszka Balcerowicza*. Biblioteka „Więzi” i SGH.
- Łukianow, M., Orchowska, J. (2023). Czym jest dobry pamiętnik, czyli wyzwania etyczne i metodologiczne w projekcie „Pamiętniki Pandemii”. *Studia Socjologiczne*, 2023(3), 59–80. <https://doi.org/10.24425/sts.2023.147161>
- Maciejewska, M., Marszałek, M. (2010). *Obywatelstwo i pleć w neoliberalnym mieście. Warunki życia młodych kobiet w Wałbrzychu*. http://www.ekologiasztuka.pl/think.tank.feministyczny/articles.php?article_id=451 [dostęp 13.08.2024]
- Maciejewska, M., Mrozowicki, A., Piasna, A. (2016). The silent and crawling crisis: international competition, labour market reforms and precarious jobs in Poland. W: M. Myant, S. Theodoropoulou, A. Piasna (red.), *Unemployment, internal devaluation and labour market deregulation in Europe* (s. 229–254). ETUI.
- Maestriepieri, L. (2021). The COVID-19 Pandemics: Why intersectionality matters. *Frontiers in Sociology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.642662>
- Mair, P. (2023). *Ruling the void: The hollowing of Western democracy*. Verso books.
- Manolchev, C., Saundry, R., Lewis, D. (2018). Breaking up the ‘precariat’: Personalisation, differentiation and deindividuation in precarious work groups. *Economic and Industrial Democracy*, 42(3). <https://doi.org/10.1177/0143831X18814625>
- Mańkowska, B. (2020). Pomoc społeczna w czasie pandemii COVID-19 – pierwsze komentarze z frontu praktyk. *Praca Socjalna*, 35(2), 72–83. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.1489>
- Marà, C., Pulignano, V. (2020). Working – work disruption in a context of pandemics: Social bonds and the ‘crisis society’. *European Sociologist*, 1(45).
- Marks, K. (1983). *Kapitał. Krytyka ekonomii politycznej* (t. III, księga III) (tłum. E. Lipiński). Książka i Wiedza.
- Marks, K., Engels, F. (2007). *Manifest Partii Komunistycznej*. Studenckie Koło Myśli Marksistowskiej.
- Marody, M. (1987). Antynomie zbiorowej podświadomości. *Studia Socjologiczne*, 2, 89–99.
- Marody, M. (2004). Trzy Polski – instytucjonalny kontekst strategii dostosowawczych. W: M. Marody (red.), *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku* (s. 252–271). Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Marody, M., Konieczna-Sałamatin, J., Sawicka, M., Mandes, S., Kacprowicz, G., Bulkowski, K., Bartkowski, J. (2019). *Spółeczeństwo na zakręcie. Zmiany postaw i wartości Polaków w latach 1990–2018*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.

- May, C., Finch, T. (2009). Implementing, embedding, and integrating practices: An outline of normalization process theory. *Sociology*, 43(3), 535–554. <https://doi.org/10.1177/0038038509103208>
- Mazzucato, M. (2021). *Przedsiębiorcze państwo* (tłum. J. Bednarek). Wydawnictwo Ekonomiczne Heterodox.
- Mazzucato, M., Kattel, R. (2020). COVID-19 and public-sector capacity. *Oxford Review of Economic Policy*, 36, S256–S269. <https://doi.org/10.1093/OXREP/GRAA031>
- Mądrzycki, B., Pisarczyk, Ł. (2022). *Ekspertyza na temat aktualnej sytuacji oraz perspektyw rozwoju układów zbiorowych pracy w Polsce*. <https://www.gov.pl/attachment/c11f46d9-6945-4827-adbc-263bfb6fa2f1> [dostęp 13.08.2024]
- McCallion, P. (2020). Social work response needed to the challenge of COVID-19 for aging people with intellectual and developmental disabilities. *Journal of Gerontological Social Work*, 63(6–7), 595–597. <https://doi.org/10.1080/01634372.2020.1769791>
- McCallum, J. M. (2022). *Essential. How the pandemic transformed the long fight for worker justice*. Basic Books.
- McLaughlin, C., Wright, C.F. (2018). The role of ideas in understanding industrial relations policy change in liberal market economies. *Industrial Relations*, 57(4), 568–610. <https://doi.org/10.1111/irel.12218>
- Means, B., Neisler, J. (2020). *Suddenly online: A national survey of undergraduates during the COVID-19 pandemic*. <https://www.everylearnereverywhere.org/resources/suddenly-online-national-undergraduate-survey/> [dostęp 13.08.2024]
- Meardi, G., Gardawski, J., Molina, O. (2015). The dynamics of tripartism in post-democratic transitions: comparative lessons from Spain and Poland. *Business History*, 57(3), 398–417. <https://doi.org/10.1080/00076791.2015.1044516>
- Meardi, G., Guardiancich, I. (2022). Back to the familialist future: the rise of social policy for ruling populist radical right parties in Italy and Poland. *West European Politics*, 45(1), 129–153. <https://doi.org/10.1080/01402382.2021.1916720>
- Meardi, G., Tassinari, A. (2022). Crisis corporatism 2.0? The role of social dialogue in the pandemic crisis in Europe. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 28(1), 83–100. <https://doi.org/10.1177/10242589221089785>
- Mejia, C., Pittman, R., Beltramo, J.M.D., Horan, K., Grinley, A., Shoss, M.K. (2021). Stigma & dirty work: In-group and out-group perceptions of essential service workers during COVID-19. *International Journal of Hospitality Management*, 93, artykuł 102772. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102772>
- Mezzadri, A. (2022a). Social reproduction and pandemic neoliberalism: Planetary crises and the reorganisation of life, work and death. *Organization*, 29(3), 379–400. <https://doi.org/10.1177/13505084221074042>
- Mezzadri, A. (2022b). The social reproduction of pandemic surplus populations and global development narratives on inequality and informal labour. *Development and Change*, 53(6), 1230–1253. <https://doi.org/10.1111/dech.12736>

- Męćfal, S., Bielska, B., Kalinowska, K., Surmiak, A. (2023). Jakość badań jakościowych podczas pandemii COVID-19 – doświadczenia badaczy i badaczek społeczno-humanistycznych. *Studia Socjologiczne*, 3(250), 9–36. <https://doi.org/10.24425/sts.2023.147159>
- Mikuła, B. (2010). Polska kultura organizacyjna jako źródło barier w tworzeniu organizacji opartych na wiedzy. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, 820, 63–74.
- Mikułowski Pomorski, J. (2006). *Jak narody porozumiewają się ze sobą w komunikacji międzykulturowej i komunikowaniu medialnym*. Universitas.
- Miller, R.L. (2005). The historical context. W: R.L. Miller (red.), *Biographical research methods* (s. 331–351). Sage Publications.
- Miller, R.L., Humphrey, R., Zdravomyslova, E. (2003). Introduction: Biographical research and historical watersheds. W: R. Humphrey, R.L. Miller, E. Zdravomyslova (red.), *Biographical research in Europe. Altered lives and broken biographies* (s. 1–23). Ashgate.
- Millett, G.A., Jones, A.T., Benkeser, D., Baral, S., Mercer, L., Beyrer, C., Honermann, B., Lankiewicz, E., Mena, L., Crowley, J.S., Sherwood, J., Sullivan, P.S. (2020). Assessing differential impacts of COVID-19 on black communities. *Annals of Epidemiology*, 47, 37–44. <https://doi.org/10.1016/j.annepidem.2020.05.003>
- Minarova-Banjac, C. (2018). *Collective memory and forgetting: A theoretical discussion*. Bond University. https://pure.bond.edu.au/ws/portalfiles/portal/28738360/Collective_Memory_and_Forgetting.pdf [dostęp 22.07.2025].
- Ministerstwo Infrastruktury. (2024). *Polscy przewoźnicy zawieszają protesty przed drogowymi przejściami granicznymi z Ukrainą*. <https://www.gov.pl/web/infrastruktura/polscy-przewoźnicy-zawieszają-protesty-przed-drogowymi-przejściami-granicznymi-z-ukraina> [dostęp 13.08.2024]
- Ministerstwo Rozwoju. (2017). *Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju*. <https://www.gov.pl/documents/33377/436740/SOR.pdf> [dostęp 13.08.2024]
- Ministerstwo Zdrowia. (2022). *Wpływ pandemii COVID-19 na potrzeby zdrowotne w Polsce*. https://basiw.mz.gov.pl/wp-content/uploads/2022/06/220330_Wplyw_pandemii_COVID-19_na_potrzeby_zdrowotne_onkologia.pdf [dostęp 13.08.2024]
- Misztal, B. (2000). *Informality. Social theory and contemporary practice*. Routledge.
- Misztal, B. (2003). *Theories of social remembering*. Open University Press.
- Mokrzan, M. (2009). *Klasa, kapitał i coaching w dobie późnego kapitalizmu*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Mokrzycki, E. (2001). *Bilans niesentymentalny*. Wydawnictwo IFiS PAN.
- Molęda-Zdziech, M. (1999). W poszukiwaniu „zapomnianej przeszłości”. *Studia Socjologiczne*, 154(3), 193–198.
- Monitoring konfliktów społecznych*. (2023). <https://www.gov.pl/web/dialog/monitoring-konfliktow-spoecznych> [dostęp 13.08.2024]

- Moran, L., Dooly, Z. (2024). *Biographical perspectives on lives lived during COVID-19. Global narratives and international methodological innovations*. Springer.
- Morawski, W. (1997). Stosunki pracy w Polsce a wzory zewnętrzne. W: W. Kozek (red.), *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji europejskiej* (s. 45–57). Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Morawski, I. (2020). *Lockdown nie straszny producentom. Na razie*. SpotData. <https://spotdata.pl/blog/2020/11/03/lockdown-nie-straszny-producentom-na-razie/> [dostęp 5.08.2025]
- Morin, E., Kern, A.B. (1999). *Homeland earth. A manifesto for the new millennium*. Hampton Press.
- Mrozowicki, A. (2011). *Coping with social change: life strategies of workers in Poland's new capitalism*. Leuven University Press.
- 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. (2020). Badania biograficzne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi: kontekst metodologiczny. W: A. Mrozowicki i J. Czarzasty (red.), *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi* (s. 100–115). Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Mrozowicki, A. (2023). Innowacja, kontrola, opór, normalizacja: pracownicze sposoby radzenia sobie z pandemicznym kryzysem w miejscu pracy. *Przegląd Socjologiczny*, 72(3), 9–38. <https://doi.org/10.26485/PS/2023/72.3/1>
- Mrozowicki, A. (2024a). Authoritarian innovations in the Polish industrial relations: from liberal to illiberal illusory corporatism? *Journal of Industrial Relations*, 66(4), 558–577. <https://doi.org/10.1177/00221856241278563>
- Mrozowicki, A. (2024b). Pandemic as the biographical experience: the case of essential workers in Poland. W: L. Moran i Z. Dooly (red.), *Biographical perspectives on lives lived during COVID-19. Global narratives and international methodological innovations* (s. 207–224). Springer.
- Mrozowicki, A., Burski, J. (2024a). COVID-19 pandemic as a source of workplace innovation: Worker perspective. W: K. Gadowska i A. Giza (red.), *Rethinking the social: Sociology of crisis experience in Central and Eastern Europe* (s. 151–171). Leiden.
- Mrozowicki, A., Burski, J. (2024b). Pandemic as a biographical turning point? The experiences of the COVID-19 pandemic in the biographies of “essential workers”. *Qualitative Sociology Review*, 20(2), 70–89. <https://doi.org/10.18778/1733-8077.20.2.04>
- Mrozowicki, A., Burski, J. (w przygotowaniu). Trade union activism as a biographical resource: Unionized health care workers facing COVID-19 in upstate New York. W: M. Varga, M. Karolak, A. Mrozowicki (red.), *Global workers and*

- entangled crises: biographical and relational approaches to resilience*. Bristol University Press.
- Mrozowicki, A., Czarzasty, J. (red.). (2020). *Oswajanie niepewności: studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Mrozowicki, A., Gardawski, J., Burski, J., Rapacki, R. (2025a). Patchwork capitalism and managing the interlinked crises by essential public services in Poland. *International Labour Review*, 164(1), 1–19. <https://doi.org/10.16995/ilr.18832>
- Mrozowicki, A., Burski, J., Krasowska, A. (2025b). Managing intersectional precarity in times of the Covid-19 pandemic: the case of essential workers in Poland. *Organization*, 32(7) 981–1000. <https://doi.org/10.1177/13505084251322849>
- 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. doi: 10.35757/KiS.2018.62.4.4
- Mrozowicki, A., Pilch, S. (2021). Job quality and workers' power in logistics in the context of the COVID-19 (post)pandemic crisis in Poland. *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 12(23), 7–43.
- Mrozowicki A., Pilch S. (2025). Power resources and grassroots activism: Worker organising potentials in logistics centres and online food delivery in Poland. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 19(2), 209–228. <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.19.2.0006>
- Mrozowicki, A., Stewart, P., Zentai, V. (2015). Critical labour studies in Hungary, Poland and the UK: Between crisis and revitalisation. *Forum Socjologiczne*, Special Issue(I), 19–34.
- Mrozowicki, A., Trappmann, V. (2021). Precarity as a biographical problem? Young workers living with precarity in Germany and Poland. *Work, Employment and Society*, 35(2), 221–238. <https://doi.org/10.1177/0950017020936898>
- Mrozowicki, A., Trawinska, M. (2013). Women's union activism and trade union revitalization: The Polish experience. *Economic and Industrial Democracy*, 34(2), 269–289. <https://doi.org/10.1177/0143831X12442578>
- MRPiPS. (2024). *Informacja o zatrudnieniu cudzoziemców w Polsce*. <https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/8179096/Informacja%20o%20zatrudnieniu%20cudzoziemc%C3%B3w%202023%20r.pdf> [dostęp 13.08.2024]
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Antón, J.I., Esteve, F. (2009). *Indicators of job quality in the European Union*. <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24284/20110718ATT24284EN.pdf> [dostęp 13.08.2024]
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Antón, J.I., Esteve, F. (2011). E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators. *Socio-Economic Review*, 9(3), 447–475. <https://doi.org/10.1093/ser/mwr005>

- Muñoz de Bustillo, R., Grande, R., Fernández- Macías, E. (2022). Innovation and job quality. W: Ch. Warhurst, Ch. Mathieu, R.E. Dwyer (red.), *The Oxford handbook of job quality* (s. 244–273). Oxford University Press.
- Murkowski, R. (2021). Nadmierna umiarkość w Polsce podczas pandemii COVID-19 w 2020 roku. *Wiadomości Statystyczne*, 66(7), 7–23. <http://dx.doi.org/10.5604/01.3001.0015.0351>
- Musiałek, P. (2019). *Koniec polskiej transformacji*. <https://klubjagiellonski.pl/2019/05/28/koniec-polskiej-transformacji/> [dostęp 13.08.2024]
- Muszyński, K. (2019). *Polityka regulacji zatrudnienia w Polsce: kryzys ekonomiczny a destandardyzacja stosunków pracy*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Muszyński, K., Pulignano, V., Domecka, M., Mrozowicki, A. (2022). Coping with precarity during COVID-19: A study of platform work in Poland. *International Labour Review*, 161(3), 463–485. <https://doi.org/10.1111/ilr>
- Muszyński, K., Pulignano, V., Marà, C. (2022). Product markets and working conditions on international and regional food delivery platforms: A study in Poland and Italy. *European Journal of Industrial Relations*, 28(3), 295–316. <https://doi.org/10.1177/095968012111070802>
- Myant, M., Theodoropoulou, S., Piasna, A. (2016). *Unemployment, internal devaluation and labour market deregulation in Europe*. ETUI.
- Myrczik, J., Kajta, J., Buckenleib, A., Karolak, M., Liedtke, M., Mrozowicki, A., Trappmann, V. (2024). Becoming a young radical right activist: Biographical pathways of the members of radical right organisations in Poland and Germany. *Current Sociology*. <https://doi.org/10.1177/00113921241239644>
- Nederveen Pieterse, J., Heeran, L., Khondker, H. (2021). *COVID-19 and governance. Crisis reveals*. Routledge.
- NFZ. (2020). *Raport z badania satysfakcji pacjentów*. Narodowy Fundusz Zdrowia.
- NFZ. (2021). *Dodatek covidowy: personel niemedyczny otrzyma jednorazowo 5 tysięcy złotych*. <https://www.nfz.gov.pl/aktualnosci/aktualnosci-centrali/dodatek-covidowy-personel-niemedyczny-otrzyma-jednorazowo-5-tysiecy-zlotych,8098.html> [dostęp 13.08.2024]
- Nichols, T., Beynon, H. (1977). *Living with capitalism. Class relations and the modern factory*. Routledge.
- Niebler, V., Animento, S. (2023). Organising fragmented labour: the case of migrant workers at Helpling in Berlin. *The Economic and Labour Relations Review*, 34(4), 689–706. <https://doi.org/10.1017/ELR.2023.46>
- Niedbalski, J. (2014). *Życ i pracować w domu pomocy społecznej. Socjologiczne studium interakcji personelu z upośledzonymi umysłowo podopiecznymi*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- NIK. (2020). *Informacja o wynikach kontroli: działania podejmowane przez wojewodów wobec placówek udzielających całodobowej opieki bez wymaganego zezwolenia*. <https://www.nik.gov.pl/plik/id,21939,vp,24606.pdf> [dostęp 13.08.2024]

- NIK. (2022a). *Funkcjonowanie szkół w sytuacji zagrożenia COVID-19*. <https://www.nik.gov.pl/plik/id,25380,vp,28141.pdf> [dostęp 13.08.2024]
- NIK. (2022b). *Funkcjonowanie szpitali w warunkach pandemii COVID-19*. <https://www.nik.gov.pl/plik/id,26701,vp,29499.pdf> [dostęp 13.08.2024]
- NIK. (2023a). *COVID-19 w Polsce – na początku był chaos*. <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/COVID-19-w-polsce.html> [dostęp 13.08.2024]
- NIK. (2023b). *Przygotowanie i działanie odpowiedzialnych organów państwa, instytucji i służb w sytuacji zagrożenia i wystąpienia chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych. Tworzenie i funkcjonowanie szpitali tymczasowych powstałych w związku z epidemią COVID-19*. <https://www.nik.gov.pl/plik/id,28131,vp,30955.pdf> [dostęp 13.08.2024]
- NIK. (2023c). *Lekarze niezwłocznie potrzebni*. <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/zasoby-kadry-medycznej-2023-1.html> [dostęp 13.08.2024]
- NIK. (2024). *Informacja o wynikach kontroli: Przestrzeganie praw mieszkańców domów pomocy społecznej przeznaczonych dla osób dorosłych z niepełnosprawnościami intelektualnymi oraz dla osób przewlekle psychicznie chorych*. Naczelną Izbą Kontroli, Delegatura w Kielcach. <https://www.nik.gov.pl/najnowsze-informacje-o-wynikach-kontroli/dps-niepelnosprawnosc-intelektualna-choroby-psychiczne.html> [dostęp: 23.12.2024]
- Nölke, A. (2022). *Post-corona capitalism. The alternatives ahead*. Bristol University Press.
- 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. <https://doi.org/10.1017/S0043887109990098>
- North, D. (1991). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge University Press.
- Nowak, J. (2022). Do choke points provide workers in logistics with power? A critique of the power resources approach in light of the 2018 truckers' strike in Brazil. *Review of International Political Economy*, 29(5), 1675–1697. <https://doi.org/10.1080/09692290.2021.1931940>
- Nowak, S. (1979). System wartości społeczeństwa polskiego. *Studia Socjologiczne*, 75(4), 155–173.
- O'Callaghan-Gordo, C., Antó, J.M. (2020). COVID-19: The disease of the anthropocene. *Environmental Research*, 187, artykuł 109683. <https://doi.org/10.1016/j.envres.2020.109683>
- OECD. (2023). *Health expenditure*. <https://www.oecd.org/health/health-expenditure.htm> [dostęp 13.08.2024]
- OECD. (2024). *Collective bargaining coverage*. <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC> [dostęp 13.08.2024]
- OECD, European Observatory. (2021). *Polska: Profil systemu ochrony zdrowia 2021*. OECD, European Observatory on Health Systems and Policies.
- Okólski, M. (2021). Przejście migracyjne w Polsce. *Studia Śląskie*, 88–89, 239–257.

- Okólski, M., Kaczmarczyk, P. (2013). Przyszłość demograficzna Polski. *Opinie i Rekomendacje OBMF*, 1, 1–3.
- Olcoń-Kubicka, M., Kubicki, P., Posłuszny, Ł., Felczak, J. (2023). Doświadczanie i przewidywanie kryzysu przez polskie gospodarstwa domowe w pierwszych miesiącach pandemii COVID-19. *Przegląd Socjologiczny*, 72(3), 117–142. <https://doi.org/10.26485/PS/2023/72.3/5>
- Omyła-Rudzka, M. (2022). *Postrzeżenie inflacji – prognozy, przyczyny, ocena działań rządu. Komunikat 99/2022*. Centrum Badania Opinii Społecznej. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2022/K_099_22.PDF [dostęp 13.08.2024]
- Omyła-Rudzka, M. (2023). *Bariery zamierzeń prokreacyjnych. Raport 87/2023*. Centrum Badania Opinii Społecznej. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2023/K_087_23.PDF [dostęp 13.08.2024]
- Opalka, B. (2016). Finansowanie zadań pomocy społecznej w świetle sytuacji budżetowej jednostek samorządu terytorialnego w Polsce. *Polityka Społeczna*, 16T(3), 39–43
- OPZZ. (2024). *Stanowisko Prezydium OPZZ z 19 marca 2024 ws. zagrożeń społecznych i gospodarczych związanych z Zielonym Ładem*. <https://www.opzz.org.pl/media/download/571aae49-9773-4c57-a46c-b74014456780> [dostęp 13.08.2024]
- OPZZ Konfederacja Pracy. (2023). *Co musimy zmienić w pracy platformowej? Manifest pracowników platformowych zrzeszonych w OPZZ Konfederacja Pracy*. <https://konfederacjapraczy.org.pl/wp-content/uploads/2023/05/manifest-praca-platformowa-opzzkp.pdf> [dostęp 13.08.2024]
- Ost, D. (2000). Illusory corporatism in Eastern Europe: Neoliberal tripartism and postcommunist class identities. *Politics & Society*, 28(4), 503–530. <https://doi.org/10.1177/0032329200028004004>
- Ost, D. (2011). „Illusory corporatism” ten years later. *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 2(1), 19–49.
- Owczarek, D., Chełstowska, A. (2016). *Amazon po polsku. Warunki pracy i stosunki z pracownikami*. <https://www.isp.org.pl/pl/publikacje/amazon-po-polsku-warunki-pracy-i-stosunki-z-pracownikami> [dostęp 13.08.2024]
- Özel, H. (2019). Commodification. W: G. Dale, C. Holmes, M. Markantonatou (red.), *Karl Polanyi's political and economic thought* (s. 131–150). Agenda Publishing.
- Padilla Rodriguez B.C., Armellini, A., Traxler, J. (2021). The forgotten ones: How rural teachers in Mexico are facing the COVID-19 pandemic. *Online Learning*, 25(1), 253–268. <https://doi.org/10.24059/olj.v25i1.2453>
- Pałęcka, A. (2021). *Białe miasteczko 2021: o krzyżowaniu się (post-)pandemicznych protestów*. <https://uwr.edu.pl/projekty-badawcze-i-patenty/wybrane-projekty/cov-work/blog/biale-miasteczko-2021-o-krzyzowaniu-sie-post-pandemicznych-protestow/> [dostęp 13.08.2024]
- Pałęcka, A. (2022). *Przemoc państwa i działania oddolne. Raport Fundacji Ocalenie z kryzysu humanitarnego na pograniczu polsko-białoruskim*. Fundacja Ocalenie.

- Pałęcka, A. (2023). Who cares for carers? Responsibilization and the discourse of self-care in health and social care literature during the COVID-19 pandemic. A critical review. *Qualitative Social Work*, 23(6), 1025–1040. <https://doi.org/10.1177/14733250231204628>
- PAN. (2022). *Komunikat zespołu doradczego ds. zmian klimatu na temat drugiej części 6 Raportu IPCC*. Komitet ds. Kryzysu Klimatycznego Polskiej Akademii Nauk.
- Pawlak, M. (2018). *Tying micro and macro: What fills up the sociological vacuum*. Peter Lang.
- Pearson, C.M., Clair, J. (1998). Reframing crisis management. *The Academy of Management Review*, 23(1), 59–76. <https://doi.org/10.2307/259099>
- Peláez, A.L., Erro-Garcés, A., García, F.J.P., Kiriakou, D. (2021). Working in the 21st century. The coronavirus crisis: A driver of digitalisation, teleworking, and innovation, with unintended social consequences. *Information (Switzerland)*, 12(9). <https://doi.org/10.3390/info12090377>
- Pelinka, A. (2013). Right-wing populism: Concept and typology. W: R. Wodak, M. KhosraviNik, B. Mral, (red.), *Right-wing populism in Europe: Politics and discourse* (s. 3–22). Bloomsbury Academic.
- Périvier, H. (2018). Recession, austerity and gender: A comparison of eight European labour markets. *International Labour Review*, 157(1), 1–37. <https://doi.org/10.1111/ilr.12032>
- Perrow, C. (1984). *Normal accidents: Living with high risk technologies*. Basic Books.
- Peters, J. (2012). Neoliberal convergence in North America and Western Europe: Fiscal austerity, privatization, and public sector reform. *Review of International Political Economy*, 19(2), 208–235. <https://doi.org/10.1080/09692290.2011.552783>
- Peterson, V.S. (2002). Rewriting (global) political economy as reproductive, productive, and virtual (Foucauldian) economies. *International Feminist Journal of Politics*, 4(1), 1–30. <https://doi.org/10.1080/14616740110116155>
- Piasna, A., Burchell, B., Sehnbruch, K., Agloni, N. (2017). Job quality: conceptual and methodological challenges for comparative analysis. W: D. Grimshaw, I. Tavora, C. Fagan, G. Hebson, (red.), *Making work more equal: A new labour market segmentation approach* (s. 167–187). Manchester University Press.
- PIE. (2022). *Szok pandemiczny, szok wojenny, czyli jak firmy reagują na kryzysy*. <https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2022/06/Szok-pandemiczny-20.07.2022-kopia.pdf> [dostęp 13.08.2024]
- Piechocka, K. (2023). Analiza dyskursu „Gazety Polskiej Codziennie” na temat osób LGBT+. Rozważania w kontekście kampanii wyborczej roku 2020. *Dziennikarstwo i Media*, 19, 73–85. <https://doi.org/10.19195/2082-8322.19.6>
- Pike, K. (1967). *Language in relation to a unified theory of the structures of human behavior*. Mouton.

- Piotrowski, A. (2016). Wprowadzenie do projektu „Biografia a tożsamość narodowa”. W: R. Dopierala, K. Waniek (red.), *Biografia i wojna. Metoda biograficzna w badaniu procesów społecznych* (s. 43–52). Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- PIP. (2022). *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 roku*. <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/FF43F383B6A7673EC1258877003D-566C/%24File/2435.pdf> [dostęp 13.08.2024]
- Plebańska, M., Szyller, A., Sieńczewska, M. (2020). *Edukacja zdalna w czasach COVID-19. Raport z badania*. Wydział Pedagogiczny Uniwersytetu Warszawskiego.
- Pleyers, G. (2020). The pandemic is a battlefield. Social movements in the COVID-19 lockdown. *Journal of Civil Society*, 16(4), 295–312. <https://doi.org/10.1080/17448689.2020.1794398>
- Podawca, D. (2011). Kurierzy w sektorze pocztowym w Polsce – praca na własny rachunek jako wymuszenie, czy jako wybór? W: W. Kozek (red.), *Gra o jutro usług publicznych w Polsce* (s. 141–156). Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Polanyi, K. (2010). *Wielka transformacja*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Polkowska, D. (2021a). Platform work during the COVID-19 pandemic: a case study of Glovo couriers in Poland. *European Societies*, 23(S1), S321–S331. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1826554>
- Polkowska, D. (2021b). Przyspieszenie czy spowolnienie? Praca platformowa dostawców jedzenia w dobie pandemii SARS-COV-2. *Studia Socjologiczne*, 243(4), 109–133. doi: 10.24425/sts.2021.139724
- Polkowska, D., Filipek, K. (2020). Grateful precarious worker? Ukrainian migrants in Poland. *Review of Radical Political Economics*, 52(3), 564–581. <https://doi.org/10.1177/0486613419857295>
- Polkowska, D., Mika, B. (2022). Is it possible to outsmart Uber? Individual working tactics within platform work in Poland. *European Societies*, 25(4), 606–626. <https://doi.org/10.1080/14616696.2022.2156578>
- Pollert, A. (2000). Ten years of post-communist Central Eastern Europe: Labour’s tenuous foothold in the regulation of the employment relationship. *Economic and Industrial Democracy*, 21(2), 183–210. <https://doi.org/10.1177/0143831X00212004>
- Popic, T., Moise, A.D. (2022). Government responses to the COVID-19 pandemic in eastern and Western Europe: the role of health, political and economic factors. *East European Politics*, 38(4), 507–528. <https://doi.org/10.1080/21599165.2022.2122050>
- Portet, S. (2010). *Polska praca 2010*. Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”. *Pracownica Amazona pisze o katorżniczej pracy w święta. Firma odpowiada: 11 godzin zdarzyło się raz*. (2018). *Gazeta.pl*. <https://wiadomosci.gazeta.pl/wiadomosci/>

- 7,114883,24310794,pracownica-amazona-pisze-o-katorzniczej-pracy-w-swieta-firma.html [dostęp 13.08.2024]
- Próchniak, M., Lissowska, M., Maszczyk, P., Rapacki, R., Towalski, R. (2022). Zróżnicowanie stóp inflacji w krajach Unii Europejskiej a rynek pracy i wzrost gospodarczy – lekcje z pandemii COVID-19. W: A. Chłoń-Domińczak, R. Sobiecki, M. Strojny, B. Majewski (red.), *Raport SGH i Forum Ekonomicznego* (s. 13–53). SGH.
- Pruc, M., Golik, D., Szarpak, L., Adam, I., Smereka, J. (2021). COVID-19 in healthcare workers. *American Journal of Emergency Medicine*, 39, 236. <https://doi.org/10.1016/j.ajem.2020.05.017>
- Průcha, J. (2006). Pedeutologia. W: B. Śliwerski (red.), *Pedagogika. T. 2: Pedagogika wobec edukacji, polityki oświatowej i badań naukowych*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Ptaszek, G., Stunża, G.D., Pyżalski, J., Dębski, M., Bigaj, M. (2020). *Edukacja zdalna: co stało się z uczniami, ich rodzicami i nauczycielami?* Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Pulignano, V., Domecka, M. (2025). *The politics of unpaid labour. How the study of unpaid labour can help address inequality in precarious work*. Oxford University Press.
- Pulignano, V., Morgan, G. (2022). The social foundations of precarious work: The role of unpaid labour in the family. W: J. Choonara, A. Murgia, R.M. Carmo (red.), *Faces of precarity* (s. 114–129). Bristol University Press. <https://doi.org/10.51952/9781529220094.ch008>
- Pustułka, P., Kajta, J., Kwiatkowska, A., Sarnowska, J., Radzińska, J., Golińska, A. (2023). Settling into uncertainty and risk amidst the COVID-19 pandemic and the war in Ukraine. *European Societies*, 26(1), 149–171. <https://doi.org/10.1080/14616696.2023.2295896>
- Pustułka, P., Radzińska, J., Kajta, J., Sarnowska, J., Kwiatkowska, A., Golińska, A., Popyk, A. (2021). *Transitions to adulthood during COVID-19. Background and early findings from the ULTRAGEN project*. https://swps.pl/images/STRUKTURA/centra-badawcze/mlodzi-w-centrum/dokumenty/Working-Paper_Final_201221.pdf [dostęp 13.08.2024]
- Pytel, P. (2023). Domy Pomocy Społecznej potrzebują pomocy. W przededniu zapaści czy z szansami na sprawne funkcjonowanie w ramach zmodernizowanej długoterminowej opieki społecznej państwa? W: J. Czarzasty i B. Surdykowska (red.), *Terra incognita. Obszar ekonomicznego władztwa samorządu terytorialnego a rola związków zawodowych* (s. 63–81). Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Pyżalski, J. (2010). Skutki oddziaływania warunków pracy na polskich nauczycieli. W: J. Pyżalski i D. Merecz (red.), *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem* (s. 31–46). Oficyna Wydawnicza Impuls.

- Rada UE. (2020). *Pakiet mobilności: Rada zatwierdza reformę przepisów dotyczących kierowców ciężarówek*. <https://www.consilium.europa.eu/pl/press/press-releases/2020/04/07/mobility-package-council-adopts-truck-drivers-reform/> [dostęp 13.08.2024]
- Radzińska, J. (2022). Zmiana postrzegania i doświadczania solidarności w pandemii COVID-19. *Studia Socjologiczne*, 246(3), 111–136. <https://doi.org/10.24425/sts.2022.142636>
- Rak, J. (2021). Framing enemies by the state television: delegitimization of anti-government protest participants during the first wave of the pandemic in Poland. *Journal of Contemporary Central and Eastern Europe*, 29(2–3), 157–175. <https://doi.org/10.1080/25739638.2021.2007601>
- Rapacki, R. (2019a). *Diversity of patchwork capitalism in Central and Eastern Europe*. Routledge.
- Rapacki, R. (red.). (2019b). *Kapitalizm patchworkowy w Polsce i krajach Europy Środkowo-Wschodniej*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Raport: polskie małe i średnie przedsiębiorstwa sprzedające na Amazon. (2022). Amazon. <https://www.aboutamazon.pl/wiadomosci/sprzedaz-na-amazon/raport-polskie-male-i-srednie-przedsiębiorstwa-sprzedajace-na-amazon> [dostęp 13.08.2024]
- Raport zakażeń koronawirusem (SARS-CoV-2). (2024) Serwis RP. <https://www.gov.pl/web/koronawirus/wykaz-zarazen-koronawirusem-sars-cov-2> [dostęp 13.08.2024]
- Rashmi, K., Kataria, A. (2022). Work–life balance: a systematic literature review and bibliometric analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 42(11/12), 1028–1065. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2021-0145>
- Refslund, B., Arnholtz, J. (2022). Power resource theory revisited: The perils and promises for understanding contemporary labour politics. *Economic and Industrial Democracy*, 43(4), 1958–1979. doi: 10.1177/0143831X211053379
- Rodrik, D. (2014). When ideas trump interests: Preferences, worldviews, and policy innovations. *Journal of Economic Perspectives*, 28(1), 189–208. <https://doi.org/10.1257/jep.28.1.189>
- Rogers, T.N., Rogers, C.R., VanSant-Webb, E., Gu, L.Y., Yan, B., Qeadan, F. (2020). Racial disparities in COVID-19 mortality among essential workers in the United States. *World Medical and Health Policy*, 12(3), 311–327. <https://doi.org/10.1002/WMH3.358>
- Rohlinger, D.A., Meyer, D.S. (2024). Protest during a pandemic: How COVID-19 affected social movements in the United States. *American Behavioral Scientist*, 68(6), 810–828. <https://doi.org/10.1177/0002764222113217>
- Rokicka, E. (2014). Rozwój gospodarczy i społeczny a jakość życia. Wybrane kontrowersje teoretyczne i metodologiczne. *Przegląd Socjologiczny*, 63(1), 81–107.

- Rokuszewska-Pawełek, A. (1996). Miejsce biografii w socjologii interpretatywnej. Program socjologii biografistycznej Fritza Schützego. *ASK: Społeczeństwo, Badania, Metody*, 1, 37–54.
- Rosa, H. (2020a). *Przyspieszenie, wyobcowanie, rezonans. Projekt krytycznej teorii późnonowoczesnej czasowości*. Europejskie Centrum Solidarności.
- Rosa, H. (2020b). *The uncontrollability of the world 2020*. Polity.
- Rose, M. (1987). *Industrial sociology: work in the French tradition*. Sage Publications.
- Rosenthal, U., Kouzmin, A. (1993). Globalizing an agenda for contingencies and crisis management: An editorial statement. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.1111/J.1468-5973.1993.TB00001.X>
- Rossiter, K., Godderis, R. (2020). Essentially invisible: risk and personal support workers in the time of COVID-19. *Sociology of Health & Illness*, 42(8), e25–e31. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.13203>
- Rothwell, J., Crabtree, S. (2021). *How COVID-19 affected the quality of work*. Gallup. <https://www.gallup.com/education/267590/great-jobs-lumina-gates-omidyar-gallup-quality-report-2019.aspx?thank-you-report-form=1> [dostęp 13.08.2024]
- Rudnicki, P. (2023). *Kto jak nie my? Wspólnota i działanie na Dworcu Głównym we Wrocławiu (marzec–kwiecień 2022)*. Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej.
- Ruszkowski, P., Przestalski, A., Maranowski, P. (2020). *Polaryzacja światopoglądowa społeczeństwa polskiego a klasy i warstwy społeczne*. Collegium Civitas. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.12981827>
- Ryan, L., D'Angelo, A. (2018). Changing times: Migrants' social network analysis and the challenges of longitudinal research. *Social Networks*, 53, 148–158. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2017.03.003>
- Rzecznik Praw Pacjenta. (2020). *Problemy pacjentów w obliczu epidemii choroby COVID-19. Raport opracowany na podstawie sygnałów kierowanych do Rzecznika Praw Pacjenta za okres od stycznia do września 2020 roku*. <https://www.gov.pl/web/rpp/problemy-pacjentow-w-obliczu-epidemii-covid-19> [dostęp 13.08.2024]
- Sarnowska, J., Pustułka, P., Kajta, J. (2024). Casual, customized and contemptuous relationships with education: Social solvation and young people's strategies during multi-crisis. *European Journal of Education*, 59(4), artykuł e12707. <https://doi.org/10.1111/ejed.12707>
- Saward, M. (2010). The representative claim. *Contemporary Political Theory*, 5, 297–318.
- Scherer, S., Steiber, N. (2007). Work and family in conflict? The impact of work demands on family life. W: D. Gallie (red.), *Employment regimes and the quality of work* (s. 137–178). Oxford University Press.

- Schmalz, S., Ludwig, C., Webster, E. (2018). The power resources approach: Developments and challenges. *Global Labour Journal*, 9(2), 113–134. <https://doi.org/https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569>
- Schmitter, P.C., Streeck, W. (1981). *The organization of business interests: Studying the associative action of business in advanced industrial societies*. Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
- Schulten, T., Brandt, T., Hermann, C. (2008). Liberalisation and privatisation of public services and strategic options for European trade unions. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 14(2), 295–311. <https://doi.org/10.1177/102425890801400209>
- Schumpeter, J. (1995). *Kapitalizm, socjalizm, demokracja* (tłum. M. Rusiński). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Schütze, F. (1983). Biographieforschung und narratives Interview. *Neue Praxis*, 13(3), 283–293.
- Schütze, F. (2005). Cognitive figures of autobiographical extempore narration. W: R.L. Miller (red.), *Biographical research methods* (s. 289–338). Sage.
- Schütze, F. (2008). Biography analysis on the empirical base of autobiographical narratives: How to analyse autobiographical narrative interviews – Part one. *European Studies on Inequalities and Social Cohesion*, 1–2, 159–298.
- 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). Zakład Wydawniczy Nomos.
- Schütze, F. (2012b). Trajektorie cierpienia jako przedmiot badań socjologii interpretatywnej. W: K. Kaźmierska (red.), *Metoda biograficzna w socjologii* (s. 415–458). Zakład Wydawniczy Nomos.
- Schütze, F., Riemann, G. (1991). „Trajectory” as a basic theoretical concept for analyzing suffering and disorderly social processes. W: D. Maines (red.), *Social organization and social processes. Essays in honor of Anselm Strauss* (s. 333–357). Aldine de Gruyter.
- Schütze, F., Riemann, G. (2012). „Trajektorja” jako podstawowa koncepcja teoretyczna w analizach cierpienia. W: K. Kaźmierska (red.), *Metoda biograficzna w socjologii* (s. 389–414). Zakład Wydawniczy Nomos.
- Senat RP. (2020). *Prace w komisjach senackich – 30 czerwca 2020 r.* <https://www.senat.gov.pl/aktualnoscilista/legislacja/art,12824,prace-w-komisjach-senackich-30-czerwca-2020-r-.html> [dostęp 13.08.2024]
- Seniorzy potrzebują pomocy środowiskowej, tylko nie ma kto jej nieść.* (2024). Portal Samorządowy. <https://www.portalsamorzadowy.pl/praca/seniorzy-potrzebujaja-pomocy-srodowiskowej-tylko-nie-ma-kto-jej-niesc,526326.html> [dostęp 13.08.2024]
- Sennett, R. (2010). *Etyka dobrej roboty* (tłum. J. Dziergowski). Wydawnictwo Muza.

- Shaw, P. (2020). Thoughts on living in a nursing facility during the pandemic. *Journal of Gerontological Social Work*, 63(6–7), 642–643. <https://doi.org/10.1080/01634372.2020.1772439>
- Sierakowski, S., Sadura, P. (2023). *Spółeczeństwo populistów*. Wydawnictwo Krytyki Polityczne.
- Sikkel, D., Hoogendoorn, A. (2012). Panel surveys. W: E.D. de Leeuw, J. Hox, D. Dillman (red.), *International handbook of survey methodology* (s. 479–499). Routledge.
- Silver, B.J. (2009). *Globalny proletariat. Ruchy pracownicze i globalizacja po 1870 r.* (tłum. M. Starnawski). Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Singh, S., Kumar, R., Panchal, R., Tiwari, M.K. (2021). Impact of COVID-19 on logistics systems and disruptions in food supply chain. *International Journal of Production Research*, 59(7), 1993–2008. <https://doi.org/10.1080/00207543.2020.1792000>
- Sitek, W. (1997). *Wspólnota i zagrożenie. Wrocławianie wobec wielkiej powodzi*. Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Skąpska, G. (2002). *Buddenbrookowie czy piraci: polscy przedsiębiorcy okresu głębokich przemian*. Universitas.
- Skąpska, G. (2007). Prawo w społeczeństwie w obliczu kryzysu. *Studia Socjologiczne*, 185(2), 7–31.
- Skąpska, G. (2016). Co po kryzysie? Odpowiedzi katastroficzne i prometejskie na temat kryzysu oraz społecznej świadomości i solidarności. W: G. Skąpska, M. Szczepański, Ż. Stasieniuk (red.), *Co po kryzysie?* (s. 303–337). Polskie Towarzystwo Socjologiczne. <http://ruj.uj.edu.pl/xmlui/handle/item/33324>
- Sobczak, J. (1996). *Wizje ładu gospodarczego: studium socjologiczne współczesnych polskich przemian społeczno-gospodarczych*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Sojak, R., Meler, A., Królicka, B., Balcerzak, B. (2023). *Kto ma przewagę w polskim dyskursie medialnym?* Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu.
- Soni-Sinha, U. (2013). Intersectionality, subjectivity, collectivity and the union: A study of the “locked-out” hotel workers in Toronto. *Organization*, 20(6), 775–793. <https://doi.org/10.1177/1350508412453364>
- Spoorthy, M.S. (2020). Mental health problems faced by healthcare workers due to the COVID-19 pandemic – A review. *Asian Journal of Psychiatry*, 51, artykuł 102119. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102119>
- Sprengholz, P., Henkel, L., Böhm, R., Betsch, C. (2023). Historical narratives about the COVID-19 pandemic are motivationally biased. *Nature*, 623(7987), 588–593. <https://doi.org/10.1038/s41586-023-06674-5>
- Sroka, J. (2007). Stosunki przemysłowe i dialog społeczny a globalizacja i europeizacja. W: J. Zarzeczny (red.), *Model społeczny zintegrowanej Europy, Nowe wyzwania i perspektywy* (s. 61–84). Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

- Standing, G. (2014). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa* (tłum. K. Czarnecki, P. Kaczmarek, M. Karolak). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Standish, K., Weil, S. (2021). Gendered pandemics: suicide, femicide and COVID-19. *Journal of Gender Studies*, 30(7), 807–818. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1880883>
- Staniszki, J. (1991). *The dynamics of the breakthrough in Eastern Europe. The Polish experience*. University of California Press.
- Starzewski, Ł. (2024). *Czas pracy lekarzy zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. MZ nie planuje zmian*. <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rpo-lekarze-umowy-czas-pracy-mz-odpowiedz> [dostęp 13.08.2024]
- Stevano, S., Ali, R., Jamieson, M. (2021). Essential for what? A global social reproduction view on the re-organisation of work during the COVID-19 pandemic. *Canadian Journal of Development Studies*, 42(1–2), 178–199. <https://doi.org/10.1080/02255189.2020.1834362>
- Stewart, D.W., Shamdasani, P. (2017). Online focus groups. *Journal of Advertising*, 46(1), 48–60. <https://doi.org/10.1080/00913367.2016.1252288>
- Stewart, P., Martinez-Lucio, M. (2011). Collective narratives and politics in the contemporary study of work: The new management practices debate. *Work, Employment and Society*, 25(2), 327–341. <https://doi.org/10.1177/0950017011398890>
- Stewart, P., Mrozowicki, A., Danford, A., Murphy, K. (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. <https://doi.org/10.1177/1024529416636192>
- Stewart, P., Richardson, M., Danford, A., Murphy, K., Richardson, T., Wass, V. (2009). *We sell our time no more. Workers' struggles against lean production in the British car industry*. Pluto Press.
- Strajk w firmie kurierskiej DHL. Możecie nie dostać paczek, które zamówiliście na święta. (2017). *Express Ilustrowany*. <https://expressilustrowany.pl/strajk-w-firmie-kurierskiej-dhl-mozecie-nie-dostac-paczek-ktore-zamowiliscie-na-swieta/ar/12792844> [dostęp 13.08.2024]
- Strauss, A.L. (1993). *Continual permutations of action*. Aldine.
- Strauss, A.L. (1977). *Mirrors and masks. The search for identity*. Robertson & Co.
- Strauss, A.L. (2012). Praca biograficzna i jej powiązania (intersections). W: K. Kaźmierska (red.), *Metoda biograficzna w socjologii* (s. 517–528). Zakład Wydawniczy Nomos.
- Strauss, A.L. (2013). *Zwierciadła i maski: w poszukiwaniu tożsamości* (tłum. A. Hałas). Zakład Wydawniczy Nomos.
- Strauss, G. (1968). Human relations – 1968 style. *Industrial Relations*, 7(3), 262–276.
- Streeck, W. (2014). How will capitalism end? *New left review*, II(87), 35–64.
- Strolovitch, D. Z. (2023). *When bad things happen to privileged people. Race, gender, and what makes a crisis in America*. The University of Chicago Press.

- Strumińska-Kutra, M., Rok, B. (2016). Innowacje na rzecz jakości życia zawodowego: wstępne uwagi na temat społecznego charakteru innowacji. W: M. Strumińska-Kutra i B. Rok (red.), *Innowacje w miejscu pracy. Pomiędzy efektywnością a jakością życia zawodowego* (s. 7–23). Poltext.
- Struzik, J. (2023). Praktyki solidarności, przemoc państwa i chroniczność kryzysów w dobie pandemii. *Przegląd Socjologiczny*, 72(3), 69–92. <https://doi.org/10.26485/PS/2023/72.3/3>
- Strykowski, W. (2005). *Kompetencje współczesnego nauczyciela*. Adam Mickiewicz University Press.
- Sull, D., Sull, C., Zweig, B. (2022). Toxic culture is driving the great resignation. *MIT Sloan Management Review*, 64(1), 1–16.
- Surdykowska, B. (2020). Social dialogue council: the shifting sands of tripartite social dialogue. *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 11(21), 41–61.
- Syed, I.U., Ahmad, F. (2021). COVID-19 and healthcare workers' struggles in long term care homes. *Journal of Concurrent Disorders*, 3(1), 61–66. <https://doi.org/10.54127/PPEU5097>
- Szafraniec, K. (2011). *Młodzi 2011*. <https://nck.pl/badania/raporty/mlodzi-2011> [dostęp 13.08.2024]
- Szczepaniak, K. (2012). Zastosowanie analizy treści w badaniach artykułów prasowych – refleksje metodologiczne. *Acta Universitatis Lodziensis*, 42, 83–112.
- Szczepański, J. (1970). *Elementarne pojęcia socjologii*. Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Szczepański, J. (1995). *Wizja z naszego życia*. Prywatna Wyższa Szkoła Businessu i Administracji.
- Szelényi, I. (2016). Weber's theory of domination and post-communist capitalisms. *Theory and Society*, 45(1), 1–24. <https://doi.org/10.1007/S11186-015-9263-6/FIGURES/2>
- Szelényi, I., Csillag, T. (2015). Drifting from liberal democracy: traditional/neo-conservative ideology of managed illiberal democratic capitalism in post-communist Europe. *Intersections. East European Journal of Society and Politics*, 1(1), 18–48. <https://doi.org/10.17356/ieejsp.v1i1.28>
- Szelewa, D. (2017). *Prawa reprodukcyjne w Europie i w Polsce: zakaz, kompromis czy wybór?* <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/warschau/14405.pdf> [dostęp 13.08.2024]
- Sześciło, D. (2014). *Rynek. Prywatyzacja. Interes publiczny. Wyzwania urynkowienia usług publicznych*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Sztabiński, P. (1999). Wywiad telefoniczny ze wspomaganiami komputerowym (CATI): co zyskujemy, co tracimy? *ASK: Społeczeństwo, Badania, Metody*, 8, 51–66.
- Sztabiński, P., Sawiński, Z., Sztabiński, F. (2005). *Fieldwork jest sztuką: jak dobrać respondenta, skłonić do udziału w wywiadzie, rzetelnie i sprawnie zrealizować badanie: praca zbiorowa*. Wydawnictwo IFiS PAN.

- Szymański, W. (2004). *Interesy i sprzeczności globalizacji. Wprowadzenie do ekonomii ery globalizacji*. Difin.
- Śledziewska, K., Włoch, R. (2021). *The economics of digital transformation. The disruption of markets, production, consumption, and work*. Routledge.
- Taleb, N. (2020). *Czarny Łabędź. O skutkach nieprzewidywalnych zdarzeń*. Zysk i S-ka.
- Tassier, T. (2024). *The rich flee and the poor take the bus: How our unequal society fails us during outbreaks*. John Hopkins University Press.
- Tassinari, A., Maccarrone, V. (2020). Riders on the storm: Workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society*, 34(1), 35–54. <https://doi.org/10.1177/0950017019862954>
- Taylor, D. (2009). Normativity and normalization. *Foucault Studies*, 7, 45–63. <https://doi.org/10.22439/fs.v0i7.2636>
- Thomas, A., Doerflinger, N. (2020). Trade union strategies on climate change mitigation: Between opposition, hedging and support. *European Journal of Industrial Relations*, 26(4), 383–399. <https://doi.org/10.1177/0959680120951700>.
- Thorpe, C. (2022). *Sociology in post-normal times*. Lexington Books.
- TLP. (2023). *Transport drogowy w Polsce 2023*. <https://tlp.org.pl/wp-content/uploads/2023/07/raport-transport-drogowy-w-polsce-2023.pdf> [dostęp 13.08.2024]
- To historyczny moment. Od 2023 roku w Polsce nie ma już gazu i ropy z Rosji. (b.d.). Business Insider. <https://businessinsider.com.pl/biznes/to-historyczny-moment-od-2023-roku-w-polsce-nie-ma-juz-gazu-i-ropy-z-rosji/rbqv66g> [dostęp 13.08.2024]
- Toheeb, A. (2020). *Impact of COVID 19 and online learning on education in UK*. https://www.researchgate.net/publication/347442597_Impact_of_COVID_19_and_Online_Learning_on_Education_in_UK?channel=doi&linkId=5fdc304492851c13fe959eaa&showFulltext=true [dostęp 13.08.2024]
- Tomescu-Dubrow, I., Slomczynski, K.M., Sawiński, Z., Kiersztyn, A., Janicka, K., Zyczyńska-Ciołek, D., Wysmulek, I., Kotnarowski, M. (2021). The Polish Panel Survey, POLPAN. *European Sociological Review*, 37(5), 849–864. <https://doi.org/10.1093/ESR/JCAB017>
- Tooze, A. (2022a). Global inequality and Corona shock. W: T.J. Sugrue, N. Molina, C. Zaloom, A. Horowitz, É. Charmes, M. Rousseau, A. Tooze, J. Wallach Scott, A. Lakoff, K. Blain (red.), *The long year: a 2020 reader* (s. 41–52). Columbia University Press.
- Tooze, A. (2022b). Welcome to the world of polycrisis. *Financial Times*. <https://www.ft.com/content/498398e7-11b1-494b-9cd3-6d669dc3de33> [dostęp 13.08.2024]
- Totterdill, P., Pot, F., Dhondt, S. (2016). Definiowanie innowacji w miejscu pracy. W: M. Strumińska-Kutra i B. Rok (red.), *Innowacje w miejscu pracy. Pomiędzy efektywnością a jakością życia zawodowego* (s. 25–50). Poltext.

- Transformacja energetyczna w Polsce. Edycja 2024.* (2024). Forum Energii <https://www.forum-energii.eu/download/pobierz/transformacja-edycja-2024> [dostęp 13.08.2024]
- Traxler, F. (2010). Corporatism(s) and pacts. Changing functions and structures under rising economic liberalism and declining liberal democracy. W: P. Pochet, M. Keune, D. Natali (red.), *After the euro and enlargement: social pacts in the EU* (s. 45–82). ETUI.
- Trąbka, A., Pustułka, P., Bell, J. (2024). Making sense of data interrelations in qualitative longitudinal and multi-perspective analysis. *FQS: Forum Qualitative Social Research*, 25(1). <https://doi.org/10.17169/fqs-25.1.4115>
- Trif, A., Bernaciak, M., Kahancová, M. (2023). Trade union revitalization in hard times: a mission impossible? *European Journal of Industrial Relations*, 29(1), 3–6. <https://doi.org/10.1177/09596801221148860>.
- Tsiolis, G., Siouti, I. (2022). Exploring biographies in a rapidly changing labor world. *Current Sociology*, 71(4), 587–606. <https://doi.org/10.1177/00113921221132520>
- Tulchinsky, T.H., Varavikova, E.A. (2010). What is the “new public health”? *Public Health Reviews*, 32(1), 25–53. <https://doi.org/10.1007/BF03391592>
- Turner, S. (2021). Naked state: What the breakdown of normality reveals. W: G. Delanty (red.), *Pandemics, politics, and society. Critical perspectives on the COVID-19 crisis* (s. 43–58). De Gruyter.
- Turner, V. (2010). *Proces rytualny: struktura i antystruktura* (tłum. E. Dzurak, J. Tokarska-Bakir). Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Turska-Kawa, A., Stępień-Lampa, N., Grzywna, P. (2020). *Obawy rodziców i nauczycieli wobec nowych form edukacji w okresie pandemii SARS-COV-2. Studium województwa śląskiego*. Stowarzyszenie „Pro Silesia”.
- UNHCR. (2024). *Ukraine refugee situation – Poland*. Operational Data Portal UNHCR. <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine/location/10781> [dostęp 13.08.2024]
- UNICEF. (2022). *Już dwa miliony dzieci uciekły z Ukrainy*. <https://unicef.pl/corobimy/aktualnosci/news/juz-dwa-miliony-dzieci-uciekly-z-ukrainy> [dostęp 13.08.2024]
- Urban, H.-J. (2012). Crisis corporatism and trade union revitalisation in Europe. W: S. Lehndorff (red.), *A triumph of failed ideas. European models of capitalism in the crisis* (s. 219–241). ETUI.
- Vallas, S.P., Johnston, H., Mommadova, Y. (2022). Prime suspect: Mechanisms of labor control at Amazon’s warehouses. *Work and Occupations*, 49(4), 421–456. <https://doi.org/10.1177/07308884221106922>
- Vallas, S.P., Kronberg, A.-K. (2023). Coercion, consent, and class consciousness: How workers respond to Amazon’s production regime. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 9. <https://doi.org/10.1177/23780231231216286>
- Vandaele, K. (2021). Applauded “nightingales” voicing discontent. Exploring labour unrest in health and social care in Europe before and since the COVID-19

- pandemic. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(3), 399–411. <https://doi.org/10.1177/10242589211031103>
- Vermeerbergen, L., Pulignano, V., Domecka, M., Jansens, M. (2021). Working hard for the ones you love and care for under COVID-19 physical distancing. *Work, Employment and Society*, 35(6), 1144–1154. <https://doi.org/10.1177/09500170211021568>
- Vigh, H. (2008). Crisis and chronicity: Anthropological perspectives on continuous conflict and decline. *Ethnos*, 73(1), 5–24. <https://doi.org/10.1080/00141840801927509>
- Walczak-Duraj, D. (2020). *Praca – etyka – polityka: wybór tekstów*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Waniek, K. (2016a). Paradoxes of liaison work in individual experiences and their socio-biographical implications. *Przegląd Socjologiczny*, 65(4), 33–58.
- Waniek, K. (2016b). Potencjały bezładu i cierpienia w biografiach młodych kobiet wchodzących w świat sztuki i medycyny. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 12(2), 114–144. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.12.2.07>
- Waniek, K. (2019). The precarious life situation trap. The case of “Zealous” Julia – A proponent and a victim of neoliberal reality. *Qualitative Sociology Review*, 15(4), 164–193. <https://doi.org/10.18778/1733-8077.15.4.08>
- Wawrzyniak, J., Leyk, A. (2020). *Cięcia. Mówiona historia transformacji*. Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Weber, M. (1994). *Etyka protestancka a duch kapitalizmu* (tłum. J. Miziński). Test.
- Weber, M. (2002). *Gospodarka i społeczeństwo: zarys socjologii rozumiejącej* (tłum. D. Lachowska). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Wechta, P. (1997). Przedsiębiorca w teorii Josepha A. Schumpetera. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 59(4), 123–134.
- Wedel, J.R. (2007). *Prywatna Polska* (tłum. S. Kowalski). Trio.
- Weiner, B. (1995). *Judgments of responsibility a foundation for a theory of social conduct*. The Guilford Press.
- WHO. (2022). *Post COVID-19 condition (Long COVID)*. <https://www.who.int/europe/news-room/fact-sheets/item/post-COVID-19-condition> [dostęp 13.08.2024]
- Wiatr, J. (1987). Świadomość ekonomiczna jako kategoria teorii rozwoju społecznego. W: *Świadomość ekonomiczna jako czynnik postępu gospodarczego. Materiały konferencyjne*. Akademia Ekonomiczna.
- Wiedner, R., Croft, C., McGivern, G. (2020). Improvisation during a crisis: hidden innovation in healthcare systems. *BMJ Leader*, 4(4), 185–188. <https://doi.org/10.1136/leader-2020-000259>
- Wielecki, K. (2012). *Kryzys i socjologia*. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Wilbiks, J.M.P., Best, L.A., Law, M.A., Roach, S.P. (2021). Evaluating the mental health and well-being of Canadian healthcare workers during the

- COVID-19 outbreak. *Healthcare Management Forum*, 34(4), 205–210. <https://doi.org/10.1177/08404704211021109>
- Wodak, R. (2011). Wstęp: Badania nad dyskursem – ważne pojęcia i terminy. W: R. Wodak i M. Krzyżanowski (red.), *Jakościowa analiza dyskursu* (s. 11–50). Oficyna Wydawnicza Łośgraf.
- Wood, A. (2020). *Despotism on demand. How power operates in the flexible workplace*. Cornell University Press.
- Wright, E.O. (2000). Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise. *American Journal of Sociology*, 105(4), 957–1002. <https://doi.org/10.1086/210397>
- Wróbel, P. (2022). *Praca lekarza tylko w jednym miejscu? Wyższe pensje i płaca maksymalna dla najlepszych*. Rynek Zdrowia. <https://www.rynekzdrowia.pl/Finanse-i-zarzadzanie/Praca-lekarza-tylko-w-jednym-miejscu-Wyzsze-pensje-i-placa-maksymalna-dla-najlepszych,240006,1.html> [dostęp 13.08.2024]
- Wróbel, P. (2023). *Dane pokazują, jak bardzo brakuje lekarzy i pielęgniarek. Wyjściem w przyszłości „import” kadr?* Rynek Zdrowia. <https://www.rynekzdrowia.pl/Polityka-zdrowotna/Dane-pokazuja-jak-bardzo-brakuje-lekarzy-i-pielegniarek-Wyjsciem-w-przyszlosci-import-kadr,249963,14.html> [dostęp 13.08.2024]
- Wróblewski, M., Meler, A., Afeltowicz, Ł. (2022). Between contestation and conformism: Cluster analysis of the Poles’ attitudes during the second wave of the COVID-19 pandemic. *Polish Sociological Review*, 219(3), 295–314. <https://doi.org/10.26412/psr219.01>
- Wrzesień, W. (2017). Współczesne oblicza anomii. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 79(4), 285–304. <https://doi.org/10.14746/rpeis.2017.79.4.22>
- Wszystkie tarcze finansowe PFR. Prezes Borys mówi o kosztach.* (2023). Bankier.pl. <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Wszystkie-tarcze-finansowe-PFR-Prezes-Borys-mowi-o-kosztach-8578023.html> [dostęp 13.08.2024]
- Wu, P.E., Styra, R., Gold, W.L. (2020). Mitigating the psychological effects of COVID-19 on health care workers. *Cmaj*, 192(17), E459–E460. <https://doi.org/10.1503/cmaj.200519>
- Wyka, K. (1957). *Życie na niby. Pamiętnik po klęsce*. Wydawnictwo Literackie.
- Yordanova, G., Markova, E. (2023). Work-life balance and parental coping patterns during home schooling as a result of COVID-19 lockdowns: empirical evidence from Bulgaria. *Journal of Contemporary Central and Eastern Europe*, 31(2), 429–445. <https://doi.org/10.1080/25739638.2023.2216499>
- Zahorska, M. (2020). *Sukces czy porażka zdalnego nauczania*. Fundacja Batorego. <https://www.batory.org.pl/wp-content/uploads/2020/09/Sukces-czy-porazka-zdalnego-nauczania.pdf> [dostęp 13.08.2024]
- Zarycki, T. (2009). *Peryferie. Nowe ujęcia zależności centro-peryferijnych*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.

- Zawistowska, A., Skowrońska, M. (2017). Dobra zmiana czy Polska w ruinie? *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 13(2), 110–127. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.13.2.06>
- ZBP. (2023). *Infokredyt 2023*. https://zbp.pl/getmedia/bacdcef2-58cc-4707-93e0-bec6e94d5cbf/Ainfokredyt_raport_20231113 [dostęp 13.08.2024]
- Zeitlin, J., Nicoli, F., Laffan, B. (2019). Introduction: the European Union beyond the polycrisis? Integration and politicization in an age of shifting cleavages. *Journal of European Public Policy*, 26(7), 963–976.
- Zerach, G., Levi-Belz, Y. (2021). Moral injury and mental health outcomes among Israeli health and social care workers during the COVID-19 pandemic: a latent class analysis approach. *European Journal of Psychotraumatology*, 12(1), artykuł 1945749. <https://doi.org/10.1080/20008198.2021.1945749>
- Ziegler, R. (2017). Social innovation as a collaborative concept. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 30(4), 388–405. <https://doi.org/10.1080/13511610.2017.1348935>
- Ziółkowski, M. (2000). *Przemiany interesów i wartości społeczeństwa polskiego. Teorie, tendencje, interpretacje*. Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Ziółkowski, M. (2021). Strajk nauczycieli w 2019 r. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Gospodarki*, 5, 245–269.
- Ziółkowski, M., Drozdowski, R., Baranowski, M. (2022). *Utowarowanie w perspektywie socjologicznej. Przejawy – dynamika – konsekwencje*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- ZUS. (2023). *Emerytury i renty przyznane w 2022 r.* <https://www.zus.pl/documents/10182/39573/Emerytury+i+renty+przyznane+w+2022+r.pdf> [dostęp 13.08.2024]
- Zwysen, W., Piasna, A. (2024). *Digital labour platforms and migrant workers*. <https://www.etui.org/publications/digital-labour-platforms-and-migrant-workers> [dostęp 13.08.2024]
- Żydek-Bednarczuk, U. (2019). Dyskurs medialny w ujęciu kulturowym. *Tekst i Dyskurs*, 12, 111–120. <https://doi.org/10.7311/tid.12.2019.07>

Spis tabel, wykresów, rysunków

Spis tabel

3.1. Chronologia działań władz państwowych w Polsce wobec epidemii COVID-19 (wybrane aspekty)	91
3.2. Wzrost gospodarczy w Polsce i wybranych klastrach UE w latach 2010–2024 (PKB w cenach stałych, % rok do roku)	94
3.3. Podstawowe wskaźniki makroekonomiczne dla Polski w latach 2019–2024	95
3.4. Przegląd działań w ramach tarcz antykryzysowych	99
4.1. Zróżnicowanie próby badawczej w wywiadach fokusowych według branż i płci	132
4.2. Zróżnicowanie próby badawczej w wywiadach biograficznych	138
4.3. Zróżnicowanie próby badawczej w wywiadach eksperckich według typów organizacji	144
4.4. Korpusy artykułów dotyczących pandemii COVID-19 i świata pracy	149
6.1. Macierz kryzysów w koncepcji zarządzania kryzysowego Gundela ...	211
6.2. Dolegliwości siedmiu rodzajów kryzysów	214
6.3. Typologia kryzysów w kontekście zarządzania kryzysowego: schemat Gundela i Taleba	215
6.4. Macierz korelacji obaw przed kryzysami (r Pearsona)	221
6.5. Macierz odległości dolegliwości kryzysów na wykresie – dendrogramie (wykres 6.1)	222
7.1. Zadowolenie z życia: wyniki panelu	241
7.2. Zadowolenie z życia a odczuwanie kryzysów	243
7.3. Wskaźnik wsparcia: wyniki panelu	245
7.4. Samostanowienie a wsparcie ze strony najbliższych	250
7.5. Korelacja form wsparcia	253
7.6. Eksploracyjna analiza czynnikowa form wsparcia	254

7.7. Macierz odległości w analizie klastrowej	255
7.8. Wskaźnik satysfakcji z wybranych aspektów życia w Polsce: wyniki panelu	256
8.1. Poziom poparcia zasad wskaźnika gospodarki dobrze urządzonej przez młodych pracujących (18–30 lat) w 2016 r. i w okresie dwóch fal badań panelowych (2021 i 2013 r.)	268
8.2. Poziom poparcia zasad wskaźnika gospodarki dobrze urządzonej przez pracujących młodych (18–30 lat), pracujących starszych (31 lat i więcej) i emerytów w czasie przeprowadzania II fali badań panelowych COV-WORK (2023)	273
8.3. Poziom poparcia zasad wskaźnika gospodarki dobrze urządzonej w dwóch falach panelu (2001 i 2023)	277
8.4. Hierarchia zasad pod względem liczebności wyborów	280
8.5. Afirmacyjna analiza czynnikowa wskaźnika GDU	285
8.6. Treść wizji „etatyzm, egalitaryzm, bezpieczeństwo” („tradycjonalizm”)	288
8.7. Treść wizji „rozwój, konkurencja, protekcjonizm”	289
8.8. Treść wizji „liberalizm”	290
9.1. Ujęcie „obiektywne” a „subiektywne” jakości pracy	300
9.2. Wymiary jakości pracy w 2021 i 2023 r. (%)	303
9.3. Wymiary jakości pracy w 2021 i 2023 r. według płci (%)	305
9.4. Wymiary jakości pracy w 2021 i 2023 r. według wieku (%)	306
9.5. Dynamika wynagrodzeń w okresie pandemii COVID-19: deklaracje w 2021 i 2023 r. (%)	309
9.6. Dynamika wynagrodzeń w okresie pandemii COVID-19 według płci (%): deklaracje w 2021 i 2023 r.	310
9.7. Dynamika wynagrodzeń w okresie pandemii COVID-19 według wieku (%): deklaracje w 2021 i 2023 r.	311
9.8. Dynamika czasu pracy w okresie pandemii COVID-19 (%): deklaracje w 2021 i 2023 r.	312
9.9. Dynamika czasu pracy w okresie pandemii COVID-19 według płci (%): deklaracje w 2021 i 2023 r.	313
9.10. Dynamika czasu pracy w okresie pandemii COVID-19 według wieku (%): deklaracje w 2021 i 2023 r.	314
9.11. Wskaźnik organizacyjnych i społecznych warunków pracy: porównanie wyników I i II fali (2021, 2023) (%)	316
9.12. Zasięg pracy zdalnej w podziale na sektory własności (%)	319
9.13. Odsetek pracujących wykonujących pracę z domu w Polsce i Unii Europejskiej	320
9.14. Miejsce pracy w trakcie pandemii w 2021 i 2023 r. (%)	320
9.15. Preferowana częstość pracy z domu w 2021 i 2023 r. (%)	322
11.1. Średnia publicznych wydatków na ochronę zdrowia w odniesieniu do krajowego PKB (%)	368

11.2. Podstawowe charakterystyki zatrudnienia w zawodach medycznych w latach 2016–2022	370
12.1. Zatrudnienie w domach pomocy społecznej w latach 2016–2022	405
13.1. Podstawowe charakterystyki zatrudnienia w logistyce w latach 2016–2022 według badanych zawodów	440
14.1. Zarejestrowane zakładowe układy zbiorowe pracy (zuzp) w Polsce ..	488
14.2. Spory zbiorowe w Polsce w latach 2018–2023	490
14.3. Liczba konfliktów pracowniczych w latach 2020–2023 zidentyfikowanych przez ministerstwo odpowiedzialne za dział „praca”	492
16.1. Biograficzne wymiary strategii życiowych	537
16.2. Przypisanie przypadków do dominujących w wywiadzie typów strategii życiowych	538
16.3. Rozkład dominujących typów strategii życiowych pod kątem branży .	539
A.1. Liczba i stosunek artykułów, w których pojawia się „kryzys”, ze względu na dział medium (1.01.2020–30.09.2022).	676
A.2. Teksty wskazujące na pandemię oraz kryzys w zależności od medium i działu (1.01.2020–30.09.2022)	676
A.3. Liczba wystąpień poszczególnych modyfikatorów słowa „kryzys” w „Gazecie Polskiej Codziennie” oraz portalach Wyborcza.pl i Wyborcza.biz	677
A.4. Deklaracje zdecydowanego poparcia zasad wizji „etatyzm, egalitaryzm, bezpieczeństwo” („tradycjonalizm”) w kategoriach demograficznych, ekonomiczno-zawodowych, polityczno-ideologicznych	678
A.5. Deklaracje zdecydowanego poparcia zasad wizji „rozwój, konkurencja, protekcyjnizm” („umiarkowana modernizacja”) w kategoriach demograficznych, ekonomiczno-zawodowych, polityczno-ideologicznych ..	679
A.6. Deklaracje zdecydowanego poparcia zasad wizji „liberalizm” w kategoriach demograficznych, ekonomiczno-zawodowych, polityczno-ideologicznych	681
A.7. Liczba placówek publicznych i prywatnych oraz liczba mieszkańców i mieszkańek domów pomocy społecznej.	682

Spis wykresów

3.1. Zatrudnieni i pracujący w wieku 15–89 lat według wybranych form zatrudnienia w głównym miejscu pracy, dane kwartalne (w tys.)	97
5.1. Przebieg wybranych tematów w czasie – Wyborcza.biz	174
5.2. Rozkład w czasie pogrupowanych tematycznie artykułów w „Gazecie Polskiej Codziennie” odwołujących się do kryzysu (2020–06.2023) ..	180
5.3. Liczba artykułów w czasie wzmiankujących wybrane zawody w branżach kluczowych (2020–2023)	185

5.4. Udział publikacji wzmiankujących daną grupę zawodową w kontekście pandemii ze względu na gazetę publikacji	186
6.1. Dendrogram. Analiza skupień dolegliwości kryzysów	223
7.1. Dendrogram. Analiza klastrowa wskaźnika wsparcia	254
8.1. Analiza klastrowa wskaźnika gospodarki dobrze urządzonej (dendrogram); I fala panelu, 2021 r.	283
8.2. Analiza klastrowa zasad wskaźnika gospodarki dobrze urządzonej (dendrogram); II fala panelu, 2023 r.	284
10.1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie nauczycieli szkół podstawowych brutto w złotych w latach: 2016, 2018, 2020	333
10.2. Zatrudnienie nauczycieli szkół podstawowych w tys. osób w latach: 2016, 2018, 2020	334
12.1. Relacja średniego wynagrodzenia pielęgniarek w domach pomocy społecznej do średniego wynagrodzenia pielęgniarek we wszystkich branżach	406
A.1. Rozkład w czasie liczby artykułów zawierających słowo „kryzys”	675
A.2. Relacja wynagrodzeń w wybranych zawodach w domach pomocy społecznej do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce	683

Spis rysunków

5.1. Chmury słów wybranych tematów związanych z kryzysem z serwisu Wyborcza.biz. Tematy: tarcza antykryzysowa, kryzys energetyczny, wskaźniki gospodarcze, rynek pracy	173
5.2. Chmury słów wybranych tematów związanych z kryzysem z serwisu Wyborcza.pl. Tematy: pandemia COVID-19, kryzys bezpieczeństwa, kryzys na granicy polsko-białoruskiej, kryzys wymiaru sprawiedliwości	177
5.3. Chmury słów wybranych tematów dotyczących kryzysu z „Gazety Polskiej Codziennie”	183
10.1. Schemat analityczny IKON: pracownicze reakcje na kryzys	330

Aneks metodologiczny

1. Wywiady biograficzne

1.1. Scenariusz wywiadów biograficznych

Wywiad narracyjny jest interaktywną jakościową techniką zbierania danych empirycznych. Powodzenie wywiadu zależy od umiejętności uważnego słuchania (i powstrzymywania się od zadawania pytań) oraz odróżniania informacji, które już zostały zdobyte, od tych, które nadal należy uzyskać (lub pogłębić). Przed wywiadem należy uzyskać: (1) zgodę na wywiad oraz jego transkrypcję i wykorzystanie w badaniach po anonimizacji (wzór dla COV-WORK); (2) zgodę na przetwarzanie danych osobowych (RODO, wzór dla COV-WORK).

Etap I. Spontaniczna narracja

Przed przystąpieniem do właściwego wywiadu należy stworzyć odpowiednią atmosferę. Na początku dobrze jest np. opowiedzieć o realizowanych badaniach, podziękować za zgodę na udzielenie wywiadu, który będzie bardzo pomocny w badaniach. Etap spontanicznej narracji rozpoczyna się prośbą do rozmówcy/rozmówczyni, by opowiedział/opowiedziała nam historię swojego życia. Wstępne pytanie może mieć następującą formę: **„Chciał(a)bym poprosić, by opowiedział(a) mi Pan(i) historię swojego życia, od początku aż do teraz”**. Pytanie początkowe należy nagrać i przepisać, podobnie jak rozmowę je poprzedzającą. Do transkrypcji powinniśmy dołączyć notę analityczną według wskazówek zespołu COV-WORK.

Etap II. Pytania uzupełniające do narracji

Pytania uzupełniające narrację mogą być zadawane od momentu, kiedy rozmówcy wyraźnie wskażą, że zakończyli opowiadanie historii swojego życia – w żadnym wypadku przed tym momentem. Kolejna część wywiadu skupia się na pytaniach dotyczących etapów życia i doświadczeń, które mają znaczenie w rekonstrukcji historii życia badanych, a które w trakcie spontanicznej narracji były zaskakujące/nieprawdopodobne, niejasne czy niedopowiedziane (wskazówka odnosi się do kwestii poruszanych w pierwszej części). Rozmówcy/rozmówczynie powinni być zachęceni do udzielania odpowiedzi w formie narracyjnej. Typowe pytania w tej fazie dotyczą wspomnień związanych ze szczególnymi wydarzeniami, osobami, emocjami, stanami wewnętrznymi wspomnianymi w pierwszej części wywiadu w sposób incydentalny, bez rozwinięcia.

Etap III. Pytania „teoretyczne”

Na tym etapie pogłębione zostaną kwestie, 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 rozmówcy/rozmówczynie. Na tym etapie możemy prosić też o wyjaśnienia, dlaczego pewne decyzje zapadały na pewnym etapie biografii. Należy pamiętać, że w większości przypadków odpowiedzi na pytania „teoretyczne” można znaleźć już w spontanicznej fazie narracji. Jest niewskazane, aby przejść do III części wywiadu bez zadania pytań o wspomnienia szczególnych wydarzeń w fazie II.

1. Doświadczenia edukacyjne i zawodowe (* pytania powinny być zadane w II części)

- 1.1. Jakie są P. wspomnienia z okresu, kiedy kończył(a) P. szkołę?*
- 1.2. Skąd wiedział(a) P., co chciał(a) lub czego nie chciał(a) P. robić po szkole?*
- 1.3. Czy mógłby/mogłaby P. opowiedzieć o doświadczeniach / uporządkować doświadczenia związane ze swoimi dotychczasowymi/kolejnymi pracami?*

2. Pandemia i praca

- 2.1. Jak P. wspomina pierwsze dni w pracy po wybuchu pandemii?
- 2.2. Jak sytuacja w P. pracy zmieniała się w kolejnych falach pandemii – I, II, III?
- 2.3. Jak pandemia wpłynęła na P. pracę? Co się zmieniło, co pozostało bez zmian? (Zwracamy uwagę na: pewność/niepewność zatrudnienia, czas

- poświęcany na pracę i czas po pracy – dla siebie i rodziny, oczekiwania pracodawcy / ilość zadań, zmianę stanowiska / rozwój / degradację, zmianę trybu pracy, poczucie bezpieczeństwa / zagrożenia zdrowotnego w związku z pandemią, wynagrodzenie).
- 2.4. Relacje społeczne w miejscu pracy (relacje z kolegami i koleżankami w pracy, relacje z przełożonymi (i/lub podwładnymi), relacje z odbiorcami usług – klientami, uczniami, pacjentami itd.).
- 2.5. W wielu miejscach pracy pojawiły się różnorodne problemy w toku pandemii:
- 2.5.1. Jak pracownicy radzili sobie z tymi problemami (nowe narzędzia, nowe formy organizacji i samoorganizacji itp.)?
- 2.5.2. Czy P. pracodawca zapewniał pomoc pracownikom (materialną, psychologiczną, dostęp do narzędzi, środków ochrony)? Jak ocenia P. otrzymaną pomoc?
- 2.5.3. A na ile mógł/mogła P. liczyć na pomoc ze strony państwa? Jaka?
- 2.6. W wyniku pandemii mówiło się czasami, że P. grupa zawodowa ma szczególne znaczenie społeczne / jest „niezbędna” / na pierwszej linii frontu. Czy P. zdaniem takie postrzeżenie tej grupy miało uzasadnienie? Czy jest nadal aktualne? Czy pozostanie takie w kolejnych latach?

3. Pandemia i życie

- 3.1. Czym jest dla P. dobre życie?
- 3.2. A czym jest dla P. dobra praca?
- 3.3. Czy pandemia przyniosła jakieś nowe problemy/wyzwania w P. życiu poza pracą? Jakich? (Relacje z innymi ludźmi; rodzinne; finansowe; zdrowotne; psychologiczne – zwrócić uwagę na sytuację lockdownu; izolacji; kwarantanny – jeśli dotyczą).
- 3.4. Jak radził(a) sobie P. z tymi problemami (np. wsparcie rodziny / innych ludzi; wsparcie instytucji/organizacji; wsparcie psychologiczne; w internecie; nie radził(a) sobie; brak wsparcia)?

4. Działalność i bierność polityczna/obywatelska

- 4.1. Czy zdarzyło się P. w ciągu ostatnich 2–3 lat brać udział w działaniach społecznych? Jakich (np. głosowanie w wyborach; członkostwo w partii politycznej, członkostwo w związkach zawodowych; działalność charytatywna, wolontariat; demonstracje i protesty; działania w internecie; inne formy aktywności społecznej)? Dlaczego tak/nie?
- 4.2. Jak określił(a)by P. swoje poglądy polityczne (w tym: na kogo głosował(a), jeśli głosował(a))?

- 4.3. Czy w P. miejscu pracy istnieje jakaś reprezentacja pracowników, np. w postaci związków zawodowych lub rady pracowników? Jeśli tak, jak ocenia P. ich działalność w firmie? A w kraju?

5. Postrzeganie struktury społecznej i konfliktów

- 5.1. Niektórzy twierdzą, że nasze społeczeństwo podzielone jest na różne skonfliktowane grupy. Jakie P. zdaniem są najważniejsze konflikty w polskim społeczeństwie?
- 5.2. Mówi się też czasami, że w Polsce nie każdy ma równe szanse [na sukces w życiu]. Czy zgodził(a)by się P. z takim poglądem? (Dlaczego tak/nie? Jakie to nierówności?)
- 5.3. Niektórzy twierdzą także, że nasze społeczeństwo dzieli się na jakies klasy lub warstwy. Co P. o tym sądzi?
- 5.4. Jak w tym kontekście opisał(a)by P. samego/samą siebie: czy należy P. do jakiejś (społecznej) warstwy lub klasy? Gdzie umieścił(a)by P. samego/samą siebie?
- 5.5. Jak P. sądzi, jaki wpływ na polskie społeczeństwo będzie miała wojna w Ukrainie i jej konsekwencje, w tym przybycie uchodźców – czy doprowadzi do jego dalszych podziałów, czy raczej do większej solidarności?

6. Perspektywy na przyszłość

- 6.1. Jakie będzie P. życie za, powiedzmy, 5 lat?

Wywiad należy zakończyć nieustrukturyzowaną rozmową na tematy codzienne, której celem jest ustabilizowanie emocji wynikających z sytuacji interakcyjnej wywiadu.

Na koniec należy poprosić rozmówcę/rozmówczynię o wypełnienie dołączonego formularza z zestandaryzowanymi informacjami.

1.2. Lista zrealizowanych wywiadów biograficznych

Branża	Kod imienny	Województwo	Rodzaj miejscowości	Płeć	Wiek	Stanowisko	Przynależność związkowa
Edukacja	BNI_01_E_Anna	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	K	29	nauczycielka kontraktowa	nie
Edukacja	BNI_02_E_Iga	dolnośląskie	wieś	K	53	nauczycielka dyplomowana	nie
Edukacja	BNI_03_E_Kamila	dolnośląskie	miasto do 20 tys.	K	57	nauczycielka dyplomowana	w przeszłości tak
Edukacja	BNI_04_E_Paweł	mazowieckie	miasto powyżej 100 tys.	M	34	nauczyciel kontraktowy	nie
Edukacja	BNI_05_E_Daria	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	K	46	nauczycielka dyplomowana	nie
Edukacja	BNI_06_E_Agnieszka	mazowieckie	miasto powyżej 100 tys.	K	25	nauczycielka kontraktowa	nie
Edukacja	BNI_07_E_Anita	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	K	48	nauczycielka dyplomowana	nie
Edukacja	BNI_08_E_Iweta	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	K	58	nauczycielka dyplomowana	nie
Edukacja	BNI_09_E_Kamil	mazowieckie	miasto powyżej 100 tys.	M	34	nauczyciel mianowany	nie
Edukacja	BNI_10_E_Jadzia	dolnośląskie	miasto od 20 do 100 tys.	K	62	nauczycielka mianowana	nie
Edukacja	BNI_11_E_Iozia	dolnośląskie	wieś	K	54	nauczycielka dyplomowana	tak
Edukacja	BNI_12_E_Miłosz	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	M	31	nauczyciel kontraktowy	nie
Edukacja	BNI_13_E_Genowefa	mazowieckie	miasto powyżej 100 tys.	K	39	nauczycielka kontraktowa	nie
Edukacja	BNI_14_E_Felcja	dolnośląskie	miasto od 20 do 100 tys.	K	32	nauczycielka psycholożka	tak
Edukacja	BNI_15_E_Karolina	mazowieckie	miasto do 20 tys.	K	42	nauczycielka mianowana	nie
Edukacja	BNI_16_E_Elwira	dolnośląskie	miasto do 20 tys.	K	53	nauczycielka	nie
Edukacja	BNI_17_E_Żaklina	mazowieckie	miasto do 20 tys.	K	40	nauczycielka kontraktowa	nie
Edukacja	BNI_18_E_Grażyna	łódzkie	miasto powyżej 100 tys.	K	45	nauczycielka dyplomowana	nie

Branża	Kod imienny	Województwo	Rodzaj miejscowości	Płeć	Wiek	Stanowisko	Przynależność związkowa
Edukacja	BNI_19_E_Aniela	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	K	35	nauczycielka psycholożka	nie
Edukacja	BNI_20_E_Lena	dolnośląskie	wieś	K	34	nauczycielka	nie
Edukacja	BNI_21_E_Mieczia	łódzkie	miasto powyżej 100 tys.	K	51	nauczycielka dyplomowana	nie
Edukacja	BNI_22_E_Amanda	łódzkie	miasto powyżej 100 tys.	K	47	nauczycielka dyplomowana	nie
Edukacja	BNI_23_E_Lidka	opolskie	miasto od 20 do 100 tys.	K	30	nauczycielka kontraktowa	nie
Edukacja	BNI_24_E_Ilona	mazowieckie	wieś	K	46	nauczycielka dyplomowana	nie
Edukacja	BNI_25_E_Sebastian	pomorskie	miasto powyżej 100 tys.	M	37	nauczyciel	tak
Edukacja	BNI_26_E_Marżanna	dolnośląskie	wieś	K	55	nauczycielka i wicedyrektor	nie
Edukacja	BNI_29_E_Arleta	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	K	52	nauczycielka / centrum kształcenia nauczycieli	nie
Edukacja	BNIC_13_E_Agnieszka	dolnośląskie	miasto od 20 do 100 tys.	K	47	nauczycielka (brak danych na temat stopnia awansu zawodowego)	tak
Edukacja	BNIC_6_E_Marta	dolnośląskie	miasto do 20 tys.	K	49	nauczycielka dyplomowana	nie
Logistyka	BNI_01_L_Marcin	inne	miasto powyżej 100 tys.	M	26	kurier aplikacji	nie
Logistyka	BNI_02_L_Maria	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	K	23	kurierka aplikacji	nie
Logistyka	BNI_03_L_Grzegorz	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	M	25	kurier aplikacji	nie
Logistyka	BNI_04_L_Zuza	mazowieckie	miasto powyżej 100 tys.	K	20	kurierka aplikacji	nie
Logistyka	BNI_05_L_Piotr	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	M	33	kierownik działu w magazynie	nie
Logistyka	BNI_06_L_Franek	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	M	30	pracownik magazynu	nie
Logistyka	BNI_07_L_Leszek	dolnośląskie	miasto od 20 do 100 tys.	M	48	kierowca ciężarówki	nie

Logistyka	BNI_08_L_Marek	inne	miasto powyżej 100 tys.	M	45	kierowca ciężarówka	nie
Logistyka	BNI_09_L_Igor	dolnośląskie	miasto od 20 do 100 tys.	M	26	pracownik magazynu	tak
Logistyka	BNI_10_L_Kornel	mazowieckie	miasto powyżej 100 tys.	M	27	kierowca ciężarówka	nie
Logistyka	BNI_11_L_Daniel	mazowieckie	miasto powyżej 100 tys.	M	27	kurier paczkowy	nie
Logistyka	BNI_12_L_Marlena	mazowieckie	wieś	K	42	kurierka paczkowa	nie
Logistyka	BNI_13_L_Janek	mazowieckie	miasto powyżej 100 tys.	M	27	kurier paczkowy	nie
Logistyka	BNI_14_L_Jonasz	dolnośląskie	miasto od 20 do 100 tys.	M	62	kurier paczkowy	nie
Logistyka	BNI_15_L_Stefan	dolnośląskie	miasto od 20 do 100 tys.	M	59	pracownik magazynu	tak
Logistyka	BNI_16_L_Arek	inne	miasto powyżej 100 tys.	M	39	kierowca ciężarówka	tak
Logistyka	BNI_17_L_Wojtek	mazowieckie	miasto powyżej 100 tys.	M	46	magazynier i kurier rowerowy	tak
Logistyka	BNI_18_L_Joanna	mazowieckie	wieś	K	34	pracowniczka magazynu	tak
Logistyka	BNI_19_L_Karo	mazowieckie	miasto powyżej 100 tys.	K	23	kurierka rowerowa	tak
Logistyka	BNI_20_L_Damian	mazowieckie	miasto powyżej 100 tys.	M	28	kurier rowerowy	tak
Logistyka	BNI_21_L_Otylia	mazowieckie	miasto powyżej 100 tys.	K	20	kurierka rowerowa	tak
Logistyka	BNI_22_L_Aksana	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	K	39	konsultantka NGO	nie
Logistyka	BNI_23_L_Szczepan	inne	miasto od 20 do 100 tys.	M	43	kierowca ciężarówka	nie
Logistyka	BNI_24_L_Alan	zachodnio-pomorskie	miasto powyżej 100 tys.	M	36	kierowca ciężarówka	nie
Logistyka	BNI_25_L_Maniek	dolnośląskie	wieś	M	42	kierowca ciężarówka	nie
Logistyka	BNI_26_L_Władek	mazowieckie	miasto do 20 tys.	M	69	kierowca ciężarówka	nie
Logistyka	BNI_27_L_Hubert	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	M	34	magazynier / koordynator w NGO	nie

Branża	Kod imienny	Województwo	Rodzaj miejscowości	Płeć	Wiek	Stanowisko	Przynależność związkowa
Logistyka	BNI_28_L_Oleg	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	M	24	właściciel bistro	nie
Logistyka	BNI_29_L_Dima	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	M	24	magazynier	nie
Logistyka	BNI_30_L_Nikolai	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	M	36	thumacz / magazynier	nie
Ochrona zdrowia	BNI_01_OZ_Kuba	mazowieckie	miasto powyżej 100 tys.	M	47	lekarz	nie
Ochrona zdrowia	BNI_02_OZ_Paulina	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	K	30	lekarka rezydentka	nie
Ochrona zdrowia	BNI_03_OZ_Karol	mazowieckie	miasto powyżej 100 tys.	M	26	lekarz rezydent	nie
Ochrona zdrowia	BNI_06_OZ_Tomasz	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	M	36	ratownik medyczny	nie
Ochrona zdrowia	BNI_07_OZ_Mateusz	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	M	44	lekarz	tak
Ochrona zdrowia	BNI_08_OZ_Weronika	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	K	54	pielęgniarka	nie
Ochrona zdrowia	BNI_09_OZ_Beata	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	K	37	lekarka	nie
Ochrona zdrowia	BNI_10_OZ_Wiktor	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	M	48	pielęgniarz	nie
Ochrona zdrowia	BNI_15_OZ_Danuta	mazowieckie	miasto powyżej 100 tys.	K	56	pielęgniarka	tak
Ochrona zdrowia	BNI_16_OZ_Klara	dolnośląskie	miasto do 20 tys.	K	62	pielęgniarka	nie
Ochrona zdrowia	BNI_17_OZ_Krystyna	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	K	54	pielęgniarka	tak
Ochrona zdrowia	BNI_18_OZ_Kasia	mazowieckie	miasto powyżej 100 tys.	K	30	ratowniczka medyczna	nie
Ochrona zdrowia	BNI_20_OZ_Maja	mazowieckie	wieś	K	26	fizjoterapeutka	nie
Ochrona zdrowia	BNI_21_OZ_Ewa	mazowieckie	miasto od 20 do 100 tys.	K	59	pielęgniarka	tak
Ochrona zdrowia	BNI_22_OZ_Zofia	mazowieckie	wieś	K	57	salowa	nie
Ochrona zdrowia	BNI_23_OZ_Elżbieta	mazowieckie	miasto od 20 do 100 tys.	K	46	pielęgniarka	tak
Ochrona zdrowia	BNI_24_OZ_Barbara	mazowieckie	miasto od 20 do 100 tys.	K	52	pielęgniarka	tak

Ochrona zdrowia	BNI_31_OZ_Radosław	inne	miasto od 20 do 100 tys.	M	27	ratownik / lekarz stażysta	nie
Ochrona zdrowia	BNI_32_OZ_Staszek	dolnośląskie	miasto do 20 tys.	M	54	lekarz / kierownik przychodni	nie
Pomoc społeczna	BNI_04_OZ_Marta	mazowieckie	miasto od 20 do 100 tys.	K	42	opiekunka	tak
Pomoc społeczna	BNI_05_OZ_Bożena	mazowieckie	miasto od 20 do 100 tys.	K	52	kucharka	tak
Pomoc społeczna	BNI_11_OZ_Bartek	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	M	32	pracownik socjalny	nie
Pomoc społeczna	BNI_12_OZ_Ula	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	K	33	pracowniczka socjalna	nie
Pomoc społeczna	BNI_13_OZ_Dominika	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	K	53	pielęgniarka	nie
Pomoc społeczna	BNI_14_OZ_Łukasz	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	M	29	fizjoterapeuta	nie
Pomoc społeczna	BNI_19_OZ_Antoni	dolnośląskie	miasto powyżej 100 tys.	M	59	opiekun	tak
Pomoc społeczna	BNI_25_OZ_Gabriela	dolnośląskie	wieś	K	46	kierowniczka DPS	nie
Pomoc społeczna	BNI_26_OZ_Sylvia	mazowieckie	miasto powyżej 100 tys.	K	51	opiekunka	nie
Pomoc społeczna	BNI_27_OZ_Jola	dolnośląskie	miasto do 20 tys.	K	48	pokojowa	nie
Pomoc społeczna	BNI_28_OZ_Tola	dolnośląskie	miasto od 20 do 100 tys.	K	61	pielęgniarka oddziałowa	nie
Pomoc społeczna	BNI_30_OZ_Zyta	mazowieckie	miasto do 20 tys.	K	59	opiekunka	tak

2. Scenariusz wywiadów fokusowych¹

Scenariusz przygotowany został przez zespół COV-WORK we współpracy z firmą realizującą badania fokusowe (PBS).

1. Wstęp

- Powitanie: Przedstawienie się moderatora, krótkie przedstawienie celu badania.
- Zasady: Wyjaśnienie zasad spotkania (swoboda wypowiedzi, anonimowość, brak dobrych i złych odpowiedzi).
- Rozgrzewka:
 - o Prośba o przedstawienie się respondentów.
 - o Jak pamiętacie moment ogłoszenia pandemii w waszym miejscu pracy?
 - o Jak zmieniła się wasza praca po ogłoszeniu pandemii w porównaniu z tym, jak wyglądała przed pandemią?

2. Organizacja pracy w warunkach pandemicznych

- W wyniku pandemii wiele grup zawodowych doświadczyło zmian w organizacji swojej pracy. Jak to było w waszym przypadku? Co się zmieniło? Jak oceniacie te zmiany? Jak wpłynęły na was / wasze życie / waszą pracę?
- Czy i jak zmienił się wasz zakres obowiązków w pracy, np. pojawiły się nowe zadania w związku z pandemią?

3. Jakość pracy

Warunki pracy – ogólnie

- Co było największym problemem, jeśli chodzi o warunki waszej pracy w czasie pandemii?
- Jak problemy te wyglądały w kolejnych falach?

Bezpieczeństwo zatrudnienia / kariera / sytuacja na rynku pracy

- Jak ogólnie wygląda sytuacja nauczycieli i nauczycielek na rynku pracy? Jak byście ją ocenili? W jakim stopniu różni się ona w zależności od szczebla kariery?
- Czy w czasie pandemii odczuwalne były niedobory ludzi do pracy w edukacji? Jeśli tak, z czego wynikały? W jakim stopniu była to nowa sytuacja, a w jakim znana sprzed pandemii?

¹ Podajemy wersję dla nauczycieli, która stanowiła model dla innych wersji. Scenariusz każdorazowo dopasowywany był do badanej branży.

- Jak oceniacie wpływ pandemii na wasze zatrudnienie (np. formy umów, groźba utraty pracy i możliwość ponownego jej znalezienia, rotacja pracowników itp.)? Czy coś się zmieniło w tym zakresie? Co takiego? Jak te zmiany wpływają na was / waszą pracę i wasze życie?

Możliwości rozwoju zawodowego

- Jak oceniacie możliwość rozwoju zawodowego w swoim miejscu pracy / szkole? Czy coś się zmieniło w stosunku do tego, jak to wyglądało przed pandemią? Co takiego? Jak odbieracie te zmiany?
- A ogólnie możliwości rozwoju w zawodzie nauczyciela? Czy coś się zmieniło w stosunku do tego, jak wyglądały one przed pandemią? Co takiego? Jak odbieracie te zmiany?

Wynagrodzenia

- Na ile pandemia miała wpływ na wynagrodzenia w waszym miejscu pracy? A w waszej branży? Na ile te zmiany dotknęły was osobiście?
 - o *Jeśli nie wspomnieli spontanicznie, dopytujemy o dodatki motywacyjne:*
Czy coś się zmieniło w tym zakresie?

Czas pracy

- Jak wyglądała kwestia czasu poświęcanego na pracę w trakcie pandemii w porównaniu z czasem przed pandemią?
 - o *Z czego to wynikało? (Zwrócić uwagę na czas poświęcany na pracę zdalną, kwarantanny, izolacje nauczycieli itd.)*
 - o *Jak to wpływało na was i wasze codzienne życie? (W razie potrzeby dopytujemy o łączenie pracy zawodowej i życia osobistego, poczucie obciążenia pracą).*
- *Jeśli pracowali więcej i nie wspomnieli o tym wcześniej:* Czy dodatkowy czas pracy był jakoś wynagradzany?

Stres / emocje związane z pracą

- Czy odczuwacie zmiany w zakresie odczuwania stresu i emocji w pracy w związku z pandemią?
 - o *Jeśli tak:* Jakie to zmiany? Jak sądzicie, co na nie wpłynęło / co je spowodowało?
 - o *Jeśli nie:* Jak sądzicie, dlaczego?
- Czy ktoś z was doświadczył kryzysu emocjonalnego związanego z pracą w związku z pandemią? *Jeśli tak:* Co go spowodowało? Jak sobie z nim poradziliście/radzicie?
- Czy pracodawca zapewniał jakiś rodzaj wsparcia psychologicznego w czasie pandemii? *Jeśli tak:* Jak ono wyglądało?

Ryzyko zdrowotne

- Na ile czuliście się narażeni na ryzyko zdrowotne / obawialiście się o swoje zdrowie w swoim miejscu pracy? Z czego wynikało takie poczucie?
 - o Jakie inicjatywy w zakresie ograniczania ryzyka podejmował wasz pracodawca? *W razie potrzeby dopytujemy o zapewnienie środków ochrony.*
 - o Co robiliście, aby minimalizować to ryzyko? Na ile podejmowaliście działania wspólne, na ile indywidualne?
- Jak oceniacie działania/rekomendacje Ministerstwa Edukacji i Nauki w zakresie ochrony nauczycieli przed ryzykiem narażenia zdrowia w pandemii?

Autonomia w pracy

- Na ile w swojej pracy podejmujecie decyzje samodzielnie, na ile zaś jedynie wykonujecie polecenia innych osób?
- Na ile pandemia wpłynęła na waszą swobodę działania w pracy, możliwość decydowania o tym, w jaki sposób wykonujecie swoją pracę (np. jak rozwiązujecie pojawiające się problemy, z jakich narzędzi korzystacie, jak szybko pracujecie itd.)?
 - o Czy był taki moment, że zostaliście sami z decyzjami, zaniknęła kontrola ze strony zarządzających?

Środowisko i atmosfera pracy

- Na ile pandemia wpłynęła na relacje i atmosferę w miejscu pracy?
 - o Co zmieniło się na plus? Co na minus? *Chcemy się dowiedzieć, czy pracownicy mieli/mają poczucie wsparcia/empatii, czy raczej izolacji – jeśli nie padnie spontanicznie, dopytujemy.*
 - o Jak zmieniły się relacje pomiędzy pracownikami?
 - o Jak zmieniły się relacje pracowników z przełożonymi?
 - o Jak pandemia wpłynęła na wasze relacje z uczniami? Co się zmieniło?
 - o A jak wpłynęła na relacje z rodzicami? Dlaczego?
- Co było / kto był dla was największą pomocą/wsparciem w czasie pracy w warunkach pandemicznych? Co ułatwiało/ułatwia Wam pracę w tym czasie?
- Czy z którejś strony / od jakichś osób zabrakło takiego wsparcia? Jakiego wsparcia byście oczekiwali, a go nie dostaliście?

Wsparcie ze strony samorządu oraz Ministerstwa Edukacji i Nauki

- Jak oceniacie wsparcie ze strony samorządu w związku z pandemią? Jakie wsparcie otrzymaliście? Czego zabrakło?
- A jak oceniacie wsparcie ze strony Ministerstwa? Jakie wsparcie otrzymaliście? Czego zabrakło?

4. Technologie pracy

- W jakim stopniu zmieniły się narzędzia/urządzenia wykorzystywane przez was w związku z pandemią, w tym z przejściem na pracę zdalną?
- Co było największym wyzwaniem w przypadku pracy zdalnej? Jak oceniacie przygotowanie techniczne nauczycieli do wykonywania pracy zdalnej – wyposażenie w sprzęt, kompetencje?
- Jak oceniacie technologiczne przygotowanie uczniów i rodziców do pracy zdalnej?
- Czy pracodawca wspierał was w zakresie wykonywania pracy zdalnej? *Jeśli tak*: W jaki sposób? *Jeśli nie*: Dlaczego?
- Na ile pracodawca wykorzystuje/wykorzystywał nowe technologie do kontroli waszej pracy/aktywności? *Jeśli wykorzystywali*: Jak się z tym czuliście?
- Które ze zmian technologicznych, które zaszły w związku z pandemią, zostaną w waszej pracy na stałe? Dlaczego? Jak się z tym czujecie?

5. Zbiorowe stosunki pracy

- Czy istnieją jakieś formy organizacji pracowników (związki zawodowe, inne) w waszym miejscu pracy? Co robią / jak działają? A czego nie robią, choć waszym zdaniem powinny? (*Jeśli nie padnie, dopytujemy, co się dzieje z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych – czy tu związki jakoś działają*).
 - o Czy zaszły tu jakieś zmiany w okresie pandemii? Jakie kwestie pracownicze podejmowano w trakcie pandemii? Na ile związki zawodowe były wsparciem dla pracowników?
 - o Czy w okresie pandemii miały miejsca jakieś napięcia w relacjach organizacji pracowników z pracodawcą / kadrami zarządzającą / instytucją finansującą (np. samorządami)?
 - ▶ *Jeśli tak*: Jakiego typu formy przyjęły (nieformalne protesty, skargi, spór zbiorowy, strajk)? Czy i w jaki sposób były rozwiązywane?
- Jaka jest wasza opinia o działalności związków zawodowych w waszej branży na poziomie ogólnopolskim? Jak oceniacie sensowność istnienia takiej instytucji?
 - o Jaka jest ich rola / co robią w sprawach istotnych dla całego środowiska nauczycielskiego i szkolnictwa? (*Jeśli nie padało spontanicznie, dopytujemy o protest nauczycieli w 2019 r., reformę Zalewskiej – jak oceniają działania związków w tym czasie*).
 - o Jak oceniacie tę działalność w czasie pandemii?
- Jakimi były wasze reakcje na akcje protestacyjne nauczycieli w czasie pandemii (np. protesty płacowe w październiku 2021 r.)? Jak czuliście się w ich czasie?

- Kto z was należy do związków? Do jakich?
 - o Związek Nauczycielstwa Polskiego, ZNP;
 - o NSZZ „Solidarność”;
 - o inny związek (jaki?).

6. Prognozy

- Czy słyszeliście, że w obliczu pandemii mówiło się czasami, że wasza grupa zawodowa ma szczególne znaczenie społeczne, jest „niezbędna”?
 - o *Jeśli tak*: Czy waszym zdaniem takie postrzeganie waszej grupy zawodowej jest nadal aktualne? Czy pozostanie takie w kolejnych latach?
 - o *Jeśli nie*: W jaki inny sposób zmieniło się postrzeganie waszej grupy zawodowej w pandemii? Co miało na to wpływ?
- Jak oceniacie społeczny autorytet nauczycieli? Na ile zmienił się on w toku pandemii?
- Jak się Wam wydaje, na ile i jakie zmiany wprowadzone w waszej pracy w wyniku pandemii wpłyną na waszą pracę w przyszłości? Co było przejściowe, co pozostanie? (*Zwrócić uwagę, że chodzi nie tylko o nowe technologie, ale i organizację pracy*).
- A jak może zmienić się w przyszłości sytuacja nauczycieli w wyniku wydarzeń w Ukrainie, np. napływu uchodźców i migrantów?
- Czy kiedy myślicie o dalszej przyszłości swojej grupy zawodowej, przewidujecie jakieś poważne zmiany? Jak zmieni się zawód nauczyciela w przeciągu 10–15 lat?
- A jakich zmian można oczekiwać w polskiej szkole w tym okresie? Na ile, waszym zdaniem, na zmiany te może wpływać pandemia?

3. Wywiady eksperckie

3.1. Scenariusz wywiadów eksperckich²

1. Informacje kontekstowe/biograficzne o ekspertce/ekspertce
2. Informacje/opinie na temat działalności organizacji i sytuacji gospodarki/branży przed pandemią COVID-19 (przed 2020 r.), w tym problemy chroniczne

² Zaprezentowano scenariusz ogólny. Był on każdorazowo uszczegółowiany w przypadku konkretnego eksperta/ekspertki, rodzaju organizacji i branży.

3. Informacje/opinie na temat sytuacji gospodarki/branży w sytuacji pandemii COVID-19 w latach 2020–2022
4. Informacje/opinie na temat działań podjętych przez organizację wobec pandemii COVID-19 w latach 2020–2022
5. Rola dialogu społecznego w działaniach antykrzysowych w sytuacji wielokryzysu i ocena polityk antykrzysowych państwa dla sytuacji pracowników i pracodawców
6. Pytanie o wielokryzys / inne kryzysy istotne dla branży i gospodarki jako całości (wojna w Ukrainie, inflacja, inne)
7. Kategoria pracowników niezbędnych i pracy niezbędnej – w trakcie pandemii i w sytuacji postpandemicznych kryzysów
8. Pytania o przyszłość / konsekwencje pandemii i wielokryzysu dla gospodarki/organizacji – w tym o znaczenie kryzysu jako przełomu
9. Kondycja organizacyjna badanej organizacji w warunkach wielokryzysu

3.2. Lista wywiadów eksperckich

Lp.	Kod	Rok	Organizacja	Typ	Branża
1.	EX_1_E_ZZ	2021	ZNP	związek zawodowy	edukacja
2.	EX_2_PL_ZZ	2021	OPZZ	związek zawodowy	ogólnopolski
3.	EX_3_L_ZZ	2021	OZZ IP	związek zawodowy	logistyka
4.	EX_4_PS_ZZ	2021	COZZ	związek zawodowy	pomoc społeczna
5.	EX_5_L_ZZ	2021	„Solidarność”	związek zawodowy	logistyka
6.	EX_6_OZPS_ZZ	2021	FZZPOZiPS	związek zawodowy	ochrona zdrowia i pomoc społeczna
7.	EX_7_PS_ZZ	2021	COZZ	związek zawodowy	pomoc społeczna
8.	EX_8_PS_ZZ	2021	„Solidarność”	związek zawodowy	pomoc społeczna
9.	EX_9_PL_ZZ	2021	„Solidarność”	związek zawodowy	ogólnopolski
10.	EX_10_L_ZZ	2021	„Solidarność”	związek zawodowy	logistyka
11.	EX_11_E_KIER	2021	Szkoła podstawowa	kadra kierownicza	edukacja
12.	EX_12_PL_ZZ	2021	FZZ	związek zawodowy	ogólnopolski
13.	EX_13_OZPS_ZZ	2021	„Solidarność”	związek zawodowy	ochrona zdrowia i pomoc społeczna
14.	EX_14_PL_OP	2021	Lewiatan	organizacja pracodawców	ogólnopolski
15.	EX_15_E_KIER	2021	Szkoła podstawowa	kadra kierownicza	edukacja

Lp.	Kod	Rok	Organizacja	Typ	Branża
16.	EX_16_OZ_ADM	2021	Ministerstwo Zdrowia	administracja państwowa	ochrona zdrowia
17.	EX_17_L_OP	2021	ZMPD	organizacja pracodawców	logistyka
18.	EX_18_PL_ADM	2021	MRPiPS	administracja państwowa	ogólnopolski
19.	EX_19_PL_ADM	2021	MRPiPS	administracja państwowa	ogólnopolski
20.	EX_20_PL_OP	2021	Lewiatan / Centrum logistyczne	organizacja pracodawców	ogólnopolski
21.	EX_21_OZ_S	2022	NiPiP	samorząd zawodowy	ochrona zdrowia
22.	EX_22_PS_KIER	2022	Dom pomocy społecznej	kadra kierownicza	pomoc społeczna
23.	EX_23_L_ZZ	2022	OPZZ Konfederacja Pracy	związek zawodowy	logistyka
24.	EX_24_L_ZZ(P)	2023	OZZ IP	związek zawodowy	logistyka
25.	EX_25_PL_ZZ	2023	„Solidarność”	związek zawodowy	ogólnopolski
26.	EX_26_PL_OP(P)	2023	Lewiatan	organizacja pracodawców	ogólnopolski
27.	EX_27_PS_KIER	2023	Dom pomocy społecznej	kadra kierownicza	pomoc społeczna
28.	EX_28_E_ZZ(P)	2023	ZNP	związek zawodowy	edukacja
29.	EX_29_PL_ZZ	2023	OPZZ	związek zawodowy	ogólnopolski
30.	EX_30_OZPS_ZZ	2023	FZZPOZiPS	związek zawodowy	ochrona zdrowia i pomoc społeczna
31.	EX_31_L_OP	2023	TLP	organizacja pracodawców	logistyka
32.	EX_32_PL_OP	2023	FPP	organizacja pracodawców	ogólnopolski
33.	EX_33_PL_ZZ(P)	2023	„Solidarność”	związek zawodowy	ogólnopolski
34.	EX_34_PL_OP	2023	Pracodawcy RP	organizacja pracodawców	ogólnopolski
35.	EX_35_L_KIER	2023	Platforma dowozu jedzenia	kadra kierownicza	logistyka
36.	EX_36_OZ_ZZ	2023	OZZ PiP	związek zawodowy	ochrona zdrowia
37.	EX_37_OZ_KIER	2023	Szpital zakaźny	kadra kierownicza	ochrona zdrowia
38.	EX_38_OZ_ZZ	2023	OZZ PiP	związek zawodowy	ochrona zdrowia

Lp.	Kod	Rok	Organizacja	Typ	Branża
39.	EX_39_E_ZZ	2023	„Solidarność”	związek zawodowy	edukacja
40.	EX_40_OZ_KIER	2023	Szpital zakaźny	kadra kierownicza	ochrona zdrowia
41.	EX_41_PL_OP	2023	Lewiatan	organizacja pracodawców	ogólnopolski
42	EX_42_E_KIER	2023	Szkoła podstawowa	kadra kierownicza	edukacja

4. Analiza dyskursu

4.1. Słowa kluczowe, na podstawie których stworzono korpus tekstów dotyczących pandemii

Do korpusu wstępnego włączaliśmy teksty zawierające przynajmniej jedno ze słów wskazujących na pandemię lub towarzyszące jej kryzysy. Dalsze analizy ilościowe odbywały się na korpusach tematycznych wyodrębnianych z korpusu wstępnego.

Korpus wstępny: pandemia, epidemia, covid, wirus, koronawirus, COVID-19, sars, SARS-CoV-2, kwarantanna, zakażenie, lockdown, sanepid, fala, izolacja, obostrzenia, zaraza, kryzys, koronakryzys.

Korpusy tematyczne:

Edukacja: szkoła, nauczyciel, edukacja, oświata, nauka, dyrektor, Broniarz, ZNP, placówka, kuratorium.

Logistyka: logistyka, transport, kurier, magazynier, dostawca, tir, spedycja, dystrybucja, kierowca, przewoźnik, dostawa, magazyn, Amazon, Uber, Allegro, Bolt, Glovo, DHL, poczta, przewóz, przesyłka, paczka, listonosz, łańcuch.

Opieka: lekarz, pielęgniarka, pielęgniarz, medyk, ratownik, położna, diagnosta, ordynator, opieka społeczna, pomoc społeczna, opieka zdrowotna, ochrona zdrowia, szpital, SOR, dom opieki społecznej, DPS, placówka, oddział, hospicjum, białe miasteczko.

Praca: praca, pracujący, pracownik, pracownica, zatrudnieni, personel, pracodawca, przedsiębiorca, przedsiębiorstwo, gospodarka, związek zawodowy, związkowiec, zdalnie, strajk, protest, tarcza, płaca, wynagrodzenie, pensja, załoga, bezrobocie, bezrobotny, PKB, ekonomista, recesja, samozatrudniony, mikroprzedsiębiorca, mikrofirma, rynek pracy, ekonomia, menedżer,

menadżer, ubóstwo, bieda, automatyzacja, robotyzacja, telepraca, Solidarność, OPZZ, Lewiatan, FZZ, Inicjatywa Pracownicza, Business Center Club, Związek Rzemiosła Polskiego, antykrzysowa, KPO, Krajowy Plan Odbudowy, Rada Dialogu Społecznego, dialog społeczny, essential work, praca niezbędna.

5. Badanie kwestionariuszowe CATI: kwestionariusz

5.1. COV-WORK, badanie ankietowe pt. „Praca i życie w sytuacji kryzysu postpandemicznego”

Wprowadzenie do I fali³

Dzień dobry, nazywam się ... i jestem pracownikiem/pracowniczką firmy badawczej PBS. Obecnie na zlecenie Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie i Uniwersytetu Wrocławskiego prowadzimy badanie naukowe dotyczące sytuacji Polaków w warunkach pandemii koronawirusa oraz ich poglądów na różne tematy związane z ich pracą i sytuacją społeczno-gospodarczą w Polsce. Nasza rozmowa może być nagrywana w celach kontroli jakości mojej pracy. Badanie jest w pełni anonimowe, a jego wyniki będą poufne i zostaną przedstawione wyłącznie w zbiorczych zestawieniach statystycznych. Badanie ma charakter panelowy, co oznacza, że będziemy chcieli jeszcze raz zaprosić Pana/Panią do wywiadu. Ma Pan(i) możliwość zapoznać się z klauzulą informacyjną dotyczącą przetwarzania danych na naszej stronie internetowej.

Wprowadzenie do II fali

Dzień dobry, nazywam się ... i jestem pracownikiem firmy PBS. Jesienią 2021 r. wziął/wzięła Pan/Pani udział w badaniu telefonicznym dotyczącym pracy i życia w sytuacji kryzysu postpandemicznego. Podczas naszej rozmowy wyraził(a) Pan(i) zgodę na nasz ponowny kontakt w celu realizacji kolejnego wywiadu. Ponieważ badanie ma charakter panelowy, bardzo zależy nam na przeprowadzeniu wywiadu z każdą z osób biorących udział w poprzednim badaniu. Projekt realizowany jest na zlecenie Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie i Uniwersytetu Wrocławskiego. Nasza rozmowa zajmie około 20 minut i może być monitorowana lub nagrywana w celach kontroli jakości mojej pracy. Badanie

³ Przytoczony układ kwestionariusza jest syntezą I i II fali badania. Zastosowano numerację ciągłą, zaznaczając w uwagach pytania, które pojawiły się jedynie w I lub II fali. Z powodu połączenia obu fal badania numeracja pytań nie odpowiada tej stosowanej w trakcie badania.

jest w pełni anonimowe, a jego wyniki będą poufne i zostaną przedstawione wyłącznie w zbiorczych zestawieniach statystycznych.

Ma Pan(i) możliwość zapoznać się z klauzulą informacyjną dotyczącą przetwarzania danych na naszej stronie internetowej: <https://pbs.pl/klauzula-informacyjna-cov-work/>

M0. Czy zgodzi się Pan(i) poświęcić mi trochę czasu i odpowiedzieć na pytania ankiety oraz na ponowny kontakt za półtora roku?

Uwaga: tylko I fala.

1. tak
2. nie [ANK: zakończ wywiad] → zakończ wywiad

M1. Płeć respondenta

[ANK: jeśli to możliwe, zaznacz samodzielnie]

1. Kobieta
2. Mężczyzna

M2A. W którym roku się Pan(i) urodził(a)?

|__|__|__|__|

9999. odmowa odpowiedzi

Jeśli 2003 r.:

Uwaga: tylko w I fali doprecyzowanie, czy respondent jest w chwili wywiadu pełnoletni.

M2X. Czy obchodził(a) Pan(i) urodziny w tym roku?

1. tak [→ przejdź do M3]
 2. nie [ANK: zakończ wywiad, badanie wyłącznie z osobami, które ukończyły 18 lat]
9999. odmowa odpowiedzi

Jeśli M2A lub M2X = 9999

M2B. Proszę wskazać, w jakim przedziale wiekowym się Pan(i) znajduje?

1. Poniżej 18 lat [ANK: zakończ wywiad] → zakończ wywiad
2. 18–24 lat
3. 25–30 lat
4. 31–39 lat

5. 40–49 lat
6. 50–59 lat
7. 60 lat i więcej
8. 99. odmowa [ANK: nie czytaj] [ANK: zakończ wywiad] → zakończ wywiad

M3. Czy miejscowość, w której obecnie Pan(i) mieszka, jest...

01. wsią
02. miastem do 20 tys. mieszkańców
03. miastem powyżej 20 do 100 tys. mieszkańców
04. miastem powyżej 100 do 500 tys. mieszkańców
05. miastem powyżej 500 tys. mieszkańców
97. trudno powiedzieć / nie wiem [ANK: nie czytaj] [ANK: zakończ wywiad] → zakończ wywiad
99. odmowa odpowiedzi [ANK: nie czytaj] [ANK: zakończ wywiad] → zakończ wywiad

M4. Proszę podać województwo zamieszkania

1. dolnośląskie
2. kujawsko-pomorskie
3. lubelskie
4. lubuskie
5. łódzkie
6. małopolskie
7. mazowieckie
8. opolskie
9. podkarpackie
10. podlaskie
11. pomorskie
12. śląskie
13. świętokrzyskie
14. warmińsko-mazurskie
15. wielkopolskie
16. zachodniopomorskie
97. trudno powiedzieć / nie wiem [ANK: nie czytaj] [ANK: zakończ wywiad] → zakończ wywiad
99. odmowa odpowiedzi [ANK: nie czytaj] [ANK: zakończ wywiad] → zakończ wywiad

PYTANIA WPROWADZAJĄCE**P1. Na ile czuje się Pan(i) zadowolony(a) z życia? Czy czuje się Pan(i):**

01. Bardzo niezadowolony(-na)
02. Raczej niezadowolony(-na)
03. Ani niezadowolony(-na), ani zadowolony(-na)
04. Raczej zadowolony(-na)
05. Bardzo zadowolony(-na)
97. *Trudno powiedzieć* [ANK: nie czytaj]
99. *Odmowa odpowiedzi* [ANK: nie czytaj]

P2. Proszę wskazać, na ile się Pan(i) zgadza lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami?

Ank: w przypadku pierwszego stwierdzenia odczytaj całą skalę, przy kolejnych możesz powiedzieć: „jak poprzednio: od zdecydowanie się nie zgadzam do zdecydowanie się zgadzam”.

01. Zdecydowanie się nie zgadzam
02. Raczej się nie zgadzam
03. Częściowo się zgadzam, częściowo nie zgadzam
04. Raczej się zgadzam
05. Zdecydowanie się zgadzam
97. <i>Trudno powiedzieć / nie dotyczy</i> [ANK: nie czytaj]
99. <i>Odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]

	01	02	03	04	05	97	99
2.1. W życiu mogę polegać tylko na sobie							
2.2. Mogę zawsze liczyć na wsparcie moich najbliższych							
2.3. Są w Polsce organizacje, stowarzyszenia itp., które pomagają takim ludziom jak ja							
2.4. Rząd w Polsce pomaga ludziom takim jak ja							

P3. Jak opisał(a)by Pan(i) swoje samopoczucie obecnie? Na ile często zdarza się, że odczuwa Pan(i) następujące emocje?

Ank: w przypadku pierwszego stwierdzenia odczytaj całą skalę, przy kolejnych możesz powiedzieć: „jak poprzednio: od bardzo rzadko do bardzo często”.

01. Bardzo rzadko
02. Rzadko
03. Ani rzadko, ani często
04. Często
05. Bardzo często
97. <i>Trudno powiedzieć</i> [ANK: nie czytaj]
99. <i>Odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]

3.1. Czuję się samotny(-na)
3.2. Obawiam się o swoje zdrowie
3.3. Obawiam się o zdrowie swoich bliskich
3.4. Martwię się o swoją sytuację finansową

P4. Przejdźmy teraz do pytań dotyczących pandemii COVID-19. Proszę opisać, jak czuł(a) się Pan(i) w okresie od marca 2020 do maja 2021, tj. od I do III fali pandemii. Na ile często zdarzało się, że odczuwał(a) Pan(i) następujące emocje:

Uwaga: tylko I fala.

Ank: w przypadku pierwszego stwierdzenia odczytaj całą skalę, przy kolejnych możesz powiedzieć: „jak poprzednio: od bardzo rzadko do bardzo często”.

01. Bardzo rzadko
02. Rzadko
03. Ani rzadko, ani często
04. Często
05. Bardzo często
97. <i>Trudno powiedzieć</i> [ANK: nie czytaj]
99. <i>Odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]

4.1. Czuję(-łam) się samotny(-na)
4.2. Obawiałem(-łam) się o swoje zdrowie
4.3. Obawiałem(-łam) się o zdrowie swoich bliskich
4.4. Martwiłem(-łam) się o swoją sytuację finansową

BLOK OCENA POLITYK PUBLICZNYCH**P5. Jak ogólnie ocenia Pan(i) sytuację Polski ze względu na:**

Ank: w przypadku pierwszego stwierdzenia odczytaj całą skalę, przy kolejnych możesz powiedzieć: „jak poprzednio: od zdecydowanie źle do zdecydowanie dobrze”.

	Zdecydowanie źle	Raczej źle	Ani dobrze, ani źle	Raczej dobrze	Zdecydowanie dobrze	<i>Trudno powiedzieć</i> [ANK: nie czytaj]	<i>Odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]
5.1. stan polskiej gospodarki	1	2	3	4	5	7	9
5.2. warunki pracy panujące w Polsce	1	2	3	4	5	7	9
5.3. warunki życia w Polsce	1	2	3	4	5	7	9
5.4. sposób walki rządu polskiego z pandemią	1	2	3	4	5	7	9

Uwaga: w II fali pyt. 5.4 brzmiało: „przygotowanie rządu polskiego do zwalczania kryzysów wywołanych przez pandemię”.

P6. Teraz proszę pomyśleć o początku 2020 roku, czyli o czasie przed pandemią. Jak ocenia Pan(i) aktualną sytuację w porównaniu z początkiem 2020 roku ze względu na:

Ank: w przypadku pierwszego stwierdzenia odczytaj całą skalę, przy kolejnych możesz powiedzieć: „jak poprzednio: od zdecydowanie gorsza do zdecydowanie lepsza niż przed pandemią”.

	Zdecydowanie gorsza niż przed pandemią	Raczej gorsza niż przed pandemią	Taka sama jak przed pandemią	Raczej lepsza niż przed pandemią	Zdecydowanie lepsza niż przed pandemią	<i>Trudno powiedzieć</i> [ANK: nie czytaj]	<i>Odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]
6.1. stan polskiej gospodarki	1	2	3	4	5	7	9
6.2. warunki pracy panujące w Polsce	1	2	3	4	5	7	9
6.3. warunki życia w Polsce	1	2	3	4	5	7	9
6.4. sposób walki rządu polskiego z pandemią	1	2	3	4	5	7	9

Uwaga: tylko I fala.

P7. A jak Panu/Pani się wydaje, jaka sytuacja będzie pod tymi względami za dwa lata, w roku 2023, porównując ze stanem obecnym? Czy sytuacja ze względu na:

Ank: w przypadku pierwszego stwierdzenia odczytaj całą skalę, przy kolejnych możesz powiedzieć: „jak poprzednio: od zdecydowanie się pogorszy do zdecydowanie się polepszy”.

	Zdecydowanie się pogorszy	Raczej się pogorszy	Będzie taka sama jak obecnie	Raczej się polepszy	Zdecydowanie się polepszy	Trudno powiedzieć [ANK: nie czytaj]	Odmowa odpowiedzi [ANK: nie czytaj]
7.1. stan polskiej gospodarki	1	2	3	4	5	7	9
7.2. warunki pracy panujące w Polsce	1	2	3	4	5	7	9
7.3. warunki życia w Polsce	1	2	3	4	5	7	9
7.4. sposób walki rządu polskiego z pandemią	1	2	3	4	5	7	9

Uwaga: tylko I fala.

P8. Proszę ocenić z dzisiejszej perspektywy – w związku z pandemią koronawirusa na ile ważne dla społeczeństwa są następujące zawody i stanowiska pracy?

Ank: w przypadku pierwszego stwierdzenia odczytaj całą skalę, przy kolejnych możesz powiedzieć: „jak poprzednio: od zdecydowanie zbędny do zdecydowanie niezbędny”.

	Zdecydowanie zbędny	Raczej zbędny	Ani niezbędny, ani zbędny	Raczej niezbędny	Zdecydowanie niezbędny	Trudno powiedzieć [ANK: nie czytaj]	Odmowa odpowiedzi [ANK: nie czytaj]
8.1. Pielęgniarz/pielęgniarka	1	2	3	4	5	7	9
8.2. Sprzedawca/sprzedawczyni w sklepie spożywczym	1	2	3	4	5	7	9
8.3. Lekarz/lekarka	1	2	3	4	5	7	9

	Zdecydowanie zbędny	Raczej zbędny	Ani niezbędny, ani zbędny	Raczej niezbędny	Zdecydowanie niezbędny	<i>Trudno powiedzieć</i> [ANK: nie czytaj]	<i>Odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]
8.4. Kurier(ka) dowożący/dowożąca jedzenie	1	2	3	4	5	7	9
8.5. Nauczyciel(ka)	1	2	3	4	5	7	9
8.6. Pracownik/pracownica socjalny/ socjalna	1	2	3	4	5	7	9

Uwaga: w II fali pytanie brzmiało: „Proszę ocenić z dzisiejszej perspektywy, w trzy lata po wybuchu pandemii, na ile niezbędne dla społeczeństwa są następujące zawody i stanowiska pracy”.

P9. Żyjemy w świecie, w którym mamy do czynienia z wieloma kryzysami. W jakim stopniu te kryzysy dotykają P. osobiście?

	Zdecydowanie dotykają	Raczej dotykają	Ani dotykają, ani nie dotykają	Raczej nie dotykają	Zdecydowanie nie dotykają	<i>Trudno powiedzieć</i> [ANK: nie czytaj]	<i>Odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]
P9.1. pandemia COVID-19	1	2	3	4	5	7	9
P9.2. wojna w Ukrainie i zagrożenie pokoju w Polsce	1	2	3	4	5	7	9
P9.3. wzrost liczby uchodźców i imigrantów w Polsce	1	2	3	4	5	7	9
P9.4. rosnące ceny towarów i usług (inflacja)	1	2	3	4	5	7	9
P9.5. rosnące oprocentowanie kredytów, w tym kredytów hipotecznych	1	2	3	4	5	7	9
P9.6. zmiany klimatyczne (kryzys ekologiczny)	1	2	3	4	5	7	9
P9.7. kryzys tradycyjnych instytucji i wartości, takich jak rodzina, patriotyzm itp.	1	2	3	4	5	7	9
P9.8. Inne... (jakie?)	1	2	3	4	5	7	9

Uwaga: tylko II fala.

BLOK PYTAŃ: WSKAŹNIK GOSPODARKI DOBRZE URZĄDZONEJ

Odpowiadają wszyscy.

P10. Kolejne stwierdzenia będą dotyczyć gospodarki. O każdym z nich proszę powiedzieć, czy zgadza się Pan(i), czy nie zgadza, aby obowiązywało w naszym społeczeństwie.

Ank: uwaga, inna kolejność odpowiedzi, od zdecydowanie TAK do zdecydowanie NIE.

Ank: w przypadku pierwszego stwierdzenia odczytaj całą skalę, przy kolejnych możesz powiedzieć: „jak poprzednio: od zdecydowanie tak do zdecydowanie nie”.

01. Zdecydowanie tak
02. Raczej tak
03. Ani tak, ani nie
04. Raczej nie
05. Zdecydowanie nie
97. Trudno powiedzieć / nie dotyczy [ANK: nie czytaj]
99. Odmowa odpowiedzi [ANK: nie czytaj]

	1	2	3	4	5	97	99
10.1. Zasada konkurencji jest dobra dla gospodarki							
10.2. W gospodarce rynkowej bezrobocie powinno być dopuszczalne							
10.3. Pracodawcy powinni mieć prawo zwalniać bez odprawy pracowników, dla których nie ma pracy w danym momencie							
10.4. Powinno się zezwalać kapitałowi zagranicznemu na kupowanie polskich przedsiębiorstw bez ograniczeń							
10.5. Powinno się popierać swobodny przepływ pracowników z jednego kraju do innego							
10.6. Należy zlikwidować powszechny, obowiązkowy system emerytalny i pozwolić, aby obywatele sami decydowali, czy chcą oszczędzać na emeryturę							
10.7. Powinno się finansować z pieniędzy podatników ośrodki badawcze rozwijające w kraju najnowocześniejsze technologie							

	1	2	3	4	5	97	99
10.8. Powinno się dofinansowywać z pieniędzy podatników zakładanie firm przez ludzi rozpoczynających działalność gospodarczą							
10.9. Powinno się tworzyć sprzyjające warunki dla rozwoju polskich przedsiębiorstw i banków, lepsze niż dla zagranicznych przedsiębiorstw i banków							
10.10. Związki zawodowe powinny mieć duży wpływ na gospodarkę kraju							
10.11. Państwo powinno regulować gospodarkę, tzn. tworzyć plany gospodarcze, kontrolować ceny, kontrolować płace							
10.12. Polityka podatkowa powinna dążyć do zmniejszania różnicy między zarobkami ludzi							
<i>Ank: jeśli pojawi się konieczność, doprecyzuj, że chodzi o opiekę bez konieczności płacenia składek.</i>							
10.13. Powinno się zapewniać wszystkim obywatelom bezpłatną ochronę zdrowia							
10.14. Pracownicy wykonawczy powinni mieć wpływ na zarządzanie firmami, w których są zatrudnieni							
<i>Ank: jeśli pojawi się konieczność, doprecyzuj, że zatrudnienie na stałe to umowa na czas nieokreślony.</i>							
10.15. Pracownicy, którzy chcą być zatrudnieni na stałe (na umowę na czas nieokreślony), powinni mieć zagwarantowaną stałą umowę							
10.16. Państwo powinno zapewniać każdemu obywatelowi podstawowe środki utrzymania, także temu, który nie pracuje							

BLOK PYTAŃ NA TEMAT SYTUACJI RESPONDENTA(-TKI) NA RYNKU PRACY

P11. Przejdziemy teraz do pytań o Pana/Pani sytuację na rynku pracy. Które z przedstawionych określeń najlepiej opisują Pana/Pani obecną sytuację? Można wybrać najwyżej dwie odpowiedzi.

PROG: pytanie z rejestracją kolejności wskazań.

ANK: zaznacz odpowiedzi zgodnie z kolejnością wskazań

11.1. Wykonuję pracę odpłatną <i>ANK: w razie potrzeby doprecyzuj, że chodzi o: pracę najemną, na własny rachunek, w firmie rodzinnej, we własnym gospodarstwie rolnym, także w przypadku tymczasowej przerwy w pracy.</i>
11.2. Uczę się w szkole lub na uczelni <i>ANK: w razie potrzeby doprecyzuj, że nauka nie jest opłacana przez pracodawcę.</i>
11.3. Jestem bezrobotny(-na) i aktywnie poszukuję pracy
11.4. Jestem bezrobotny(-na) i nie poszukuję aktywnie pracy
11.5. Jestem na emeryturze, rencie
11.6. Zajmuję się domem, opiekuję się dziećmi lub innymi osobami
11.7. Inna sytuacja (<i>jaka? zapisać</i>)
97. <i>trudno powiedzieć, nie wiem</i> [ANK: nie czytaj]
99. <i>odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]

P12. Czy Pana/Pani sytuacja na rynku pracy zmieniła się w porównaniu do okresu sprzed wybuchu pandemii COVID-19? [ANK: nie później niż w lutym 2020]

01. Tak	Jeśli P12 = 1 → P13
02. Nie	Jeśli P11 = 1 i P12 = 2 → P15 Jeśli P11 > 1 i P12 = 2 → M5
97. <i>Trudno powiedzieć</i> [ANK: nie czytaj]	Jeśli P11 = 1 i P12 = 97 → P15 Jeśli P11 > 1 i P12 = 97 → M5
99. <i>Odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]	Jeśli P11 = 1 i P12 = 99 → P15 Jeśli P11 > 1 i P12 = 99 → M5

P13. Proszę wskazać, które z przedstawionych określeń najlepiej opisywały Pana/Pani sytuację na rynku pracy przed wybuchem pandemii? Można wybrać najwyżej dwie odpowiedzi.

PROG: pytanie z rejestracją kolejności wskazań.

ANK: zaznacz odpowiedzi zgodnie z kolejnością wskazań.

ANK: nie później niż w lutym 2020.

01. Wykonywałem(-łam) pracę odpłatną <i>ANK: w razie potrzeby doprecyzuj, że chodzi o: pracę najemną, na własny rachunek, w firmie rodzinnej, we własnym gospodarstwie rolnym, także w przypadku tymczasowej przerwy w pracy.</i>
02. Uczyłem(-łam) się w szkole lub na uczelni <i>ANK: w razie potrzeby doprecyzuj, że nauka nie jest opłacana przez pracodawcę.</i>
03. Byłem(-łam) bezrobotny(-na) i aktywnie poszukiwałem(-łam) pracy
04. Byłem(-łam) bezrobotny(-na) i nie poszukiwałem(-łam) aktywnie pracy

05. Byłem(-łam) na emeryturze, rencie
06. Zajmowałem(-łam) się domem, opiekowałem(-łam) się dziećmi lub innymi osobami
07. Inna sytuacja (<i>jaka? zapisać</i>)
97. <i>Trudno powiedzieć, nie wiem</i> [ANK: nie czytaj]
99. <i>Odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]

P14. Proszę wskazać, co głównie spowodowało zmianę w Pana/Pani sytuacji na rynku pracy?

01. Pandemia COVID-19
02. Inne czynniki niezwiązane z pandemią COVID-19
97. <i>Trudno powiedzieć</i> [ANK: nie czytaj]
99. <i>Odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]

P15–P34 – ODPOWIADAJĄ RESPONDENCI, KTÓRZY PRACUJĄ ODPLĄTNIE [W PYT. 11 WSKAZALI 11.1]. Niepracujący P11.2 do P11.7 → przejdź do metryczki.

P15. Proszę wskazać, w której z wymienionych poniżej branż jest Pan(i) obecnie zatrudniony(-na):

01. Edukacja
02. Ochrona zdrowia
03. Pomoc społeczna
04. Transport i magazynowanie
05. Inna branża (<i>jaka? zapisać</i>)
97. <i>Trudno powiedzieć, nie wiem</i> [ANK: nie czytaj]
99. <i>Odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]

Uwaga: tylko II fala.

SYTUACJA i JAKOŚĆ PRACY: PYTANIA DO OSÓB PRACUJĄCYCH

(ODPOWIADAJĄ RESPONDENCI, KTÓRZY W PYT. 10 ODPOWIEDZIELI 01 – PRACUJĄ. W POZOSTAŁYCH PRZYPADKACH: KONIEC I PRZEJŚCIE DO ZMIENNYCH METRYCZKOWYCH).

P16. Do której z wymienionych grup zalicza się Pan(i)? Jeżeli należy Pan(i) do kilku wymienionych grup, prosimy wskazać najważniejszą:

01. Właściciele(-lki) lub współwłaściciele(-lki) firmy poza rolnictwem
02. Właściciele(-lki) lub współwłaściciele(-lki) gospodarstwa rolnego
03. Dyrektorzy, prezesi i kadra kierownicza <i>Ank: w razie potrzeby doprecyzuj, że chodzi o zakłady pracy i instytucje lub równorzędne stanowiska w administracji państwowej.</i>
04. Zawody twórcze i specjaliści z wyższym wykształceniem, kierownicy średniego szczebla <i>Ank: również inżynierowie, dyrektorzy szkół, lekarze, prawnicy, nauczyciele.</i>
05. Pracownicy administracyjno-biurowi, kierownicy i specjaliści niższego szczebla <i>Ank: również mistrzowie technicy, pielęgniarci.</i>
06. Pracownicy fizyczno-umysłowi, pracownicy sklepów, punktów usługowych itp. <i>Ank: również: listonosze, konduktorzy, podoficerowie itp.</i>
07. Robotnicy wykwalifikowani i brygadziści
08. Robotnicy wykonujący prace proste
09. Zajmujący(-ce) się domem
10. Inna sytuacja (<i>jaka? zapisać</i>)
97. <i>trudno powiedzieć, nie wiem</i> [ANK: nie czytaj]
99. <i>odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]

Jeśli P16 = 1 lub 2:

P17. Czy zatrudnia Pan(i) pracowników?

1. Tak
2. Nie

97. *Trudno powiedzieć* [ANK: nie czytaj]

99. *Odmowa odpowiedzi* [ANK: nie czytaj]

Jeśli P16 <> 1,2:

P18. W jakiej formie jest Pan(i) zatrudniony(-na)?

01. na stałe, tzn. na umowę o pracę na czas nieokreślony
02. czasowo, tzn. na umowę o pracę na czas określony
03. na umowę na okres próbny
04. na umowę o dzieło
05. na umowę zlecenia

06. na staż
07. bez umowy
08. inna sytuacja (<i>jaka? zapisać</i>)
09. nie dotyczy, nie jestem zatrudniony(-na)
97. <i>trudno powiedzieć, nie wiem</i> [ANK: nie czytaj]
99. <i>odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]

METRYCZKA ZAKŁADU PRACY

P19. Ile osób – łącznie z Panem/Panią – zatrudnia przedsiębiorstwo, instytucja lub gospodarstwo, w którym Pan(i) pracuje? Czy...:

01. Poniżej 10 osób
02. 10–49
03. 50–249
04. 250 i/lub więcej
97. <i>trudno powiedzieć, nie wiem</i> [ANK: nie czytaj]
99. <i>odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]

P20. Czy jest to przedsiębiorstwo, instytucja lub gospodarstwo:

01. Państwowe, publiczne
02. Prywatne o kapitale polskim lub mieszanym, polskim i zagranicznym, także własne gospodarstwo rolne
04. Prywatne o kapitale zagranicznym?
05. Inne (<i>jakie? zapisać</i>)
97. <i>trudno powiedzieć, nie wiem</i> [ANK: nie czytaj]
99. <i>odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]

P21. Czy w Pana/Pani zakładzie/instytucji działa związek zawodowy?

01. Tak
02. Nie
97. <i>Trudno powiedzieć</i> [ANK: nie czytaj]
99. <i>Odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]

P22. Czy należy Pan(i) do związku zawodowego?

01. Tak
02. Nie
97. trudno powiedzieć, nie wiem [ANK: nie czytaj]
99. odmowa odpowiedzi [ANK: nie czytaj]

WSKAŹNIK ORGANIZACYJNYCH I SPOŁECZNYCH WARUNKÓW PRACY 2021**P23. Czy zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z podanymi niżej stwierdzeniami dotyczącymi Pana/Pani głównego miejsca pracy?**

Ank: w przypadku pierwszego stwierdzenia odczytaj całą skalę, przy kolejnych możesz powiedzieć: „jak poprzednio: od zdecydowanie się nie zgadzam do zdecydowanie się zgadzam”.

01. Zdecydowanie się nie zgadzam
02. Raczej się nie zgadzam
03. Ani się zgadzam, ani nie zgadzam
04. Raczej się zgadzam
05. Zdecydowanie się zgadzam
97. trudno powiedzieć, nie wiem [ANK: nie czytaj]
99. odmowa odpowiedzi [ANK: nie czytaj]

	1	2	3	4	5	97	99
23.1. Przełożeni mają autorytet u pracowników.							
23.2. Przełożeni sprawiedliwie oceniają i nagradzają pracowników.							
23.3. Przełożeni wysłuchują i uwzględniają uwagi pracowników.							
23.4. Pracownicy są informowani o sytuacji przedsiębiorstwa/institucji.							
23.5. Przełożeni ufają pracownikom i nie kontrolują ich na bieżąco.							
23.6. Popiera się pracę zespołową, tworzy się atmosferę zgodnej współpracy między pracownikami.							

	1	2	3	4	5	97	99
23.7. Popiera się ostrą rywalizację, konkurencję między pracownikami i liczą się przede wszystkim osobiste osiągnięcia.							
23.8. Pracownicy ufają przełożonym.							
23.9. Przestrzega się zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.							
23.10. Pracownicy są szkoleni lub doszkalani na koszt pracodawcy.							
23.11. Pracownicy mają możliwość realizowania w pracy swoich własnych pomysłów.							
23.12. Atmosfera w pracy nie jest stresująca.							

BEZPIECZEŃSTWO ZATRUDNIENIA I PERSPEKTYWY ROZWOJU ZA-WODOWEGO

P24. W jakim stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami opisującymi różne aspekty Pana/Pani pracy?

Ank: w przypadku pierwszego stwierdzenia odczytaj całą skalę, przy kolejnych możesz powiedzieć: „jak poprzednio: od zdecydowanie się nie zgadzam do zdecydowanie się zgadzam”.

01. Zdecydowanie się nie zgadzam
02. Raczej się nie zgadzam
03. Ani się zgadzam, ani nie zgadzam
04. Raczej się zgadzam
05. Zdecydowanie się zgadzam
97. trudno powiedzieć, nie wiem [ANK: nie czytaj]
99. odmowa odpowiedzi [ANK: nie czytaj]

	01	02	03	04	05	97	99
24.1. Moja praca oferuje dobre perspektywy dla rozwoju kariery							
24.2. Z łatwością łączę pracę z życiem prywatnym							
24.3. Nie obawiam się, że mogę stracić swoją pracę w najbliższych miesiącach z powodu pandemii							

	01	02	03	04	05	97	99
24.4. Jeśli stracił(a)bym lub zakończył(a) swoją obecną pracę, byłoby mi łatwo znaleźć pracę z podobną pensją							
24.5. Otrzymuję zasłużone uznanie za swoją pracę							
24.6. Biorąc pod uwagę cały wkładany wysiłek i osiągnięcia w pracy, mam poczucie, że jestem odpowiednio wynagradzany(-na)							

Uwaga: pyt. 24.5 i 24.6 tylko II fala.

BLOK PYTAŃ: DOŚWIADCZENIE PRACY W PANDEMII COVID

[tylko 2021]

P25. W okresie od marca 2020 do maja 2021, tj. w czasie I–III fali pandemii COVID-19, wielu pracodawców i pracowników doświadczyło zmiany swoich warunków pracy. Czy godziny Pana/Pani pracy...

01. uległy wydłużeniu
02. pozostały bez zmian
03. uległy skróceniu
97. trudno powiedzieć / nie wiem [ANK: nie czytaj]
99. odmowa odpowiedzi [ANK: nie czytaj]

Uwaga: w II fali okres zamknięty na maju 2022 r.

P26. Proszę wskazać, co głównie spowodowało zmiany godzin Pana/Pani pracy?

01. Pandemia COVID-19
02. Inne czynniki niezwiązane z pandemią COVID-19 (jakie?)
97. Trudno powiedzieć [ANK: nie czytaj]
99. Odmowa odpowiedzi [ANK: nie czytaj]

Uwaga: tylko II fala.

P27. Czy Pana/Pani wynagrodzenie...

01. wzrosło
02. pozostało bez zmian
03. obniżyło się
97. trudno powiedzieć / nie wiem [ANK: nie czytaj]
99. odmowa odpowiedzi [ANK: nie czytaj]

P28. Gdzie pracował(a) Pan(i) przed wybuchem pandemii [ANK. w lutym 2020 r. Możliwe jest udzielenie najwyżej dwóch odpowiedzi].

PROG: pytanie z rejestracją kolejności wskazań.

ANK: zaznacz odpowiedzi zgodnie z kolejnością wskazań.

01. W domu / miejscu zamieszkania
02. W miejscu (zakładzie) pracy
03. W miejscach wyznaczonych przez mojego pracodawcę, wskazanych przez klientów
04. W innych miejscach
05. Nie pracowałem(-łam)
97. <i>Trudno powiedzieć / nie wiem</i> [ANK: nie czytaj]
99. <i>Odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]

Uwaga: tylko I fala.

P29. Gdzie pracował(a) Pan(i) po wybuchu pandemii [ANK od marca 2020 r. Możliwe jest udzielenie najwyżej dwóch odpowiedzi].

PROG: pytanie z rejestracją kolejności wskazań.

ANK: zaznacz odpowiedzi zgodnie z kolejnością wskazań.

01. W domu / miejscu zamieszkania
02. W miejscu (zakładzie) pracy
03. W miejscach wyznaczonych przez mojego pracodawcę, wskazanych przez klientów
04. W innych miejscach
97. <i>Trudno powiedzieć / nie wiem</i> [ANK: nie czytaj]
99. <i>Odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]

Uwaga: w II fali pyt. brzmiało: „Gdzie pracował(a) Pan(i) zarobkowo w okresie od marca 2020 do maja 2022, w czasie trwania pandemii COVID-19 w Polsce”. Możliwe jest udzielenie najwyżej dwóch odpowiedzi.

P30. Czy (a jeżeli tak, to jak często) w czasie trwania pandemii pracował(a) Pan(i) zdalnie z wykorzystaniem narzędzi takich, jak komunikatory internetowe, narzędzia do wideokonferencji itp.?

01. Codziennie
02. Kilka razy w tygodniu
03. Kilka razy w miesiącu
04. Rzadziej
05. Nigdy

96. <i>Nie dotyczy</i> [ANK: nie czytaj]
97. <i>Trudno powiedzieć / nie wiem</i> [ANK: nie czytaj]
99. <i>Odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]

Uwaga: tylko II fala.

P31. Gdzie pracuje Pan(i) zarobkowo obecnie? Możliwe jest udzielenie najwyższej dwóch odpowiedzi.

PROG: pytanie z rejestracją kolejności wskazań.

ANK: zaznacz odpowiedzi zgodnie z kolejnością wskazań.

P31.1. W domu / miejscu zamieszkania
P31.2. W miejscu (zakładzie) pracy
P31.3. W miejscach wyznaczonych przez mojego pracodawcę, wskazanych przez klientów
P31.4. W innych miejscach
97. <i>Trudno powiedzieć / nie wiem</i> [ANK: nie czytaj]
99. <i>Odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]

Uwaga: tylko II fala.

P32. Mając wybór, jak często chciał(a)by Pan(i) pracować w domu, gdyby nie było ograniczeń związanych z pandemią?

01. Codziennie
02. Kilka razy w tygodniu
03. Kilka razy w miesiącu
04. Rzadziej
05. Nigdy
96. <i>Nie dotyczy</i> [ANK: nie czytaj]
97. <i>Trudno powiedzieć / nie wiem</i> [ANK: nie czytaj]
99. <i>Odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]

BLOK BEZPIECZEŃSTWO PANDEMICZNE*Uwaga: tylko I fala, cały blok.*

P33. Jak często w swojej pracy styka się Pan(i) bezpośrednio (fizycznie) z innymi ludźmi (kolegami, klientami, pasażerami, uczniami/studentami, pacjentami itp.)?

01. Regularnie (ciągle)
02. Przeważnie
03. Od czasu do czasu
04. Rzadko
05. Nigdy
97. <i>Trudno powiedzieć / nie wiem</i> [ANK: nie czytaj]
99. <i>Odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]

P34. A czy Pan(i) pracodawca zapewnia środki ochrony osobistej?

01. Tak, zawsze
02. Tak, czasami
03. Nie
97. <i>Trudno powiedzieć / nie wiem</i> [ANK: nie czytaj]
99. <i>Odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]

METRYCZKA

Na koniec poproszę Pana/Panią o kilka informacji potrzebnych do celów statystycznych.

M5. Jakie ma Pan(i) wykształcenie?

01. Podstawowe nieukończone lub brak formalnego wykształcenia
02. Podstawowe ukończone
03. Gimnazjalne
04. Zasadnicze zawodowe
05. Średnie ogólnokształcące
06. Średnie zawodowe
07. Policealne lub kolegia
08. Licencjat, inżynier

09. Magisterium lub wyższy poziom wykształcenia [ANK: w tym magister inżynier, doktor, profesor]
97. <i>trudno powiedzieć, nie wiem</i> [ANK: nie czytaj]
99. <i>odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]

M6. Które z poniższych określeń najlepiej opisuje obecną sytuację Pana/Pani gospodarstwa domowego?

01. Żyjemy dostatnio przy obecnym poziomie dochodów
02. Dajemy sobie radę przy obecnym poziomie dochodów
03. Z trudem dajemy sobie radę przy obecnym poziomie dochodów
04. Praktycznie nie dajemy sobie rady przy obecnym poziomie dochodów
97. <i>trudno powiedzieć, nie wiem</i> [ANK: nie czytaj]
99. <i>odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]

M7. Ile wynoszą Pana/Pani miesięczne dochody „na rękę” po odliczeniu podatków i składek? Proszę wziąć pod uwagę Pana/Pani zarobki z pracy głównej wraz z premiami, nagrodami, dodatkami, dochody z prac dodatkowych, także dorywczych, stypendia oraz inne dodatkowe dochody.

|_|_|_|_|_|_|_| zł.

999997. <i>trudno powiedzieć, nie wiem</i> [ANK: nie czytaj]
999998. <i>brak dochodów</i> [ANK: nie czytaj]
999999. <i>odmowa odpowiedzi</i> [ANK: nie czytaj]

Jeśli M7 = 99997 lub 99999 („nie wiem” lub odmowa):

M7A. A mógłbym prosić o wskazanie przedziału, w jakim znajdują Pana/Pani dochody na rękę?

[Ank: odczytaj przedziały]

1. do 1999 PLN

2. 2000–3999 PLN

3. 4000–5999 PLN

4. 6000–7999 PLN

5. 8000 PLN i więcej

97. *nie wiem* [ANK: nie czytaj]

99. *odmowa* [ANK: nie czytaj]

M8. Czy jest Pan(i) w związku?

01. Tak, w związku formalnym (małżeństwo)
02. Tak, w związku nieformalnym
03. Nie jestem w związku
97. *Trudno powiedzieć, nie wiem* [ANK: nie czytaj]
98. *Odmowa odpowiedzi* [ANK: nie czytaj]

M9. Czy ma Pan(i) dzieci? Jeśli tak, to ile?

- [ANK: jeśli nie ma – wpisz 0]
 |__|__| dzieci
97. *trudno powiedzieć, nie wiem* [ANK: nie czytaj]
 99. *odmowa odpowiedzi* [ANK: nie czytaj]

Za chwilę przeczytam kilka ostatnich pytań. Są to pytania o szczególne kategorie danych i ma Pan(i) prawo odmówić udzielenia odpowiedzi. Jednocześnie są to informacje kluczowe dla niniejszego badania i przypominam, że będą wykorzystane jedynie w zbiorczych analizach.

M10. Jaka jest Pana/Pani narodowość?

01. Polska
02. Inna niż polska (dopytać / podać...?)
99. *Odmowa odpowiedzi*

M11. Czy brał(a) Pan(i) udział w ostatnich wyborach do Sejmu w listopadzie 2019 roku?

01. Tak
02. Nie [→ przejdź do M13]
03. Nie byłem/byłam uprawniony(-na) do głosowania [→ przejdź do M13]
97. <i>trudno powiedzieć</i> [→ przejdź do M13]
99. <i>odmowa odpowiedzi</i> [→ przejdź do M13]

Uwaga: w II fali pyt. brzmiało: „Gdyby wybory parlamentarne odbywały się w najbliższą niedzielę, to czy wzięłby/wzięłaby P. w nich udział?”.

Zadaj, jeśli M11 = 1.

M12. Na którą partię Pan(i) głosował(a)?

01.	Koalicja Obywatelska (PO + Nowoczesna + Zieloni)
02.	Konfederacja Wolność i Niepodległość
03.	Polskie Stronnictwo Ludowe (PSL + Kukiz'15)
04.	Prawo i Sprawiedliwość (Zjednoczona Prawica)
05.	Sojusz Lewicy Demokratycznej (Lewica)
06.	inna partia (jaka?)
97.	<i>nie pamiętam</i>
99.	<i>odmowa odpowiedzi</i>

Uwaga: w II fali pyt. brzmiało: „Na którą partię Pan(i) by głosował(a)?”.

M13. W polityce mówi się czasem o „lewicy” i „prawicy”. Jak opisał(a)by Pan(i) swoje poglądy. Czy są one:

01.	Zdecydowanie lewicowe
02.	Raczej lewicowe
03.	Ani lewicowe, ani prawicowe
04.	Raczej prawicowe
05.	Zdecydowanie prawicowe
97.	<i>trudno powiedzieć</i>
99.	<i>odmowa odpowiedzi</i>

M14. Czy zaszczepił(a) się Pan(i) przeciw COVID-19?

01. Tak, całkowicie, przyjąłem/przyjęłam wszystkie zalecane dawki szczepionki [→ zakończ wywiad]
02. Tak, częściowo, jeszcze nie przyjąłem/przyjęłam wszystkich zalecanych dawek szczepionki [→ zakończ wywiad]
03. Nie [→ przejdź do M15]
99. *Odmowa odpowiedzi* [→ zakończ wywiad]

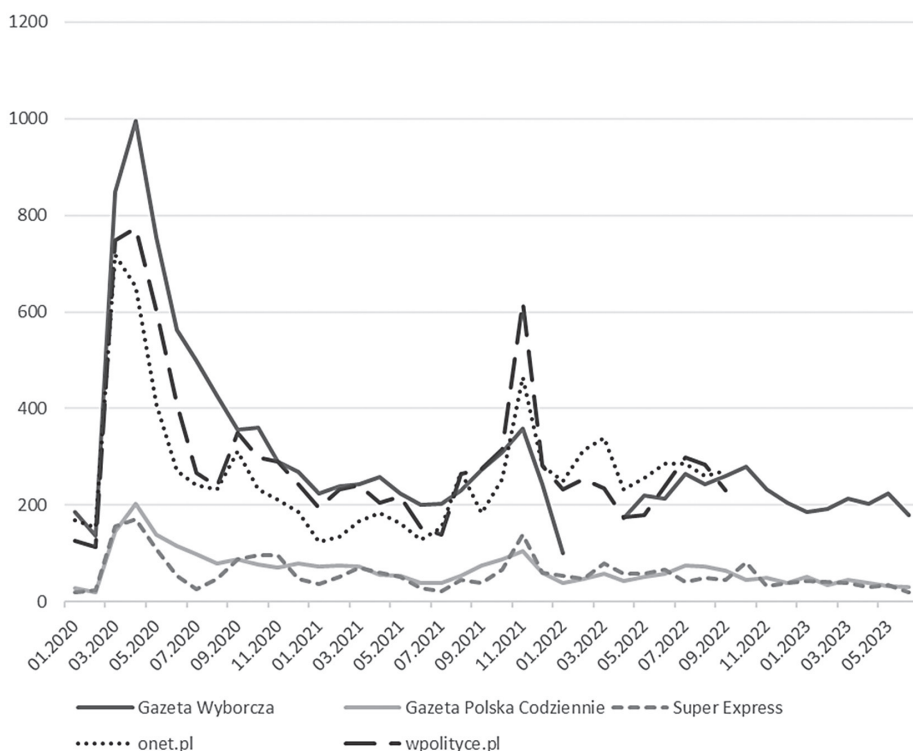
M15. A czy ma Pan(i) zamiar zaszczepić się przeciw COVID-19?

01. Tak
02. Nie
97. *Trudno powiedzieć*
99. *Odmowa odpowiedzi*

To były już wszystkie moje pytania. Dziękuję za udzielenie odpowiedzi i poświęcony czas. Przypominam, że za półtora roku ponownie się z Panem/Panią skontaktuję i poproszę o wzięcie udziału w drugiej fali badania. Życzę miłego dnia.

6. Dane uzupełniające

6.1. Wybrane dane z analizy dyskursu



Wykres A.1. Rozkład w czasie liczby artykułów zawierających słowo „kryzys”⁴

Źródło: badania własne COV-WORK.

⁴ Ze względu na braki w danych prezentowane miary podawane są dla okresów umożliwiających porównanie poszczególnych mediów.

Tabela A.1. Liczba i stosunek artykułów, w których pojawia się „kryzys”, ze względu na dział medium (1.01.2020–30.09.2022).

Medium	Dział				Stosunek artykułów z działu Kraj do Świat	% udziału artykułów z działu Gospodarka w n	n
	kraj*	świat	gospodarka	inne			
„Gazeta Wyborcza”	993	2128	3584	3503	0,47	34%	10 208
„Gazeta Polska Codziennie” (pierwsze 25 słów)	53	91	350	217	0,58	49%	711
„Gazeta Polska Codziennie” (wybrane działy**)	361	–	1510	948	–	54%	2819
„Super Express”	865	278	–	309	3,11	–	1452
Onet.pl	2634	2899	–	3269	0,91	–	8802
Wpolityce.pl	5259	2132	801	2622	2,47	7%	10 814

* Podczas gdy wszystkie analizowane media dział dotyczący zagranicy nazywały Świat, to stosowały odmienne nazwy dla działu spraw krajowych: w „Gazecie Wyborczej” był to Kraj, „Gazecie Polskiej Codziennie” – Polska, „Super Expressie” – Polityka (783 artykuły) i Polska (82 artykuły), Onet.pl – Kraj, Wpolityce.pl – Polityka.

** Działy uwzględnione w analizie „Gazety Polskiej Codziennie” to Gospodarka, Publicystyka, Polska, Opinie, Temat Dnia, Patriotyzm gospodarzy, Społeczeństwo, ANTYCOVID-19.

Źródło: badania własne COV-WORK.

Tabela A.2. Teksty wskazujące na pandemię oraz kryzys w zależności od medium i działu (1.01.2020–30.09.2022)

Medium	Dział	Liczba artykułów wskazujących na pandemię		% artykułów wzmiankujących pandemię oraz kryzys
			w tym te ze słowem „kryzys”	
„Gazeta Wyborcza” (wyborcza.pl)	wszystkie	16936	3732	22,0%
	Świat	4652	1299	27,9%
	Kraj	2680	556	20,7%
	Opinie	880	363	41,3%
Wyborcza.biz	wszystkie	8074	2979	36,9%
	Aktualności	1932	875	45,3%
	Praca	282	110	39,0%
„Gazeta Polska Codziennie”	Polska	1132	131	11,6%
	Opinie	482	78	16,2%
	Gospodarka	2468	971	39,3%

Tabela A.2. – cd.

Medium	Dział	Liczba artykułów wskazujących na pandemię		% artykułów wzmiankujących pandemię oraz kryzys
			w tym te ze słowem „kryzys”	
„Super Express”	wszystkie	16303	1088	6,7%
	Polska	564	48	8,5%
	Polityka	2324	373	16,0%
	Świat	1996	178	8,9%
Onet.pl	wszystkie	25321	4116	16,3%
	Kraj	10470	1557	14,9%
	Świat	6125	1175	19,2%
Wpolityce.pl	wszystkie	19256	4669	24,2%
	Świat*	471	120	25,5%
	Kraj*	1072	300	28,0%

* Artykuły z portalu Wpolityce.pl mają określone działy tylko dla okresu 11.11.2021–20.09.2022.

Źródło: badania własne COV-WORK.

Tabela A.3. Liczba wystąpień poszczególnych modyfikatorów słowa „kryzys” w „Gazecie Polskiej Codziennie” oraz portalach Wyborcza.pl i Wyborcza.biz

„Gazeta Polska Codziennie”		Wyborcza.pl		Wyborcza.biz	
<i>modyfikator</i>	<i>liczba</i>	<i>modyfikator</i>	<i>liczba</i>	<i>modyfikator</i>	<i>liczba</i>
energetyczny	268	gospodarczy	109	finansowy	229
wywołany [np. pandemią]	188	ten	101	gospodarczy	160
gospodarczy	177	finansowy	84	wywołać	124
obecny	145	obecny	59	ten	90
związany z	103	wielki	48	energetyczny	84
ten	97	poważny	44	światowy	83
wielki	86	konstytucyjny	39	obecny	65
finansowy	73	energetyczny	38	głęboki	43
spowodowany [np. pandemią]	54	głęboki	34	wielki	43
poważny	54	potężny	33	związany	39
migracyjny	42	humanitarny	31	klimatyczny	35
pandemiczny	40	klimatyczny	31	spowodowany [np. pandemią]	24
kolejny	39	związany z	31	poprzedni	23
światowy	36	światowy	31	związany z	19
związany z	34	kolejny	28	poważny	19

Źródło: badania własne COV-WORK

6.2. Wybrane dane z analiz w ramach badania CATI

Tabela A.4. Deklaracje zdecydowanego poparcia zasad wizji „etatyzm, egalitaryzm, bezpieczeństwo” („tradycjonalizm”) w kategoriach demograficznych, ekonomiczno-zawodowych, polityczno-ideologicznych

	Zasady								
	Udział w próbie (%)	11 etatyzm	10 korporatyzm	12 egalitaryzm	15 stale zatrudnienie	14 partycypacja	13 ochrona zdrowia	16 dochód podstawowy	9 protekcjonizm
Średnia		18,6	17,8	20,9	57,7	13,3	56,1	13,4	48,2
Płeć (istotność)		***	***	*	–	***	***	***	–
K	52,3	24,1	20,0	25,0	62,2	14,6	62,9	14,9	50,3
M	47,7	12,5	15,3	16,4	52,8	11,8	48,8	11,8	43,8
Wiek (istotność)	–	***	***	***	–	***	–	***	*
18–24	8,8	1,9	1,9	7,7	67,9	9,8	61,5	21,2	40,4
25–30	10,1	10,0	16,4	18,0	54,8	8,3	52,5	21,3	57,4
31–39	17,3	10,7	10,6	13,5	52,9	10,6	52,4	6,8	50,5
40–49	16,8	14,7	9,8	17,6	46,5	6,9	46,5	6,9	36,3
50–59	16,0	22,9	24,2	32,0	56,7	17,7	62,5	9,3	46,9
60 lat i więcej	31,1	30,5	26,9	26,3	65,1	18,2	60,8	17,6	53,5
Wykształcenie (istotność)		***	***	***	***	***	***	***	*
Gimnazjum	7,3	33,3	27,3	15,9	51,1	22,2	50,0	44,4	62,2
Zasadnicze	28,3	28,6	32,5	27,1	67,3	12,8	68,6	19,3	53,5
Średnie	37,5	16,9	12,9	20,4	57,1	11,1	54,7	7,1	47,3
Wyższe	26,8	5,6	6,2	16,1	50,6	8,7	47,2	6,8	40,1
Pozycja/zawód (istotność)		***	***	***	**	***	**	–	***
Właściciel	6,9	12,2	7,1	14,6	42,9	4,9	32,5	4,9	41,5
Menedżer/specjalista	11,4	5,8	4,4	8,7	44,1	10,1	42,0	5,7	36,8
Pracownik biurowo-administracyjny	10,7	9,2	9,2	19,7	58,5	6,2	56,3	6,3	50,8
Pracownik fizyczno-umysłowy	13,9	27,4	29,8	29,8	67,9	22,4	60,7	13,1	63,1
Robotnik/brygadzysta	7,7	6,5	12,8	19,6	58,7	8,7	52,2	10,9	19,1
Elektorat (istotność)		***	**	**	–	***	*	**	**

Tabela A.4. – cd.

	Zasady								
	Udział w próbie (%)	11 etatyzm	10 korporatyzm	12 egalitaryzm	15 stałe zatrudnienie	14 partycypacja	13 ochrona zdrowia	16 dochód podstawowy	9 protekcjonizm
KO	21,0	10,9	13,5	19,7	55,9	8,7	55,5	7,9	40,9
Konfederacja	6,0	5,6	5,4	5,6	50,0	10,8	28,9	5,4	43,2
PiS	21,1	33,6	31,0	24,4	65,1	23,0	70,1	23,3	64,6
Lewica/Razem	5,0	–	9,7	36,7	65,5	6,5	60,0	13,3	31,0
Ideologia (istotność)		**	*	***	–	***	–	*	–
Lewica	20,1	12,5	14,0	27,3	63,9	9,8	56,2	10,7	37,5
Centrum	32,5	12,8	9,7	12,8	55,1	4,1	55,9	10,3	51,3
Prawica	22,6	23,0	18,4	18,5	60,0	18,4	50,4	16,2	56,3

Źródło: badanie COV-WORK, II fala panelu, 2023 rok, N = 602.

Uwagi: *p < 0,1; **p < 0,001; ***p < 0,000.

Pominięto braki odpowiedzi i braki danych.

Tabela A.5. Deklaracje zdecydowanego poparcia zasad wizji „rozwój, konkurencja, protekcjonizm” („umiarkowana modernizacja”) w kategoriach demograficznych, ekonomiczno-zawodowych, polityczno-ideologicznych

	Udział w próbie (%)	Zasady				
		7 rozwój technologii	8 rozwój start-upów	2 dopuszczanie bezrobocia	1 konkurencja	5 swobodny przepływ pracowników
Średnia		36,3	17,9	21,0	47,5	33,6
Płeć (istotność)		***	*	**	***	***
K	52,3	29,5	17,7	16,5	36,2	31,4
M	47,7	43,8	18,1	25,9	58,9	36,0
Wiek (istotność)		**	***	**	**	**
18–24	8,8	24,5	11,8	5,8	17,6	32,7
25–30	10,1	27,4	18,7	11,5	48,3	26,2
31–39	17,3	34,0	10,6	25,0	49,0	25,0
40–49	16,8	27,7	12,9	13,9	44,1	34,3

Tabela A.5. – cd.

	Udział w próbie (%)	Zasady				
		7 rozwój technologii	8 rozwój start-upów	2 dopuszczanie bezrobocia	1 konkurencja	5 swobodny przepływ pracowników
50–59	16,0	53,6	26,0	20,8	58,8	46,4
60 lat i więcej	31,1	39,8	21,4	29,8	50,4	34,2
Wykształcenie (istotność)		***	***	**	***	***
Gimnazjum	7,3	18,2	27,9	2,3	4,5	40,9
Zasadnicze	28,3	31,2	21,1	21,8	38,8	30,8
Średnie	37,5	34,5	14,2	13,3	48,7	29,8
Wyższe	26,8	48,8	17,4	35,4	66,5	40,4
Pozycja/zawód (istotność)		–	**	**	***	*
Właściciel	6,9	43,9	19,5	39,0	78,0	39,0
Menedżer/specjalista	11,4	53,7	16,2	39,7	69,6	37,7
Pracownik biurowo-administracyjny	10,7	32,8	9,2	14,1	49,2	32,3
Pracownik fizyczno-umysłowy	13,9	34,9	27,7	15,5	39,8	32,1
Robotnik/brygadzysta	7,7	35,5	17,4	17,4	39,1	39,1
Elektorat (istotność)		***	–	**	*	**
KO	21,0	39,1	22,0	29,1	70,9	45,7
Konfederacja	6,0	25,0	11,4	22,2	72,2	8,3
PiS	21,1	51,2	22,2	33,1	50,0	23,6
Lewica/Razem	5,0	70,0	26,7	27,6	64,5	43,3
Ideologia (istotność)		*	*	**	*	**
Lewica	20,1	45,8	22,5	26,7	61,1	46,7
Centrum	32,5	32,1	18,4	18,8	45,2	33,2
Prawica	22,6	46,7	15,4	33,1	53,7	27,4

Źródło: badanie COV-WORK, II fala panelu, 2023 r., N = 602.

Uwagi: * p < 0,05; ** p < 0,001; *** p < 0,000.

Pominięto braki odpowiedzi i braki danych.

Tabela A.6. Deklaracje zdecydowanego poparcia zasad wizji „liberalizm” w kategoriach demograficznych, ekonomiczno-zawodowych, polityczno-ideologicznych

	Udział w próbie (%)	Zasady		
		3 liberalny rynek pracy	6 likwidacja państwowego systemu emerytalnego	4 swobodny dostęp kapitału zagranicznego
Średnia		3,5	20,8	5,5
Płeć (istotność)		–	–	**
K	52,3	3,2	20,6	7,0
M	47,7	3,8	20,9	3,8
Wiek (istotność)		**	**	**
18–24	8,8	–	21,2	1,9
25–30	10,1	–	33,3	4,9
31–39	17,3	2,9	16,3	–
40–49	16,8	3,0	14,8	1,0
50–59	16,0	6,3	25,0	15,6
60 lat i więcej	31,1	4,3	19,3	6,4
Wykształcenie (istotność)		**	**	**
Gimnazjum	7,3	9,1	9,1	9,1
Zasadnicze	28,3	1,8	25,9	7,1
Średnie	37,5	1,8	21,7	3,6
Wyższe	26,8	6,2	16,7	5,6
Pozycja/zawód (istotność)		**	–	**
Właściciel	6,9	14,6	35,7	2,4
Menedżer/specjalista	11,4	2,9	25,0	5,9
Pracownik biurowo-administracyjny	10,7	–	21,9	1,5
Pracownik fizyczno-umysłowy	13,9	6,0	32,1	15,3
Robotnik/brygadzysta	7,7	–	21,7	–
Elektorat (istotność)		**	*	**
KO	21,0	2,4	22,8	7,9
Konfederacja	6,0	5,6	43,2	–
PiS	21,1	2,4	20,5	7,9
Lewica/Razem	5,0	–	16,7	6,5
Ideologia (istotność)		–	**	**
Lewica	20,1	4,9	24,8	9,0

Tabela A.6. – cd.

	Udział w próbie (%)	Zasady		
		3 liberalny rynek pracy	6 likwidacja państwowego systemu emerytalnego	4 swobodny dostęp kapitału zagranicznego
Centrum	32,5	2,6	13,3	3,6
Prawica	22,6	4,4	26,5	9,6

Źródło: badanie COV-WORK, II fala panelu, 2023 r., N = 602.

Uwagi: * p < 0,05; ** p < 0,001; *** p < 0,000.

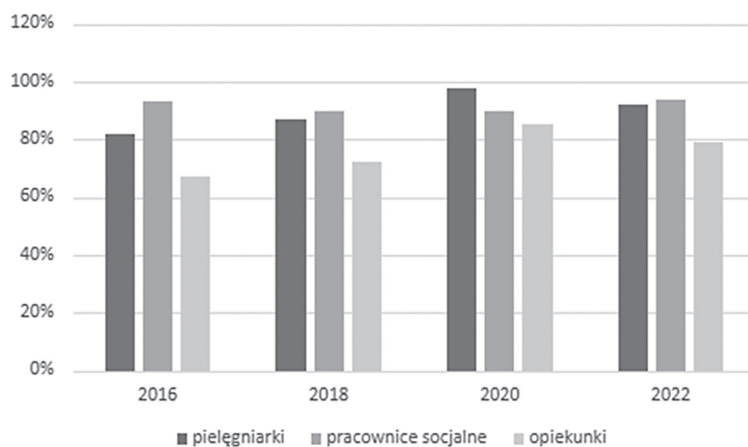
Pominięto braki odpowiedzi i braki danych.

6.3. Wybrane dane dotyczące domów pomocy społecznej

Tabela A.7. Liczba placówek publicznych i prywatnych oraz liczba mieszkańców i mieszkań domów pomocy społecznej.

	Liczba DPS	W tym niepublicznych	Liczba osób zamieszkujących (łącznie)
2016	863	262	80 095
2017	859	262	80 436
2018	876	274	81 912
2019	875	272	81 795
2020	871	270	77 060
2021	897	289	79 919
2022	902	293	80 604

Źródło danych: GUS.



Wykres A.2. Relacja wynagrodzeń w wybranych zawodach w domach pomocy społecznej do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Noty o autorkach i autorach

Dr Jacek Burski, adiunkt w Zakładzie Socjologii Pracy i Gospodarki w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego. Autor i współautor monografii i artykułów publikowanych w recenzowanych czasopismach naukowych oraz rozdziałów w książkach – poświęconych m.in. zagadnieniom zmian społecznych, nowoczesności i socjologii pracy. W projekcie badawczym NCN OPUS „COV-WORK: Świadomość społeczno-ekonomiczna, doświadczenia zawodowe i strategie radzenia sobie Polaków w kontekście kryzysu pourazowego”, będącym podstawą dla książki, uczestniczył w charakterze postdoca. Jego główne zainteresowania obejmują socjologię biografii, kwestie przemian na rynku pracy oraz socjologię pracy.

Dr Jan Czarzasty, ekonomista, socjolog ekonomiczny, kierownik Zakładu Socjologii Ekonomicznej w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. Jego zainteresowania naukowe obejmują przede wszystkim socjologię ekonomiczną, indywidualne i zbiorowe stosunki pracy, dialog społeczny oraz porównawcze studia nad współczesnym kapitalizmem. Uczestnik, współkierownik i kierownik wielu krajowych oraz międzynarodowych projektów badawczych, finansowanych przez NCN i UE. Główny ekspert Instytutu Spraw Publicznych w Warszawie w zakresie stosunków pracy i dialogu społecznego. Współpracownik Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych (ETUI) w Brukseli.

Dr Aleksandra Drabina-Różewicz, socjolożka, adiunkta w Zakładzie Socjologii Płci i Rodziny w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego. Badaczka zajmująca się metodologią jakościową, współpracująca przy projektach NCN dotyczących obszarów doświadczenia pracy, kryzysów, młodych dorosłych, a także stylu życia i konsumpcji. Obecnie jej zainteresowania badawcze koncentrują się wokół socjologii płci oraz badań nowych mediów.

Prof. dr hab. Juliusz Gardawski, emerytowany pracownik a obecnie współpracownik Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, w przeszłości kierownik Katedry Socjologii Ekonomicznej i dyrektor Instytutu Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej tej uczelni. Przedmiot jego zainteresowań i badań to socjologia ekonomiczna, polityka społeczna i porównawcza ekonomia polityczna. Przez wiele lat badał świadomość ekonomiczną klasy robotniczej, także w okresie przełomu ustrojowego, związki zawodowe i samorządy pracownicze, warstwę właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw, prowadził badania prekariatu w społeczeństwie polskim i niemieckim, strukturę społeczną, różnorodność gospodarek rynkowych. W ostatnich latach uczestniczył w zespołach z SGH i Uniwersytetu Wrocławskiego badających społeczne aspekty pandemii Covid-19 i problem wielokryzysu. Autor ok. 200 prac naukowych

Dr Mateusz Karolak, adiunkt w Zakładzie Socjologii Pracy i Gospodarki Instytutu Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego. Jego zainteresowania badawcze koncentrują się na socjologii pracy, migracjach oraz analizie dyskursu z wykorzystaniem metod cyfrowych. Kierownik i członek zespołów licznych międzynarodowych projektów badawczych. Obecnie – w ramach inicjatywy Trans-Atlantic Platform for Social Sciences and Humanities – kieruje polskim zespołem w projekcie „ENDURE: Inequalities, Community Resilience, and New Governance Modalities in a Post-Pandemic World”.

Dr Agata Krasowska, socjolożka, adiunkta w Zakładzie Socjologii Pracy i Gospodarki w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego. Autorka i współautorka artykułów publikowanych w recenzowanych czasopismach naukowych dotyczących przede wszystkim doświadczenia pracy. Jej główne zainteresowania badawcze dotyczą socjologii pracy, socjologii zdrowia psychicznego oraz socjologii zmian społecznych. Bada kwestie prekaryjności, stosunków pracy, strategii radzenia sobie pracownikom w kryzysach, także psychicznych. Zajmuje się również metodologią badań jakościowych, ze szczególnym uwzględnieniem socjologii biografistycznej i autoetnografii.

Dr hab. Adam Mrozowicki, profesor Uniwersytetu Wrocławskiego, socjolog, kierownik Zakładu Socjologii Pracy i Gospodarki w Instytucie Socjologii. W swoich badaniach zajmuje się socjologią pracy i gospodarki, w tym zbiorowymi stosunkami pracy, badaniami nad prekaryzacją, jakością miejsc pracy w usługach publicznych i strategiami życiowymi pracowników w Polsce, USA i Niemczech. Stypendysta Polsko-Amerykańskiej Komisji Fulbrighta i Fundacji na rzecz Nauki Polskiej, kierował projektami badawczymi z programów

ramowych UE i NCN, ostatnio dotyczących konsekwencji pandemii COVID-19 dla świata pracy (NCN OPUS COV-WORK) oraz wpływu wielkich przedsiębiorstw technologicznych (Horizon Europe INCA) na demokrację i stosunki pracy w Europie.

Alicja Pałęcka, socjolożka, asystentka w Instytucie Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk oraz na Wydziale Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Socjologii Ekonomicznej i Spraw Publicznych, gdzie przygotowuje rozprawę doktorską poświęconą etnografii bezrobocia i odmowy pracy. Kierowniczką i członkinią zespołu w projektach badawczych NCN i Horizon Europe w obszarze socjologii pracy, polityk publicznych i protestów społecznych. Jej zainteresowania naukowe obejmują: socjologię pracy i bezrobocia, ruchy pracownicze, socjologię organizacji, nieregularne migracje oraz aktywizm promigrancki, ze szczególnym uwzględnieniem praktyk solidarności.

Dr Szymon Pilch, adiunkt w Zakładzie Socjologii Pracy i Gospodarki w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego. Jego zainteresowania badawcze skupiają się na socjologii pracy, w tym pracy platformowej, gospodarce cyfrowej, zielonej i cyfrowej transformacji, stosunkach pracy. Kieruje projektami badawczymi z programów ramowych NCN i UE dotyczącymi warunków pracy informatyków w branży outsourcingu usług dla biznesu w Polsce oraz stanem dialogu społecznego i podwójnej transformacji w krajach UE i UK.

Jest to szeroko zakrojona i wielowymiarowa diagnoza stanu świata pracy w Polsce po 2020 roku, osadzona zarówno w kontekście pandemii COVID-19, jak i następujących po niej kryzysów: gospodarczych, politycznych, ekologicznych czy geopolitycznych. Autorzy skupiają się na kompleksowym ujęciu przemian pracy. Nie zostały one zapoczątkowane przez pandemię, ale przez nią uwidocznione i spotęgowane. Analizy dotyczą przede wszystkim sfery usług publicznych. Autorzy twierdzą, że pandemia ujawniła strukturalne słabości systemu pracy i instytucji opiekuńczych w Polsce. (...)

Kryzys (nie)zwyczajny to ważna publikacja, która stanowi istotny punkt odniesienia dla wszystkich zainteresowanych badaniami nad pracą, nierównościami społecznymi i polityką społeczną w Polsce i w Europie Środkowo-Wschodniej. Jej znaczenie polega na wielowymiarowej diagnozie rzeczywistości, bogactwie materiału o charakterze empirycznym i kompleksowej analizie polityki państwa w sytuacjach kryzysowych. (...) Książka ta zasługuje na szeroką recepcję – zarówno w środowisku akademickim, jak i w debacie publicznej.

dr hab. Michał Wenzel
prof. Uniwersytetu SWPS

Jednym z największych atutów książki *Kryzys (nie)zwyczajny* jest nowatorskie podejście jej autorów do analizy kryzysów społecznych. W przeciwieństwie do wielu wcześniejszych prac koncentrujących się przede wszystkim na przyczynach i skutkach kryzysów niniejsza publikacja zwraca szczególną uwagę na ich dynamikę oraz niestandardowe trajektorie rozwoju. Odejście od klasycznych modeli liniowych, w których kryzys postrzegany jest jako sytuacja nadzwyczajna, wymagająca jedynie odpowiedniej interwencji i powrotu do stanu równowagi, stanowi jeden z najbardziej innowacyjnych aspektów książki.

dr hab. Dominika Polkowska
prof. UMCS

