UNIWERSYTET GDAŃSKI
Wydział Nauk Społecznych
Instytut Pedagogiki

Mateusz Rutkowski

PRACA, NIE-PRACA I PRACA BEZ SENSU
Badanie edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia

Rozprawa doktorska przygotowana
pod kierunkiem prof. dr hab. Marii Mendel

Gdańsk 2025

Spis treści

Podziękowania ... 4

Wprowadzenie ... 5

1. Człowiek i praca w społeczeństwie *płynnej nowoczesności* ... 15

1.1. Przymus pracy i prace bez sensu. Wokół współczesnej recepcji przemian ... 29

1.2. Od pracy do zatrudnienia i prekariatu. O wyczerpywaniu się kategorii „bezrobocie" oraz statusu osoby „bezrobotnej" ... 41

1.3. Pozostawanie poza zatrudnieniem: kryzys i marginalizacja. Wsparcie instytucjonalne w sytuacji braku zatrudnienia ... 51

1.4. Podsumowanie ... 61

2. Brak zatrudnienia w wybranych ujęciach teoretycznych ... 64

2.1. Widma braku zatrudnienia: Derrida ... 65

2.2. Brak zatrudnienia jako dyspozytyw: Foucault ... 76

2.3. Osoby niezatrudnione jako zbędne: Bauman ... 96

2.4. Podsumowanie ... 106

3. Pedagogicznie o byciu bez zatrudnienia. Perspektywa pedagogizacji i indywidualizacji jako cech współczesnego życia społecznego ... 108

3.1. Brak zatrudnienia, osoby niezatrudnione, edukacja ... 118

3.2. Co to jest doświadczenie edukacyjne? ... 125

3.3. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia ... 148

3.4. Podsumowanie ... 161

4. Opis postępowania badawczego ... 164

4.1. Przedmiot, cel i problematyka badawcza ... 168

4.2. Metodologiczne podstawy wstępnego rozeznania: analiza pamiętników ... 173

4.3. Organizacja i metody badania właściwego: wywiad ekspercki i biograficzny wywiad rozumiejący ... 180

4.3.1. Zasady doboru i charakterystyka osób objętych badaniem ... 180

4.3.2. Metoda wywiadu eksperckiego ... 181

4.3.3. Metoda biograficznego wywiadu rozumiejącego ... 184

4.3.4. Metody i logika analizy materiału badawczego ... 190

5. Uczenie się z doświadczenia braku zatrudnienia w *Pamiętnikach bezrobotnych* ... 196

5.1. Obszar uczenia się w *Pamiętnikach bezrobotnych* ... 197

5.2. „Przez ten okres przeżyłam wiele rozczarowań, smutków, ale też wiele się nauczyłam". Obszar indywidualny ... 230

5.3. „Masz łeb, masz ręce, to kombinuj, żebyś miał z czego żyć. Nie obciążaj swoim kłopotem innych". Obszar relacji społecznych ... 271

5.4. „Nauczyłam się, że nie można zadawać pytań, by nie drażnić urzędnika". Obszar relacji instytucjonalnych 301
5.5. Osoby niezatrudnione i ich uczenie się z doświadczenia. Szkic do portretu w świetle badawczego rozeznania środowiska 329
6. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia: perspektywa doradczyń zawodowych 335
6.1. Uczenie się z doświadczenia braku zatrudnienia okiem doradczyń zawodowych 336
6.2. Uczenie się od osób niezatrudnionych jako wskazanie na ich zasoby i potencjały 370
6.3. Osoba niezatrudniona, to znaczy kto? Indywidualne charakterystyki i ich uzasadnienia 381
6.4. Przeciw stereotypom: ku rzetelnemu odbiorowi społecznemu osób pozostających bez zatrudnienia 415
6.5. Funkcjonalne ramy działania instytucji: granice możliwości i potencjał zmiany 427
6.6. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia jako atut. Myślenie doradczyń zawodowych wkładem do społecznej zmiany 459
7. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia. Perspektywa osób niezatrudnionych 466
7.1. „Ja" w obliczu braku zatrudnienia. Edukacyjne sensy własnego doświadczenia 467
7.2. Bycie w kondycji braku zatrudnienia jako odkrywanie własnego potencjału 482
7.3. Lekcje od ludzi. Społeczny kontekst uczenia się z braku zatrudnienia 501
7.4. Zniechęcająca edukacyjność wsparcia instytucjonalnego 521
7.5. Kondycja niezatrudnienia jako utrwalacz wykluczenia. Triumf indywidualizmu i ryzyko ludzkiej nieczułości 546
8. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia: od *in potentia* do *in actu* 553
8.1. *In potentia*: egzystować w rzeczywistości uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia 553
8.2. *In actu*: brak zatrudnienia, jako doświadczenie edukacyjne 556
8.3. Zamiana *in potentia* w *in actu* i co dalej? Próba odpowiedzi na pytanie o to, jak społecznie żyć inaczej 568
Zakończenie 575
Bibliografia 580
Spis schematów 597
Spis tabel 598
Streszczenie 599
Abstract 600

Podziękowania

Okres przygotowania pracy doktorskiej, to czas obfitujący tak w sytuacje rozwojowe, jak i kryzysowe. Finał, w postaci ukończonej dysertacji, oznacza triumf rozwojowy. W tym miejscu chcę podziękować wszystkim osobom, dzięki którym spotykamy się w finale.

Na początek dziękuję każdej z badanych przeze mnie osób – za poświęcenie mi czasu i podzielenie się sposobem, w jaki widzą świat. Rzeczywistość staje się bowiem piękniejsza wtedy, gdy można ją zobaczyć w różnych kolorach.

Przede wszystkim chcę podziękować mojej naukowej Przewodniczce, Mentorce – prof. dr hab. Marii Mendel – za nieocenioną opiekę i wsparcie naukowe oraz organizacyjne; za podsycanie naukowej ciekawości i dociekliwości. Dziękuję za otwartość, inspirowanie do dalszych działań oraz nauczenie mnie, że każdy wysiłek, nawet ten, gdy szansa powodzenia wydaje się wątpliwa, jest warty podjęcia. Wysiłek – jak miałem okazję niejednokrotnie przekonać się w czasie wspólnej pracy (nie tylko) nad rozprawą – zawsze jednak pozwala czegoś się nauczyć.

Dziękuję mojej siostrze, która nie tylko wspierała mnie w trudach przygotowania rozprawy, czy zarażała entuzjastycznymi reakcjami finiszowania poszczególnych jej etapów. Co dla mnie najważniejsze – przyjmowała i przyjmuje mnie zarówno, gdy płaczę ze wzruszenia, jak i wtedy, gdy płaczę nad rozlanym makaronem. Dziękuję, że uczysz mnie dbać o samego siebie.

Dziękuję wszystkim osobom bliskim mojemu sercu, między innymi: Ani, Marcie, Patrykowi i Monice. Dziękuję również tym osobom, z którymi moje ścieżki życiowe przez te lata przestały się splatać – to także cenna dla mnie lekcja.

Wyrazy wdzięczności kieruję także do całego zespołu Oddziału Reumatologii Szpitala Specjalistycznego w Kościerzynie, kierowanego przez Ordynatorkę – panią dr n. med. Iwonę Aponowicz. Wśród kadry na szczególne wyróżnienie zasługują panie lekarki reumatolożki – Anna Freza i Karolina Plucińska-Piwko, które postawiły mnie na nogi i na nich mnie trzymają. To dzięki Wam mogłem napisać rozprawę doktorską.

Podziękowania kieruję także do moich przełożonych oraz kolegów i koleżanek z pracy, dzięki którym wciąż mogę wiedzieć więcej. Nie zapominam również o silnej reprezentacji administracji WNS UG, Paniom: Annie Wlazło, Sylwii Szutowicz, Ewie Nyrek, Karolinie Malenda-Raszkiewicz oraz Joannie Rachwalskiej – dzięki Wam wszystkie proceduralno-administracyjne zawiłości są nie tylko znośne, ale i przyjemniejsze.

Wprowadzenie

Tekst stanowiący wprowadzenie zazwyczaj powstaje wtedy, gdy dane dzieło jest już gotowe. Nie inaczej jest tym razem. Inaczej jednak zapatruję się na podejmowaną w mojej rozprawie kwestię. Rozpoczynając pracę nad edukacyjnym potencjałem braku zatrudnienia zastanawiałem się nad tym, jaka jest jego treść i czy w ogóle można mówić o uczeniu się z doświadczenia życia w takim kryzysie. Dziś, po ponad sześciu latach pracy, zadaję sobie jednak pytania o to, czy istnieje jakakolwiek granica indywidualizmu? Jeśli zaś tak to, gdzie ona przebiega? Gdzie podziała się nasza społeczna wrażliwość i poczucie odpowiedzialności za drugiego człowieka? Projekt badawczy, którego rezultaty przedstawiam w tej pracy, przybliżył mnie do odpowiedzi na pytania, z którymi zaczynałem, ale zdecydowanie oddalił od udzielenia ich na te, które z niego wyrosły. Osoby, które zaglądają do tej pracy w nastawieniu otrzymania gotowych odpowiedzi, muszę zmartwić – nie znajdą ich tutaj. Biorąc pod uwagę podejmowaną przeze mnie problematykę oraz dokonane ustalenia teoretyczne i metodologiczne, jako celu nie wybrałem udzielenia odpowiedzi, lecz rozumienie, kreślenie i pokazywanie kontekstów wierząc, że każda osoba czytelnicza na tej podstawie dokona własnego wartościowania analizowanego zjawiska. Przywołując Tomasza Stawiszyńskiego, rozumienie nie jest rozstrzyganiem, lecz rozpoznaniem szeroko rozumianych możliwości, które umożliwiły wystąpienie danego zjawiska (Stawiszyński 2021b: 322).

Rozpoznanie współczesnej kondycji społeczeństwa i zanurzonej w niej jednostki, jest co najmniej niepokojące. Pisząc te słowa mam w głowie nie tylko wydarzenia o charakterze globalnym, związane z trwającymi konfliktami zbrojnymi, ale również te dotyczące jednostkowej egzystencji. Jak przekonywał Joseph Stiglitz (2015) nigdy dotąd nie doświadczaliśmy tak szeroko i głęboko zakrojonych nierówności społecznych. Proces ten jednak nieustannie postępuje, o czym świadczy przerzucanie na barki indywidualnych jednostek odpowiedzialności za kolejne kwestie natury społecznej.

Rozwój gospodarczy miał być swoistym panaceum na kwestie społeczne, kolejne lata pokazują jednak, że efekty są przeciwne od oczekiwanych – bogaci coraz szybciej się bogacą, a ubodzy coraz bardziej ubożeją (Suzman 2021: 446–447). Katalizatorem tego procesu okazuje się być rozwój technologiczny.

Jako społeczeństwo, lata temu uwierzyliśmy, że dobre wykształcenie jest gwarantem sukcesu życiowego i zawodowego. W Polsce, miała na to wpływ transformacja ustrojowa, a później wejście do Unii Europejskiej. Kiedy obietnica ta okazała się mieć niewiele wspólnego z rzeczywistością, stworzyliśmy kolejny mit – tym razem stawiając na zatrudnienie.

To ostatnie, stało się naczelną wartością, na której oparliśmy własną samoocenę. Społeczny szacunek i wewnętrzna walidacja jednostki wiążą się ze sposobem naszego funkcjonowania, a konkretnie, na byciu jednostką aktywną, a nie biernym poddawaniu się biegowi zdarzeń. Jak pisała Siw Aduvill (2020: 60) otrzymujemy wiele pochwał za bycie aktywnymi (a zwłaszcza ponadprzeciętnie!), kiedy zaś poziom aktywności spada, doświadczamy braku walidacji, możemy popaść w apatię, doświadczyć społecznej marginalizacji, w obliczu których chcemy jak najszybciej odzyskać to, co nam odebrano.

Jednostki w ponowoczesnym społeczeństwie są skazane na ciągłą walkę o przetrwanie, której podstawy leżą w społecznym przekonaniu o nieskończonych możliwościach indywidualnego człowieka (Stawiszyński 2021b: 30–31), ujętym w popularnym powiedzeniu: „*sky is the limit, follow your dreams*". Jednocześnie odziera się je z jakichkolwiek zabezpieczeń społecznych czy poczucia stabilności, oferując elastyczne formy zatrudnienia. Dookreślenie stawiane obok zatrudnienia, w tym przypadku zdaje się jednak dotyczyć w głównej mierze osób zatrudniających, które dzięki stosowaniu umów „do odwołania", czy obejmujących zero godzin, umożliwiają pozbycie się osoby zatrudnionej na ich podstawie w każdej chwili.

Jednym z aktualniejszych mitów, w które wierzymy jako społeczeństwo jest ten, obiecujący nieprzepracowanie ani jednego dnia, jeśli tylko będziemy robić to, co kochamy. Aduvill przekonuje, że motto może miało działać motywacyjnie, jednak badania pokazują, że „wrzucenie mózgu na luźny bieg" może przynieść więcej korzyści (2020: 178). W tym miejscu, w świetle rozważań zawartych w pracy odniosę się do dwóch kwestii. Po pierwsze praca niezależnie od tego, czy ją lubimy czy nie wciąż pozostaje pracą i będzie obejmować wykonywanie czynności dostarczających przyjemności o różnym natężeniu. Po drugie (co zdaje się rozwiązywać problem), jak spróbuję przekonać osoby czytelnicze, konieczne jest rozdzielenie pojęć „praca" i „zatrudnienie", jako odnoszących się do czynności odmiennej natury i błędnie kategoryzowanych jako tożsame. Rozdzielenie pracy od zatrudnienia postulowano już wcześniej (zob. Szkudlarek 2005: 25, Rifkin 2001), jednak mimo upływu znacznego czasu, nie doczekaliśmy się rozwiązań czy chociażby pogłębionej debaty w tym zakresie.

Jedną z istotnych kwestii wydaje się zatem brak równowagi i refleksji, przez co popadamy ze skrajności w skrajność. Z jednej strony, jak przekonuje David Graeber (2021: 59), potrzebujemy zatrudnienia, gdyż jego odebranie jest karą dla więźniów. Z drugiej jednak, przywołując Aduvill (2020: 21, 43, 45–53) potrzebujemy przestrzeni na nierobienie niczego, by zaistniała przestrzeń naszego dobrostanu, kreatywności czy odpoczynku.

W te wątki wplatają się kolejne: indywidualizacji i pedagogizacji życia społecznego. Jak już wspomniałem, społeczeństwo oczekuje od jednostek, że będą uczyły się z każdego doświadczenia. Umiejętności w tym zakresie traktuje się jako kluczowe, nie tylko ze społecznego, lecz także normatywnego punktu widzenia. Kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie uczenia się, są jednymi z ośmiu kompetencji kluczowych wskazanych w Zaleceniach Rady Europy (Pituła, Grzyb, Wolny, Wawrzała 2021: 35). Życie staje się więc nieustannym dążeniem do „nieosiągalnego", z którego mamy wyciągać lekcje na przyszłość. Jeśli zaś jednostka zboczy z drogi dążenia do sukcesu, do głosu dojdzie pedagogizacyjna funkcja społeczeństwa, wskazująca mu tę drogę na powrót.

Młode pokolenia charakteryzują się instrumentalnym podejściem do zatrudnienia. Chcą pracować tyle, ile jest to niezbędne, a resztę czasu poświęcić na realizację siebie, swoich pasji czy spędzanie czasu z najbliższymi. Dalekie są od uznania, tak jak pokolenia bogatsze w doświadczenia, że zatrudnienie jest celem ich życia. Współczesne zmiany w obszarze zatrudnienia mają też inne oblicza. Należy do nich chociażby *freelance*, tj. prowadzenie życia zawodowego w charakterze tzw. wolnych strzelców. Taka forma zatrudnienia ma być sposobem przejęcia kontroli na życiem, manifestacji autonomii czy po prostu ucieczką od standardowych form zatrudnienia (zob. Miller 2016: 110).

W pracy na ile to możliwe nie używam pojęć „bezrobocie", a także nie określam go jako „problem". Jak pisała Magdalena Środa (2020: 190) pojęcie „bezrobocie" sugeruje nienormalność, przejściowy stan, który z czasem może okazać się trwały, a sam przedrostek „bez" odwołuje się do jakiegoś braku. W powiązaniu z powyższym określenie „problem" oznacza, że trzeba coś z daną kwestią zrobić, co jednak wydaje się topnieć, jeśli weźmiemy pod uwagę możliwość wyboru życia poza zatrudnieniem. Ponadto, jest to dalekie od myśli realizowanej w tym projekcie badawczym. Decydując się na rozdzielenie pracy od zatrudnienia, stosuję adekwatną zmianę w sytuacji jego braku, pisząc o zatrudnieniu i pozostawaniu poza zatrudnieniem. Co więcej, w pracy zamiennie stosuję określenia „osoby pozostające poza zatrudnieniem" oraz „z doświadczeniem braku zatrudnienia" ze względu na kwestie techniczne i nieco przyjemniejszą lekturę (zdaję sobie sprawę, że ciągłe stosowanie jednego pojęcia, występującego nawet kilkukrotnie w jednym zdaniu, może być trudne w odbiorze).

W tym miejscu chciałbym również wspomnieć, o trzech ważnych dla mnie lekturach, które inspirowały mnie do realizacji tego projektu, a nawet, w czasie istotnego powątpiewania, w możliwość jego realizacji. Próby podważania statusu mojego projektu przez niektórych badaczy (każde z nich potraktowałem jako ważny wkład w rozwój realizowanego projektu

badawczego), były dowodem na to, że jego realizacja ma głęboki sens. Zachowując chronologię ich lektury jako pierwszą wymienię *Łowcy, zbieracze, praktycy niemocy. Etnografia człowieka zdegradowanego* Tomasza Rakowskiego (2009). Przeprowadzone przez niego badania etnograficzne ukazały ambiwalentny stosunek do transformacji ustrojowej, pokazując blaski i cienie likwidacji zakładów przemysłowych działających w okresie PRL, które przyczyniły się do masowej utraty zatrudnienia. Autor ukazuje osoby doświadczające tego typu kryzysu w świetle podejmowanych przez nie działań zaradczych, poszukiwania rozwiązań oraz dążenia do zapewnienia bytu sobie i swojej rodzinie. Lektura ta nauczyła mnie, że warto patrzeć na sprawy z perspektywy drugiej strony. Kolejna pozycja to *Obywatel spotyka państwo. O urzędach pracy jako biurokracji pierwszego kontaktu* napisana przez Karolinę Sztandar-Sztanderską (2016). Ta z kolei lektura otworzyła przede mną inną kategorię postrzegania powiatowych urzędów pracy oraz utwierdziła w sporej części interpretacji i wniosków na ich temat. Ostatnia pozycja, to napisana przez nieżyjącego już Davida Graebera *Praca bez sensu. Teoria*, przetłumaczona na język polski nakładem Wydawnictwa Krytyki Politycznej w 2019 roku. Najważniejsze dla mnie w tej książce są postawione przez autora tezy dotyczące współczesnego wykonywania obowiązków zawodowych. Biorąc pod uwagę społeczną wartość zatrudnienia, mamy do czynienia z sytuacją, w której osoby wykonujące obowiązki o wysokiej wartości społecznej, otrzymują skrajnie niskie wynagrodzenia. Po przeciwległej stronie wylegują się osoby, których obowiązki są pozbawione sensu i same sobie muszą udowadniać, że mają jakiś cel. Każda z tych trzech monografii stanowiła ważny wkład w refleksje zawarte w mojej rozprawie.

Rozprawę stanowi osiem rozdziałów. Rozpoczynam ją (**rozdział pierwszy**) rozważaniami na temat aktualnej kondycji społeczeństwa oraz miejsca i znaczenia, jakie odgrywa w nim praca. W pierwszym rozdziale wskazuję, że jest ona kluczową wartością współczesności, zdominowanej przez ryzyko i niepewność. W tych obszarach egzystencja przyjmuje absurdalną formę. Z jednej strony, system edukacji postrzega się przez pryzmat zatrudnialności (*employability*), to znaczy kształcenia dla rynku pracy. Z drugiej zaś strony, praca wcale nie stanowi dla młodzieży kluczowej wartości. Charakterystyczne dla dzisiejszej egzystencji jest poszukiwanie stabilności, pewności oraz kontroli, popychające ludzi do poszukiwania alternatywnych rozwiązań i wyjaśnień dla rzeczywistości, którymi są m.in. astrologia, teorie spiskowe, czy też zatrudnienie w wolnych zawodach.

Rozdział ten rozwijają trzy kolejne podrozdziały. W pierwszym z nich pokazuję dualistyczne podejście do pracy. W związku z tym, że naszą egzystencję postrzegamy przez to, co robimy (zob. Aduvill 2020: 171), jesteśmy zmuszeni do świadczenia pracy. To z kolei ma

wpływ na sytuację osób niezatrudnionych, bowiem jak pokazały wyniki badań Katarzyny Ślebarskiej, im bardziej cenią one zatrudnienie, tym intensywniej go poszukują (Ślebarska 2010: 118). Z drugiej zaś strony, większość z nas każdego dnia wykonuje bezsensowne obowiązki zawodowe, które David Graeber ujął w teorii „prac bez sensu" (*bullshit jobs*) (2019). Jedną ze współczesnych technik łagodzenia przymusu zatrudnienia jest uatrakcyjnianie miejsc jego świadczenia. Nie redukuje to jednak problemu nadmiernego obciążania się pracą, czy pracoholizmu, którego konsekwencją może być mająca dwie odsłony śmierć z przepracowania: *karoshi* oraz *karo jisatsu* (Suzman 2021: 409–410). Współczesna kondycja społeczeństwa w kontekście pracy/zatrudnienia jest co najmniej niepokojąca. Stymuluje to do kontynuacji refleksji w kolejnych podrozdziałach.

W podrozdziale 1.2. wskazuję na potrzebę rozdzielenia „pracy" od „zatrudnienia" odzwierciedlającą się w wyczerpaniu pojęcia „bezrobocie". Wśród używanych przeze mnie argumentów można wskazać dezaktualizację Marksowskiego podziału na pracę najemną i domową – współcześnie te dwie sfery w coraz większym stopniu się pokrywają, przenikają. Obierając za punkt wyjścia fakt, że pracą jest również szereg czynności, których nie wykonujemy pod jednoznacznym przymusem i z zapłatą za ich realizację przekonuję, że to, co uznajemy za pracę (zarobkową) jest w gruncie jedynie częścią podzbioru w ramach pojęcia „praca", które należy jasno określić jako zatrudnienie. W tym kontekście podnoszę również kwestię postępu technologicznego oraz zmiany pokoleniowej w pojmowaniu „pracy" oraz prekaryzacji zatrudnienia. Ta ostatnia oznacza brak trwałej tożsamości opartej na pracy (Standing 2014: 48), którego celnym przykładem są amerykańscy nomadowie. Podrozdział ten zamykam zarysem problematyki bezwarunkowego dochodu podstawowego dostarczając wielu argumentów dla myślenia o przymusie zatrudnienia oraz postrzeganej w jego perspektywie współczesnej kondycji społeczeństwa.

W oparciu o kwestie poruszone w podrozdziale 1.3. pokazuję brak zatrudnienia, jako swoistą kondycję jednostki w świecie zdominowanym przez dyskurs pracy. W tej części przekonuję do uznania braku zatrudnienia jako sytuacji kryzysowej, której doświadczanie wiąże się współcześnie ze społecznym odtrąceniem. Powołując się na szereg badań i analiz teoretycznych dotyczących kondycji jednostki w sytuacji braku zatrudnienia, opisuję konsekwencje jego utraty. Wśród nich wysokie miejsce zajmują marginalizacja i wykluczenie. Ich mechanizmy ujawniają się również w instytucjach pomocy i wsparcia, szczególnie zaś w miejscach dedykowanych tej grupie osób doświadczających kryzysu, czyli powiatowych urzędach pracy. Stosując się do propozycji rozdzielenia pojęć „pracy" i „zatrudnienia" począwszy od tego podrozdziału, na ile to możliwe używam pojęć „zatrudnienia" oraz „braku

zatrudnienia". Zatem „bezrobocie" pojawia się w kolejnych częściach pracy przede wszystkim w cytowanych fragmentach tekstów źródłowych oraz wypowiedziach osób badanych (ze względu na wierność oryginalnej pisowni oraz w odwołaniach do pojęć niosących za sobą konkretne znaczenie[1]).

Tematyka **rozdziału drugiego** obejmuje przedstawienie braku zatrudnienia w wybranych ujęciach teoretycznych. W kolejnych podrozdziałach przedstawiam wspominany kryzys w perspektywie Derridiańskiej widmontologii, Foucaultowskiego dyspozytywu oraz Baumanowskiej zbędności. Wybór dorobku i aparatury pojęciowej wymienionych autorów wynika z moich pogłębionych studiów ich literatury, dokonanych w czasie przygotowywania rozprawy doktorskiej. Szczególną wagę przypisuję dorobkowi Michela Foucaulta, którego pojęcia, między innymi władza i dyspozytyw, stanowią istotne elementy ramy teoretycznej i analitycznej przeprowadzonych przeze mnie badań empirycznych.

W **rozdziale trzecim** dokonuję prezentacji problematyki braku zatrudnienia, którego społeczny charakter można ująć w ramach studiów pedagogicznych. Wprowadzenie w ten obszar stanowią rozważania dotyczące pedagogizacji i indywidualizacji, jako zjawisk opisujących współczesną kondycję społeczną. Tę, charakteryzuje dyspozytyw nieustannego uczenia się i rozwoju, a jednostka czuje się uprawomocniona do wydawania zaleceń – co jest praktyką postfoucaultowskiego „rozdawania wiedzy" (Marynowicz-Hetka 2015: 180). Współczesne społeczeństwo charakteryzuje nieustanne dążenie do nieosiągalnego celu, a odpowiedzialność – tak za sukces, jak i porażkę – zrzuca się na barki jednostki. Jeśli zatem coś nam w życiu nie wychodzi, to my – indywidualnie – jesteśmy w tym obszarze „nie dość" – zaangażowani, inteligentni, zdeterminowani itd.

W podrozdziale 3.1. dokonuję rewizji (wyboru) dotychczasowego dorobku badań, poruszających wątki edukacji, dokonującej się w obliczu braku zatrudnienia, a co najmniej takich materiałów źródłowych, które mogą rzucić na tę kwestię nieco światła. Jak wynika z moich poszukiwań, najbogatszym i – z punktu widzenia celów moich dociekań – najbardziej interesującym dorobkiem w tym obszarze, mogą pochwalić się osoby reprezentujące nauki psychologiczne. Wśród referowanych badań i analiz znalazły się istotne dla mnie kwestie: mechanizmów zaradczych osób niezatrudnionych, czy roli wsparcia społecznego w przezwyciężaniu kryzysu.

[1] Przykładem takiego pojęcia jest „stopa bezrobocia", będąca powszechnie używanym wskaźnikiem statystycznym, którego jakakolwiek zmiana, w aktualnym stanie wiedzy, mogłaby powodować niezrozumienie o jakim wskaźniku mowa.

Kolejny podrozdział, zatytułowany *Co to jest doświadczenie edukacyjne?* jest wykładnią przyjętego sposobu rozumienia pojęcia doświadczenia edukacyjnego, w kontekście którego osadziłem swój projekt badawczy dotyczący braku zatrudnienia. Operacjonalizuję w nim zatem pojęcia kluczowe dla tego projektu, podkreślając różnicę między uczeniem się, edukacją i kształceniem. Odnosząc się do aktualnego namysłu, w tym obszarze odwołuję się także do dorobku Alice i Davida Kolbów, proponujących rozumienie intersującego mnie pojęcia *experiential learning,* jako uczenia się na podstawie doświadczania (2022: 21). Kolbowie prowadzą bowiem aktualnie badania w obszarze uczenia się na podstawie doświadczania, będącym obszarem odmiennym od uczenia się z doświadczenia. Z tego powodu we wspominanym podrozdziale uzasadniam przyjętą przeze mnie perspektywę. W toku dociekań, sposób rozumienia doświadczenia edukacyjnego przyjąłem w oparciu o dorobek Alicji Jurgiel-Aleksander, jako wszystkie aktywności i wpływy, które mają znaczenie dla zmiany dotychczasowych sposobów rozwiązywania problemów oraz postrzegania otaczającego świata.

Tak zbudowana baza teoretyczna pozwoliła mi zająć się w podrozdziale 3.3. ustaleniem rozumienia pojęcia edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia. Odwołując się do dorobku pedagogiki społecznej, skorzystałem z rozumienia zaproponowanego przez Helenę Radlińską, która za Trentowskim pisze o przemienianiu „bóstwa *in potentia* w bóstwo *in actu*" to jest przebudzania potencjalnych sił jednostki w jej sprawczą aktywność, performatywność. Korzystam także z operacjonalizacji pojęcia dokonanej przez Marię Mendel oraz Wiesława Theissa, w której owo przekształcanie jest otwarciem na nowe znaczenia, mające być narzędziem współtworzenia akceptowalnej przyszłości (2016: 62). Na tej podstawie, w dalszej części podrozdziału przyglądam się różnym badaniom dotyczącym braku zatrudnienia zadając pytanie czy (a jeśli tak, to czego i jak; w jakich warunkach, kontekstach), można nauczyć się w obliczu utraty zatrudnienia.

Metodologiczne podstawy zrealizowanego projektu zawarłem w **rozdziale czwartym**. Za cel tej części rozprawy postawiłem sobie, poprowadzenie osoby czytelniczej drogą, którą kroczyłem ustalając założenia dla tego projektu badawczego. Pokładam głęboką nadzieję, że rozdział ten nie tylko spełnia wymagania stawiane tej części pracy, ale w połączeniu z opisami procesu prowadzenia badań i napotkanych trudności (pojawiających się również we wstępach do rozdziałów i podrozdziałów analitycznych), ma też wymiar praktyczny dla osób, które zdecydują się na realizację badań zbieżnych w pewnym zakresie, z tymi, których rezultaty prezentuję w niniejszej pracy. Przede wszystkim jednak chcę w nim pokazać

decyzje, które podjąłem organizując i realizując ten projekt, ich uzasadnienia oraz potencjalne ograniczenia.

Przedmiotem przeprowadzonych przeze mnie badań był edukacyjny potencjał braku zatrudnienia. W rozdziale wskazałem pięć teoretycznych i trzy praktyczne cele badań, koncentrujące się na opisie, eksploracji, krytycznej analizie i refleksji podejmowanej wokół braku zatrudnienia. jako doświadczenia edukacyjnego. Główny problem badawczy określiłem poprzez pytanie: Jaki jest edukacyjny potencjał braku zatrudnienia? Zoperacjonalizowałem go przez pięć pytań szczegółowych pozwalających na opis, czym dla osób badanych jest pozostawanie bez zatrudnienia; wskazanie, jaki jest potencjał edukacyjny bycia w kondycji braku zatrudnienia; określenie, jaka jest treść doświadczeń wynikających z tejże kondycji w kontekście edukacyjnego potencjału; dostrzeżenie, w jaki sposób wiążą się „wiązki wsparcia" instytucjonalnego, społecznego oraz autokreacji w strukturze społecznej oraz uchwycenie treści uczenia się osób niezatrudnionych w relacjach z instytucjami pomocy i wsparcia społecznego. Sformułowane w ten sposób problemy badawcze realizowałem w dwuetapowym badaniu: rozeznaniu wstępnym oraz właściwym badaniu terenowym, których rezultaty opisuję w kolejnych rozdziałach pracy.

Rozdziałem piątym otwieram empiryczną część pracy. Dokonuję w nim analizy wybranych materiałów pamiętnikarskich zebranych w *Pamiętnikach bezrobotnych*. Inicjatywa konkursowa *Pamiętników bezrobotnych* została zapoczątkowana w 1931 roku przez Instytut Gospodarstwa Społecznego Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Wśród przesłanek jej podjęcia wskazywano na uchwycenie zjawisk społecznych w obliczu kryzysów gospodarczych w perspektywie osób, które doświadczały ich w różny sposób. Odezwa konkursowa skierowana była do ogółu społeczeństwa, a napisana zrozumiałym językiem, pozwalała utrwalić obraz życia osób i rodzin wywodzących się z różnych środowisk, które doświadczyły bezrobocia (Budzyński 2003: 5–9). Ten zastany, ogólnodostępny materiał badawczy stał się źródłem mojego materiału badawczego. Wybrany korpus tekstów stanowiło pięćdziesiąt osiem pamiętników z pięciu tomów wspomnianej publikacji (obejmującej prace konkursowe z lat 1990-2002 oraz 2016-2017). Rozeznaniem wstępnym realizowałem dwa cele: ocenę możliwości realizacji badań w przyjętej przeze mnie perspektywie (włączając rozumienie istoty pozostawania w sytuacji braku zatrudnienia) oraz nasycenie w zakresie tworzenia siatki pojęciowej. Badanie *Pamiętników*, określone przeze mnie jako rozeznanie wstępne, stanowiło zatem punkt wyjścia do podjęcia badania właściwego w formule terenowej, czego istotnym elementem było nasycenie językiem stosowanym przez same osoby doświadczone kryzysem braku zatrudnienia.

Z kolei w **rozdziale szóstym** referuję wyniki badania terenowego przeprowadzonego wśród doradczyń zawodowych zatrudnionych w instytucjach innych niż powiatowe urzędy pracy. Wybór badanej grupy motywowałem chęcią uchwycenia szerszego kontekstu edukacyjnego doświadczenia braku zatrudnienia, które nie jest utożsamiane wyłącznie ze statusem zarejestrowanej osoby bezrobotnej. Analizy prowadzę w trzech obszarach: indywidualnym, społecznym oraz instytucjonalnym, zgodnie z Foucaultowskim rozwinięciem imperatywu „kultury Siebie", która w trwały sposób wniknęła w społeczną tkankę. Rozdział ten jednak – zgodnie z kluczową w moim badaniu orientacją – otwieram analizami bezpośrednich wskazań edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia w wypowiedziach doradczyń zawodowych (rozdział 6) oraz interesującymi wątkami odnoszącymi się do tego, czego doradczynie nauczyły się od osób niezatrudnionych i jak to może zmieniać perspektywę społecznego ich postrzegania oraz angażowania ich zasobów oraz potencjałów (podrozdziały). Jako że władza manifestuje się w dyspozytywie obejmującym praktyki dyskursywne i niedyskursywne, w materiale empirycznym, którego analizy zawiera przedmiotowy rozdział i składające się na niego podrozdziały, poszukiwałem również nieostrych i niebezpośrednich odniesień do edukacyjnego potencjału.

W **rozdziale siódmym** koncentruję się na analizie moich rozmów z osobami, które doświadczyły kryzysu braku zatrudnienia. Zgodnie z przyjętą metodologią, analiza jest poszukiwaniem edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia nie tylko w bezpośrednich wypowiedziach osób przeze mnie badanych, w których mówią o tym, czego się nauczyły/czego można się nauczyć, ale także kontekstowo – na poziomach: indywidualnym, społecznym oraz instytucjonalnym. Każdy z podrozdziałów, w których zawarta jest analiza materiału empirycznego kończę podsumowaniem oraz próbą zagregowanego przedstawienia edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia dostrzegalnego w analizowanym kontekście.

Taka baza teoretyczna oraz empiryczno-analityczna stanowiła grunt zachęcający do podjęcia próby wyjaśniania i wnioskowania w ujęciu zgeneralizowanym, czego rezultaty znajdują się w **rozdziale ósmym**. W tej części pracy oraz w składających się nań podrozdziałach powracam do pojęcia potencjalności w – pochodzącym z pola pedagogiki społecznej – ujęciu Heleny Radlińskiej, przenosząc je na grunt edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia. To kolejna, choć skondensowana droga, w którą zabieram osoby czytelnicze. Jej pierwszym przystankiem jest *in potentia* i rozważania, w których przedstawiam perspektywy edukacyjności doświadczenia braku zatrudnienia, wyobrażając sobie, jak mógłby funkcjonować świat aprobujący ów potencjał. Na drugim przystanku – *in actu* – otwieram perspektywę edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia w oparciu o dostrzeżone przez osoby

badane, edukacyjne aspekty kryzysu braku zatrudnienia (co daje im w sensie formacyjnym, w obszarze autokreacji, czego uczy, jak zmienia, itd.). Przystanki te wiodą do stacji końcowej – podrozdziału 8.3., w którego tytule pytam o możliwość przekucia *in potentia* w *in actu*, a więc przejścia od potencji do działania, podmiotowego sprawstwa w różnych wymiarach życia społecznego. Rozwiązanie okazuje się być już nam dobrze znane – jest nim powrót do myślenia i realizowania egzystencji w lokalnych społecznościach, będących swoistymi przestrzeniami edukacji i inkluzji.

Stworzoną w ten sposób przestrzeń dla nowych znaczeń próbuję wypełnić **zakończeniem**, obejmującym nie tylko podsumowanie najważniejszych wątków oraz odpowiedzi na postawione pytania – problemy badawcze, ale również rekomendacje, które sformułowałem dla trzech przyjętych obszarów: indywidualnego, społecznego oraz instytucjonalnego. Wierzę bowiem, że taka forma – wieńcząca całość pracy – będzie urealniać szansę, jak pisali Maria Mendel i Wiesław Theiss (2016: 62), na współtworzenie akceptowalnej przyszłości. Pracę zamyka bibliografia oraz spis schematów.

Pracę z największą, leżącą w moich możliwościach starannością starałem się przygotować, stosując inkluzywny język. Nie jestem jednak ekspertem w tej dziedzinie, dlatego mam świadomość, że nie wszędzie udało mi się dokonać tego we właściwy sposób. Pozostaję w nadziei, że żadna z osób czytelniczych nie poczuje się urażona ewentualnymi uchybieniami, a za ich ewentualne wystąpienie już w tym miejscu przepraszam. Wierzę, że wielkie rzeczy, mają swoje początki w tych małych. Choć stosowanie inkluzywnego języka w tak obszernym opracowaniu o takim charakterze, było moją praktyką po raz pierwszy, traktuję to jako (mam nadzieję) dobry początek.

1. Człowiek i praca w społeczeństwie *płynnej nowoczesności*

Pracę uznaje się za podstawową czynność życiową człowieka, a jej wykonywanie stanowi warunek realizacji potrzeb (Stańczyk 2013: 108–122). Jej związany z realizacją potrzeb status może ją lokować jako wartość dla człowieka najważniejszą (zob. Nowocień 2019: 23; 28). Wykonywanie czynności zawodowych nie sprowadza się jednak do rozumienia pracy wyłącznie w kategoriach *stricte* ekonomicznych. Sposób jej postrzegania w kontekście wartości, rozpina się między uznaniem jej za wartość autoteliczną (będącą wartością samą w sobie), a instrumentalną (służącą osiągnięciu innych celów). Praca zatem może przynosić korzyści bezpośrednie oraz pośrednie. Jednak zdecydowanie przeważają te pośrednie, wśród których można wyróżnić: dostarczanie środków finansowych na zaspokojenie potrzeb (zob. Weber 2023: 61), rozwój umiejętności w związku z wykonywanymi obowiązkami, czy nawiązywanie relacji z ludźmi, szczególnie zaś z osobami współpracowniczymi. Wykonywanie pracy może przynosić korzyści nie tylko jednostce, ale również szerszym grupom społecznym, środowiskom lokalnym czy nawet społeczeństwu (Łojko, Sikora-Wiśniewska 2016). W tym rozdziale za cel stawiam sobie zakreślenie kontekstu związanego z aktualnym statusem pracy w społeczeństwie. Zaprezentuję ją w różnych kontekstach charakteryzując, jako element konstytutywny dla współczesnej egzystencji jednostki zanurzonej w świecie społecznym.

Maria Czerepaniak-Walczak stwierdza, że „praca jest siłą, czynnikiem sprawczym wyzwolenia człowieka, samorealizacji i źródłem doświadczania podmiotowości. To czynnik postępu cywilizacyjnego i źródło inicjatyw edukacyjnych" (2018: 273). Z kolei Danuta Wosik-Kawala i Ewa Sarzyńska-Mazurek (2017) wielokrotnie, powołując się na encykliki Jana Pawła II stwierdzają, że praca jest nie tylko czynnością przekształcania przyrody dla realizacji potrzeb ludzkich, ale także sposobem na urzeczywistnienie jednostki, jako człowieka. Podobne stanowisko, odwołując się do św. Pawła i Tomasza z Akwinu, prezentował Max Weber (2023: 254). W jego ujęciu praca, jako warunek utrzymania jednostki i zbiorowości przy życiu, jest ludzkim obowiązkiem przeznaczonym przez Boga. Wnioski te pozostają ze sobą w relacji spójności i jednocześnie pozwalają na stwierdzenie, że poprzez pracę człowiek zmienia się.

Współcześnie, praca jest traktowana nie tylko jako podstawowa czy ważna czynność życiowa człowieka, lecz przede wszystkim, jako element egzystencjalnie niezbędny (zob. Fabiś 2001; Gumowska-Grochot 2018; Ulman 2015; Wiatrowski 2005: 76–80, Wosik-Kawala, Sarzyńska-Mazurek 2017; Marks 2013: 65), umożliwiający awans społeczny, rozwój jednostki i gospodarki. Nie sposób oderwać tej kwestii od stosowanego zarówno w pedagogice, jak i jej subdyscyplinie – pedagogice pracy – pojęcia zatrudnialności (*employability*). Zatrzymajmy się

jednak na chwilę przy pedagogice pracy, jako dyscyplinie pedagogiki istotnej dla podejmowanej w dysertacji problematyce, a której dorobek istotnie wprowadza w wątek zatrudnialności. Pedagogika pracy, jako subdyscyplina pedagogiki, interesuje się pedagogicznymi kontekstami relacji człowiek – praca, zawierającej obszary: przygotowania i kształcenia do pracy zawodowej, wychowania przez pracę, doskonalenia zawodowego oraz problemy związane z zatrudnieniem (tak po stronie osoby zatrudnionej, jak i miejsca pracy) (Wiatrowski 2012: 74–75). Pedagogika pracy pozostaje w bliskiej relacji z pedagogiką społeczną nie tylko dlatego, że z niej wyrasta (Zając 2014: 18), ale również ze względu na jej środowiskowe znaczenia, uwarunkowania i wpływy.

Zygmunt Wiatrowski (2005: 76 – 79) do podstawowych form działalności człowieka zaliczył: zabawę, naukę (uczenie się) oraz pracę (zawodową). W każdej z nich dostrzegł przestrzenie oddziaływania na sferę zawodową. Choć celem zabaw jest dostarczanie przyjemności, to w okresie wzrastania dąży się do tego, by miała charakter kształcący i wychowawczy. Poprzez naukę człowiek przygotowuje się do życia oraz pracy. Uczenie się Wiatrowski ujmuje w dwóch kontekstach – procesu oraz czynności, a rozróżnienie między nimi zdaje się zasadzać na intencji aktywności. Uczenie się, jako proces ma charakter działań podejmowanych bez określonego celu – ten, stanowi element ujęcia uczenia się, jako czynności. Natomiast praca, według Wiatrowskiego odwołuje się bezpośrednio do pracy zawodowej. Takie pedagogiczne spojrzenie na pracę jest ugruntowane w myśli społeczno-filozoficznej, szczególnie zaś w uniwersalizmie oraz myśli chrześcijańskiej. Wiatrowski konkluduje, że w świetle swoich dociekań praca jawi się jako wartość bezdyskusyjna i uniwersalna, determinując całokształt życia dorosłego człowieka. Jednocześnie, odrzuca tezę o „obumieraniu pracy" oraz o wątpliwej wartości pracy człowieka (Wiatrowski 2005: 93).

Pedagogika pracy powinna podążać za zmianami społecznymi, by odpowiadać na współczesne problemy człowieka przygotowującego się do pracy, pracującego, a także mogącego napotkać na swojej drodze zawodowej konieczność przekwalifikowania/zmiany ścieżki zawodowej (zob. Furmanek 2014). O potrzebie tej wypowiadał się chociażby Waldemar Furmanek (2012). Wówczas odnosił się on do filozofii humanistycznej. Pisał bowiem o potrzebach przemian wynikających z rozwoju technologicznego, galopującego konsumpcjonizmu czy walki z niechęcią ludzi do całożyciowego uczenia się (Furmanek 2012: 108–109). Przekonywał zatem do aktualizacji obszaru zainteresowań pedagogiki pracy, a jednocześnie do powrotu człowieka jako kategorii centralnej. Choć dziś w pedagogice coraz więcej mówi się o kontekstach nieantropocentrycznych (zob. Chutorański 2020b; Mendel 2022,

in.), co znajduje odzwierciedlenie także w sytuacji na rynku pracy (m.in. rozwój technologii czy sztuczna inteligencja), to potrzeba podążania za zmianami nie dezaktualizuje się.

Wiatrowski odnosząc się do uniwersalistycznej filozofii pracy pisał, że „każdy człowiek powinien uzyskać takie przygotowanie do pracy i taki stan kompetencji, które zagwarantują mu szansę bycia podmiotem w każdej sytuacji pracowniczej" (Wiatrowski 2005: 81). Kształcenie w pedagogice pracy postrzegane jest, ogólnie mówiąc, jako droga do życia zawodowego człowieka: na początkowych etapach, jako punkt wyjścia do dalszego kształcenia (w tym zawodowego); na dalszych etapach, jako prowadzone równolegle z kształceniem zawodowym, a końcowo, jako wykształcenie tzn. połączenie niezawodowych i zawodowych wiązek kształcenia (Wiatrowski 2005: 147–148). Innymi słowy, mowa o kształceniu przedzawodowym, zawodowym oraz ustawicznym (Baraniak 2013: 182). Jednakże klasycznie pojmowana edukacja zawodowa, w tym wybór zawodu pod wpływem aktualnych uwarunkowań rynku pracy (m.in. brakiem stałości i stabilności zatrudnienia, konieczności elastycznego dostosowywania się do zmian), uległa dezaktualizacji. Kształcenie aktualnie musi mieć zatem charakter ogólny, umożliwiający pełnienie wielu ról zawodowych i płynnego dostosowywania się do zachodzących, koniecznych lub wymuszonych zmian w sferze zawodowej (zob. Piorunek, Drzewiecka 2008: 84). Edukacja, w tym także na poziomie wyższym, często nie odpowiada potrzebom zgłaszanym przez osoby zatrudniające, czego konsekwencją jest tzw. kształcenie do bezrobocia. Zapobiegać temu mogą – piszą Magdalena Piorunek i Anna Drzewiecka – prowadzenie przez szkołę działań orientujących zawodowo dzieci i młodzież, które pozwoliłyby im zaplanować przyszłą ścieżkę zawodową (2008: 92). Co więcej, działania szkolne powinny kształtować u uczniów i uczennic potrzebę własnego rozwoju, by na etapie życia dorosłego samodzielnie inicjowali samorozwój (Wołk 2008: 279).

Zatrudnialność (*employability*) oznacza indywidualną zdolność jednostki do bycia zatrudnioną, a wykształcenie tej zdolności jest zadaniem stawianym przed systemem edukacji, szczególnie zaś szkole. Chodzi „nie tyle [o – przyp. M.R.] przygotowanie absolwentów do podjęcia jakiejkolwiek pracy, ile przygotowanie ich do zatrudnialności" (Jeruszka 2019: 9). Wobec powyższego, szkoła ma przede wszystkim kształcić przyszłych pracowników i pracowniczki, ludzi zatrudnialnych, spełniających określone wymagania rynku pracy. Jednocześnie – jak sądzę – kwestia kształtowania innych kompetencji niż te, które są niezbędne do odnalezienia się na rynku pracy, zapewniających sukces zawodowy przyszłego pracownika/pracowniczki, schodzi na dalszy plan, a być może, nawet w zapomnienie. Paradoksalnie, szkoła ma kształtować menedżera/menedżerkę – najbardziej pożądany na rynku pracy typ cech osoby pracowniczej i jednocześnie rozwijać indywidualne zdolności każdej

osoby uczącej się. W skrócie mówiąc, szkoła ma kształcić jeden typ absolwenta/absolwentki – menedżera/menedżerkę, a tym samym kogoś o wyjątkowych uzdolnieniach. W efekcie, kształtowanie cech przyszłej osoby pracowniczej pomiędzy ogólnie pożądanymi umiejętnościami, a indywidualnymi zdolnościami), sprowadza się do tego, że jej przyszły sukces zawodowy i życiowy uzależniony jest od jej zaangażowania w ten proces.

Połączenie omówionych ekonomicznych przesłanek podejmowania zatrudnienia rozumianych jako uczestniczenie w konsumpcji z jednostkową odpowiedzialnością za sukces zawodowy i życiowy, ściśle wiąże się z aktualną kondycją społeczeństwa – społeczeństwa ponowoczesnego.

Punktem wyjścia czynię jednak nie ponowoczesność, lecz (jak się zdaje, brak jest sztywnych ram określających poszczególne okresy) poprzedzającą ją nowoczesność. Robię to celowo, gdyż zasadniczo można uznać, że ewolucyjnym następstwem nowoczesności jest ponowoczesność, zatem wiedza o jej poprzedniczce stanowi ważny grunt rozumienia podejmowanych kwestii. Zygmunt Bauman nowoczesnością nazywa proces roztapiania, upłynniania wszystkiego – głównie tego, co uznane zostało za niesprawne i/lub wadliwe, by owe niedziałające elementy zastąpić nowymi, lepszymi (Bauman 2006b: 7–8). Bauman, opisując nowoczesność metaforą płynności, odwołuje się do właściwości cieczy i gazów, podkreślając ich niezależność względem przestrzeni i czasu. Płyny – pisze Bauman – nie zachowują długo nadanej im formy, a ponadto cechuje je gotowość do (nieustannego) zmieniania swego kształtu. Charakteryzuje je zatem tymczasowość czy elastyczność – ta druga zajmuje szczególne miejsce we współczesnym namyśle nad pracą, który będę rozwijał w kolejnych częściach rozprawy. Właściwości cieczy przypisuje Bauman nowoczesności, która tak jak ciecz, jest płynna (Bauman 2006b: 5–7). Nowoczesność opisuje pięć jej cech: wzrost indywidualizmu i rozpad tradycyjnych struktur, dyferencjacja (liczne i wąskie specjalizacje zawodowe), racjonalność (podejmowanie decyzji w oparciu o kalkulację), ekonomizm (ocena jednostki przez możliwość udziału w konsumpcji) oraz ekspansywność (Sztompka 2005 za: Górniak 2016: 88–90).

Różnica pomiędzy nowoczesnością, a ponowoczesnością, jak pisze Roman Leppert (2009) polega na tym, że w przypadku tej pierwszej mieliśmy do czynienia z wiarą w rozwój i postęp, zaś ta druga jest związana z nieustannym produkowaniem wszechobecnego ryzyka (2009: 11). Chodzi tu zatem także o kwestię celu; w nowoczesności był nim wynikający z rozwoju sukces. W przypadku ponowoczesności takiego celu nie można jednoznacznie wskazać, bowiem podlega on nieustannej redefinicji; zbliżenie się do granicy oznacza jej przesunięcie (oddalenie). Można w związku z tym stwierdzić, że owe przesunięcie dokonuje

się w polach: społeczeństwa celu – społeczeństwa ryzyka. Jak wskazuje Leppert, społeczeństwo ponowoczesne rozwija się pozornie w taki sam sposób, jak nowoczesne; doświadcza bowiem nieznanych dotychczas sytuacji (Leppert 2009: 20). Rzeczywistość ta staje się zatem czymś nieznanym. Ponowoczesność to nowoczesność, w której procesy i zjawiska uległy intensyfikacji (Górniak 2016: 90). Podsumowując zatem, społeczeństwo ponowoczesne jest społeczeństwem nieustannie doświadczanego ryzyka, mającego nieprzewidywalny i niejako nieredukowalny charakter. Nieprzewidywalność przenika także obszar zatrudnienia, bowiem

> hasłem dnia jest „elastyczność", a hasło to w odniesieniu do rynku pracy zapowiada koniec tradycyjnego pojęcia pracy i zwiastuje pracę na umowy krótkoterminowe, na umowy – zlecenia lub bez umowy, oraz obejmowanie stanowisk «do odwołania», bez jakichkolwiek gwarancji zatrudnienia. Życie zawodowe przenika dziś niepewność (Bauman 2006b: 229).

Elastyczność, o której pisze Bauman jest produktem dokonującego się od lat osiemdziesiątych, związanego z globalizacją, dążenia do uelastyczniania rynków pracy, która, jak wskazuje Guy Standing, z założenia obejmowała elastyczność: płac, zatrudnienia, miejsc pracy oraz umiejętności (Standing 2014: 41–42). Mirosława Marody (2014: 163) wskazuje natomiast kategorię elastyczności, jako trzecie pojęcie (obok dematerializacji i postfordyzmu) opisujące współczesne przemiany pracy. Zajmijmy się jednak kluczową dla społeczeństwa (po)nowoczesnego kategorią ryzyka.

Ulrich Beck dokonuje pewnego przesunięcia pojęciowego, a właściwie uszczegółowienia, dotyczącego epoki nowoczesnego społeczeństwa, którą nazywa społeczeństwem ryzyka (Beck 2012: 21). Społeczeństwo tejże epoki porzuca tradycyjne formy życia, zmaga się z niepewnością i trudno uchwytnymi zagrożeniami. Ryzyko, a więc potencjalna szansa na niepowodzenie podejmowanych działań, jest nieodłącznym elementem funkcjonowania nowoczesnych społeczeństw. Ich nieuchronność wywołuje jednak dalece sięgające negatywne konsekwencje, na których czele stoi ambiwalencja i utrata wrażliwości (zob. Beck 2012: 77). W efekcie uczymy się (a może właściwie już nauczyliśmy się?) żyć z ryzykiem i niepewnością, które stały się normą. Owa normalizacja powoduje zaś, że nie podejmujemy wysiłków, by zneutralizować owe ryzyko – i trudno dziwić się takiemu podejściu, biorąc pod uwagę chociażby dwie kwestie: nieefektywnego szacowania ryzyka (zob. Taleb 2020: 131–230), czego doświadczyliśmy w ostatnich kryzysach ekonomicznych i gospodarczych oraz faktu, iż owe ryzyka czyhają na nas za każdym rogiem.

> (R)yzyko, którego wcześniej jeszcze nie było i które miało w pełni określone oblicze, teraz się pojawiło i przybiera najrozmaitsze postaci zależnie od kultury, systemu, regionu lub dyscypliny naukowej. Jest to „płynna", jak ująłby to Zygmunt Bauman, czyli permanentna zmiana piętrząca i mnożąca różne, często ulotne ryzyka – ekologiczne, biomedyczne, społeczne, finansowe, symboliczne i informacyjne – stanowiące o ambiwalencji i nieobliczalności społeczeństwa światowego ryzyka (Beck 2012: 94).

Lokowanie ryzyka cechuje specyficzny układ sił. Kumuluje się je w dolnych szczeblach drabiny społecznej, co jest bezpośrednią konsekwencją społecznej polaryzacji, objawiającej się poprzez podejmowanie decyzji na wysokich szczeblach osób eksperckich czy działających w polityce – słowem, tych, którzy mają władzę – nie uwzględniając ni to głosu, ni interesów innych klas i warstw społecznych. Stąd też, jak pisze Beck (2012: 206), niedostrzeganie lub niechęć dostrzegania ryzyka rośnie wraz z brakiem alternatyw ich rozwiązania, a tych najbardziej brakuje w marginalizowanych grupach społecznych: „jeśli patrzeć na nich przez okulary indywidualizacji, widać, że są swojemu «nieszczęściu» sami winni, gdyż ciągną tam, dokąd wszyscy, i z powodu biedy narażają się jeszcze na (niespodziewane) klęski żywiołowe" (Beck 2012: 206). W ten sposób ryzyka i co za tym idzie nierówności, kumulują się w najuboższych regionach świata, a zwłaszcza w wykluczanych i marginalizowanych grupach społecznych (zob. Beck 2012: 243). Szczególnie zaś należy podkreślić, że ostateczna odpowiedzialność za (światowe) ryzyko zrzucona jest na barki jednostki, która pozostaje sama z niepewnością, niemożnością rozwiązania sytuacji; w skrócie mówiąc: zostaje pozostawiona sama sobie (por. Beck 2012: 280).

Opisując aktualne uwikłania człowieka w rzeczywistość rynku pracy trzeba choćby wspomnieć o kondycji kobiet w kontekście zatrudnienia. Temat ten nie stanowi głównej osi zainteresowania, ograniczę się zatem jedynie do zasygnalizowania pewnych kwestii. W utkaną przeze mnie sieć współczesnych przekonań dotyczących pracy wpleść (a może właściwie – wypleść) należy nić dotyczącą uwarunkowania płciowego, rozpoczynającą się przekonaniem, że praca zawodowa jest wpisana w tradycyjną rolę mężczyzny i stanowi podstawę męskości, zaś aktywność zawodowa kobiet jest jedynie dopuszczalna (Piekarska 2020: 51). Kobiety doświadczają szeregu negatywnych zjawisk na rynku pracy, będących przejawem ich zawodowej dyskryminacji i nierówności, by wymienić tylko kilka z nich: nierówności wynagrodzenia i dostępu do stanowisk (Łukasiewicz 2020: 99), *glass cliff* – powierzanie kobietom wysokich stanowisk kierowniczych w niestabilnych warunkach gospodarczych,

nastręczających trudności i krytyki (Banaszak 2020: 33), segregację ze względu na płeć, dotyczącą konkretnych profesji, a nawet całych gałęzi gospodarki (Sałata 2015: 133). Rolę kobiet tradycyjnie – i wciąż aktualnie – wiąże się z wykonywaniem obowiązków domowych oraz opiekuńczych względem osób zależnych, co ponownie uwidoczniła pandemia COVID-19 (Rutkowski 2021a). Jednak, co warto szczególnie podkreślić, kobiety wykonujące prace domowe (zarówno zawodowo, jak i niezawodowo/niezarobkowo) wciąż borykają się z marginalizacją (Kordasiewicz 2016: 293). Zatem, nawet jeśli wykonują obowiązki uznane za typowo kobiece, to wciąż dotyka je marginalizacja.

Kobiety częściej niż mężczyźni doświadczają zatrudnienia w niestandardowych formach, w tym przede wszystkim w niepełnym wymiarze czasu – na podstawie czego Anthony B. Atkinson wyprowadza wniosek o tym, że owe niestandardowe zatrudnienie ma płeć (Atkinson 2017: 233). Wśród niestandardowych form zatrudnienia, niedotyczących wyłącznie kobiet, należy wspomnieć o umowach na „zero godzin", to jest zatrudnienia bez gwarantowanego wymiaru, a więc i bez pewnej zapłaty oraz o mnożących się bezpłatnych stażach, obiecujących młodym ludziom perspektywę przyszłego zatrudnienia w zamian za bezpłatne wykonywanie obowiązków zawodowych (Atkinson 2017: 231). Choć zatem „elastyczne" formy zatrudnienia są stałym elementem rynku pracy, zdaniem Webera, są one niepożądanym stanem przejściowym (Weber 2023: 258).

Wiązanie podejść dotyczących pracy i zatrudnienia należy, jak sądzę, rozpocząć na poziomie przekonań – a te transferowane są już od najmłodszych lat:

> dzieciom w wieku szkolnym mówi się, że jeśli tylko będą ciężko pracować i mocno czegoś chcieć, stanie się to możliwe. Do firm zaprasza się mówców motywacyjnych, których zadaniem jest inspirowanie pracowników do podejmowania wytężonych wysiłków do bycia bardziej wydajnymi i do osiągnięcia „pełnego" potencjału (Macrae, Furnham 2018: 92–93).

Edukacja, ale także szerzej, egzystencja, zostaje uwikłana w neoliberalny dyskurs i sposób funkcjonowania, w którym prym wiodą rynkowe reguły. Jak pisze Guy Standing – rolę szkolnictwa przesuwa się w stronę formowania „kapitału ludzkiego", co autor ten wartościuje jako „jeden z najobrzydliwszych aspektów globalizacji" (Standing 2014: 153). Max Weber (2023: 62–63) pisał, że kapitalistyczny system ekonomiczny ogarnia jednostkę już od jej narodzin, narzucając normy funkcjonowania, których nieprzyswojenie będzie miało dlań negatywne konsekwencje (bezrobocie). Z drugiej strony, stosunek do pracy (jako swoistego powołania) nie jest jego zdaniem wrodzonym stylem życia, lecz rezultatem długotrwałego

wychowania (Weber 2023: 75). Tę rolę spełnia system edukacji, zapewniający reprodukcję siły roboczej. Szkoła, pisze powołujący się na Althussera Lotar Rasiński, jednocześnie reprodukuje kwalifikacje oraz uczy podporządkowania istniejącemu ładowi (Rasiński 2012: 61–62).

Jak już wspominałem, edukację postrzega się jako drogę do zatrudnialności, zaś neoliberalne konteksty, a wśród nich indywidualizm, rozkładają odpowiedzialność między systemem kształcenia (osobami nauczycielskimi) a osobami uczącymi się/kształconymi (*sic*!). W tym ostatnim przypadku, paradoksalnie, mamy do czynienia z odpowiedzialnością, w sytuacji jej realnego braku[2], którą charakteryzuje czasowe odroczenie (zawieszenie) – konsekwencje owej odpowiedzialności (lub jej braku) przyjdzie im ponieść w dorosłości.

Dokonująca analizy dyskursów edukacyjnych o młodzieży w perspektywie Foucaultowskiego urządzania i dyspozytywu[3] Helena Ostrowicka wskazuje, że „pierwszymi powierzchniami wyłaniania się młodzieży jako przedmiotu dyskursu UE były: edukacja i rynek pracy" (Ostrowicka 2015b: 163). Fakt, że dzieci i młodzież w aktach normatywnych Unii Europejskiej ujmowane są w dwóch kategoriach: edukacji i pracy, oznacza, że celem ich kształcenia jest otworzenie perspektywy ich zatrudnialności. Wniosek ten jest spójny z rozważaniami Astrid Męczkowskiej-Christiansen i Piotra Mikiewicza, którzy stwierdzają, że we współczesnych społeczeństwach masowa edukacja stanowi podstawowy mechanizm alokacji jednostek w społeczeństwie, co rezonuje z teorią Borudieu. Męczkowska-Christiansen i Mikiewicz przedstawiają funkcje edukacji (trening, selekcja, alokacja i regulacja aspiracji), które w przyszłości będą oddziaływały na wybory związane z karierą zawodową (Męczkowska-Christiansen, Mikiewicz 2009: 12–13). W kontekście ujmowania edukacji w dokumentach strategicznych warto dodać, że Iwona Błaszczak wskazuje, iż edukacja ustawiczna będąca swoistym paradygmatem współczesnego myślenia o rozwoju człowieka, zmierza w stronę przekształcenia społeczeństwa uczącego się w społeczeństwo postępu, czego przejawami jest obecność pojęć „społeczeństwo wiedzy", czy „gospodarka oparta na wiedzy" w dokumentach strategicznych Polski i UE (2019: 86).

Edukację traktuje się instrumentalnie. Współcześnie służy ona głównie celom związanym z ekonomią i polityką, które Tomasz Szkudlarek nazywa odpowiednio kształceniem dla rynku pracy i kształceniem dla demokracji (Szkudlarek 2017: 70). Kształcenie

[2] Świadczy o tym chociażby fakt niepełnoletności uczniów, a więc sytuacji, kiedy odpowiadają za nich rodzice lub prawni opiekunowie.

[3] Należy wspomnieć, że w literaturze występuje różnorodność stanowisk dotycząca tłumaczenia pojęcia „*dispositif*" używanego przez Michela Foucaulta. Problem ten podejmują m.in. Magdalena Nowicka (2016) i Helena Ostrowicka (2015b). Konsekwentnie używam tu aparatury pojęciowej stosowanej przez Helenę Ostrowicką, do której pracy się odwołuję.

ma więc na celu wyrównywanie szans (nie mamy jednak jasno sprecyzowanego kryterium owej równości), alokację siły roboczej w strukturze społecznej oraz przygotowanie do wejścia na rynek pracy.

Twierdzenie, że praca jest podstawowym celem życia nie wydaje się przesadzone, biorąc pod uwagę, iż już na etapie edukacji zaszczepia się przekonanie lokujące ją w przestrzeni celu ludzkiej egzystencji. Taką argumentację podtrzymują analizy rosyjskich gazet przeprowadzone przez Dorotę Pazio-Wlazłowską, która stwierdza, „(…) że praca postrzegana jest nie tylko jako wartość, którą należy zaszczepić młodzieży, lecz też jako narzędzie służące ograniczeniu wzrostu przestępczości wśród młodych ludzi i mające wymiar resocjalizacyjny (…)" (Pazio-Wlazłowska 2018: 372). Społeczeństwo pracy, jak pisze powołujący się na Hannah Arendt Byung-Chul Han, degraduje człowieka do roli zwierzęcia pracującego (*animal laborans*), uniemożliwiając mu jakiekolwiek działanie (Han 2022: 38).

Interesujących wniosków w analizowanej w rozdziale sprawie dostarczają badania przeprowadzone przez Danutę Wosik-Kawalę oraz Ewę Sarzyńską-Mazurek, które poddały analizie wartość pracy w percepcji młodzieży znajdującej się u progu życia zawodowego (2017). Wyniki wspomnianych badań pokazują, że według młodzieży trzy wysoko cenione wartości w życiu to: szczęście rodzinne, zdrowie oraz rozwój swoich zainteresowań (Wosik-Kawala, Sarzyńska Mazurek 2016: 124). Choć wskazania nieznacznie różnią się w zależności od rodzaju szkoły, do której uczęszczała badana młodzież (liceum ogólnokształcące, technikum, zasadnicza szkoła zawodowa), stosunkowo niewielki odsetek wskazywał, że ważne jest dla nich zdobycie wysokiej pozycji społecznej oraz materialnej (Wosik-Kawala, Sarzyńska-Mazurek 2016: 124–128).

Warto zaznaczyć, że mimo, iż praca nie jest jedną z głównych wartości, którymi kieruje się w życiu młodzież, to nie przejawiają oni jednak postawy biernej – większość z nich miała sprecyzowane lub względnie sprecyzowane plany zawodowe na przyszłość. Wartość pracy percypują głównie w kontekście możliwości rozwoju zainteresowań, rozwoju zawodowego oraz doskonalenia i samorealizacji (Wosik-Kawala, Sarzyńska Mazurek 2016: 185). Praca jest dla nich przede wszystkim wartością instrumentalną, której wykonywanie ma przynosić konkretne korzyści, czy to materialne, czy rozwojowe:

> (…) praca w ocenie młodzieży stojącej u progu kariery zawodowej nie zajmuje czołowego miejsca w hierarchii wartości, choć jest wartością dość wysoko cenioną. Nie jest postrzegana przez młodych ludzi jako dobro „samo w sobie", nie stanowi zatem dla nich wartości autotelicznej. Badani postrzegają pracę raczej jako wartość, dzięki

> której mogą realizować inne wartości, dążenia i cele. Praca jest zatem dla nich wartością instrumentalną (Wosik-Kawala, Sarzyńska Mazurek 2016: 186–187).

Wydaje się zatem, że obecnie doświadczamy czegoś na kształt zmiany pokoleniowej, która niejako zrzuca pracę (zatrudnienie) z piedestału uznawania jej (go) za najważniejszą czynność wykonywaną przez ludzi. Wciąż pozostaje ona wysoce cenioną wartością, ustępuje jednak miejsca innym, takim jak szczęście rodzinne, zdrowie czy szeroko rozumiany rozwój osobisty. Należy jednak pamiętać, że (współcześnie zależność ta jest silna) wybór pracy i środowiska pracy to także wybór stylu życia (Giddens 2007: 114).

Paradygmatyczna zmiana percypowania pracy przez młodzież jest jednak znacznie szersza niż wydaje się na „pierwszy rzut oka" – ma charakter zmiany mentalnej, niemal przewrotowej. Zatrudnienie – zgodnie z prezentowanymi wynikami badań Danuty Wosik-Kawali i Ewy Sarzyńskiej-Mazurek – staje się po pierwsze, sposobem pozyskiwania środków na utrzymanie, które mają służyć realizacji celów życiowych, po wtóre zaś, ma umożliwiać osobie zatrudnionej samorozwój. Dostrzegam w tym proces wyzwalania się spod jarzma, tego co Erich Fromm określa byciem „obiektem" dokonywanego poprzez abstraktyfikację:

> czytamy na przykład w *New York Timesie* powiedzmy nekrolog, który mówi: „Zmarł producent obuwia. Zmarł inżynier kolejnictwa". Kto zmarł? Producent obuwia. Zmarł mężczyzna albo zmarła kobieta, ale jeśli opisuje się czyjąś śmierć jako śmierć obiektu, „producenta obuwia", to jest tak, jak gdybyśmy powiedzieli, że coś jest warte pięćdziesiąt centów. Zapominamy i ignorujemy fakt, że to konkretna osoba, dokładnie określona i jak każda osoba to ktoś wyjątkowy. Ignorujemy wszystkie konkretne właściwości, dokonujemy abstraktyfikacji. Mówimy o tym kimś „producent obuwia", jak gdyby tym dokładnie był. Jest to równoważne określaniu towaru przez jego wartość wymienną, jego cenę (Fromm 2017: 53).

Fromm pisze o ulokowaniu jednostki w perspektywie uznawania jej za towar, zatem jej wartość jest określona jako cena, tj. wartość wymienna. Proces zmiany postrzegania pracy (zatrudnienia) przez nowe pokolenia, nosi znamiona *empowermentu*, przez co rozumiem oddolne odzyskiwanie sprawstwa i podmiotowości zapoczątkowanego przez modyfikację paradygmatu.

Sprawa ta będzie prezentowała się zgoła odmiennie, kiedy do głosu dopuścimy Karola Marksa ze sposobem, w jaki postrzegał robotniczą alienację. Występuje ona w czterech wariantach: alienacji wobec produktu pracy (niemożność dysponowania wytworzonymi

produktami), alienacji wobec procesu pracy (praca motywowana przymusem utrzymania siebie i rodziny), alienacja człowieka wobec siebie (życie zbiorowe to jedynie narzędzie do realizacji własnych, indywidualnych potrzeb), alienacja wobec innego człowieka (postrzeganie innych ludzi jako konkurencję na rynku pracy) (Rasiński 2012: 38–40). W świetle teorii Marksa pokoleniowa zmiana paradygmatu pracy jawi się jako spełnianie kolejnych kryteriów alienacji – szczególnemu wzmocnieniu podlegają kryterium drugie oraz trzecie, a w perspektywie aktualnych uwarunkowań rynku pracy (zwłaszcza, jeśli spojrzymy na niego z perspektyw doświadczeń osób pozostających poza zatrudnieniem), także kryterium czwarte. Współcześnie, stwierdza Byung-Chul Han, żyjemy w epoce postmarksistowskiej, co oznacza, że nie doświadczamy już opisywanych przez Marksa alienacji i odrzeczywistnienia, lecz wolności i realizacji siebie (Han 2022: 84). Tę epokę charakteryzuje samowyzysk, motywowany dążeniem do realizacji, a skoro jednostka sama skazuje się na taki los, niemożliwy jest bunt czy rewolucja, a ostatnim punktem na tej drodze jest śmierć.

Współczesny rynek pracy silnie doświadcza przemian związanych z rozwojem technologicznym, w tym automatyzacji i robotyzacji procesów. Przekształcenia te przekładają się na zakres wymagań i czynności wykonywanych przez osoby zatrudnione. Proste prace produkcyjne stopniowo znikają (lecz nie całkowicie), rośnie zaś zapotrzebowanie (niemające jednak charakteru wymiany osób zatrudnionych) na osoby specjalizujące się w obsłudze i serwisowaniu m.in. robotów. Zwrot z inwestycji w szeroko rozumiany rozwój technologiczny polega na oszczędnościach wynikających z redukcji etatów osób robotniczych. Wnioski z prowadzonych na świecie badań są jednoznaczne:

> Carl Benedikt Frey i Michel Osborne uznają, że 47% wszystkich miejsc pracy w Stanach Zjednoczonych znajduje się w sferze wysokiego ryzyka (…) w ciągu nadchodzących dziesięcioleci mogą zostać zautomatyzowane. Klasyfikacja, jaką stosują Frey i Osborne, wykracza poza (…) podział na pracę rutynową i nierutynową oraz (…) podział na pracę fizyczną i umysłową, a także bierze pod uwagę potencjalne „wąskie gardła" komputeryzacji. Szczególnie narażone miejsca pracy to te z obszaru obsługi biurowej i administracji, sprzedaży i usług. Zajęcia obciążone niewielkim ryzykiem znajdziemy w służbie zdrowia, edukacji, usługach prawnych, usługach dla społeczności, sztuce i w mediach (Atkinson 2017: 171).

Neoliberalny dyskurs indywidualizacji, wbrew możliwym przypuszczeniom nie stanowi swego rodzaju szczelnej siatki poznawczej. Jak analizuje Tomasz Stawiszyński (2021) istnieje w ludziach potrzeba, by poszukiwać odpowiedzialności za swój los poza obrębem

własnych możliwości, indywidualnego sprawstwa. A ową nieszczelność współczesna kultura wypełniła między innymi astrologią. Anthony Giddens twierdził, że rozwiniętą w pełni nowoczesność cechuje zwątpienie w opatrzność i wiara w dwoistą naturę nauki i techniki, które jednocześnie stwarzają nowe ryzyka i dostarczają obiecujących rozwiązań (Giddens 2007: 40). Poruszone kwestie wymagają szerszego kontekstu i wyjaśnienia.

Francis Fukuyama określa neoliberalizm jako połączenie występującego w amerykańskim libertarianizmie niechęci do ingerencji państwa i wolności jednostki z mającymi źródła w chicagowskiej szkole ekonomicznej wrogości względem państwowych regulacji i uznaniu rządów jako przeszkadzających przedsiębiorcom/przedsiębiorczyniom i innowatorom/innowatorkom (Fukuyama 2024: 38). Neoliberalizm lokuje ludzi jako konsumujące zwierzęta, których dobrostan mierzy się tym, ile są w stanie zjeść. Istnieją jednak tradycje, które określają, że ich szczęście zależy od umiejętności znalezienia równowagi między produkcją, a konsumpcją (Fukuyama 2024: 57). Związek liberalizmu z jego nowoczesną wersją wydaje się silnym, co obserwujemy w takich zjawiskach jak konsumpcjonizm, głód statusu oraz nieusatysfakcjonowanie możliwościami osiągnięć (Fukuyama 2024: 153). Choć bezpośrednio przypisuje się je liberalizmowi, to silnie zaznaczają one swoją obecność w rzeczywistości społeczeństwa neoliberalnego – indywidualizm i prawa własności prowadzą tylko do neoliberalizmu (Fukuyama 2024: 102).

Obok dominującego w neoliberalnym dyskursie kultu sukcesu życiowego i zawodowego, uzależnionego tylko od własnej aktywności jednostki, a jednocześnie negującego wszelkie uwarunkowania społeczno-kulturowe, pochodzenie, klasy społeczne etc., wciąż pozostaje część społeczeństwa, która mimo podejmowania wspomnianych wysiłków tego sukcesu nie odnosi. Ciężar winy za porażkę bywa na tyle silny, przytłaczający i nieznośny, że – mówiąc w skrócie – prowadzi do uznania odpowiedzialności za bieg spraw jakiejś siły wyższej – losowi, bogom czy układowi planet (zob. Stawiszyński 2021: 182–191). Innymi słowy, bezpieczeństwo ontologiczne budowane wokół ideologii neoliberalnej zostaje zburzone, a naturalna potrzeba poczucia stabilności własnej egzystencji daje fundamenty pod budowę innego muru obronnego. Tym, w postępującej społecznej laicyzacji, stają się inne wartości transcendentne, mityczne, substytuty niegdysiejszych bogów będące wyjaśnieniem biegu zdarzeń, a ponadto oferujące coś znacznie więcej – poczucie stabilności, bezpieczeństwa. Kwestię tę Stawiszyński podsumowuje w następujący sposób:

> (…) astrologia przynosi to wytchnienie przede wszystkim w pewnym szczególnym obszarze – zdejmuje z nas mianowicie owo charakterystyczne dla późnej

> nowoczesności nieznośne brzemię odpowiedzialności: za własne obawy, pozycję w hierarchii społecznej, za sukces albo porażkę, za powodzenie w małych i dużych sprawach, szczęście w miłości, tężyznę fizyczną i zdrowie. Słowem, za wszystko, z czego w dzisiejszej kulturze nieustannie się nas rozlicza, a co realnie zależy od nas w znacznie mniejszym stopniu, niż przewidują wszechobecne kulturowe narracje (Stawiszyński 2021: 189).

Astrologia, jak pisze Stawiszyński, oferuje zdecydowanie więcej niż aktualne narracje społeczne. Dzięki wpisaniu jednostki w szerszy układ sił (jako część wszechświata) pozwala realizować potrzebę afiliacji, przesuwa sposób postrzegania czasu z jednolitej ścieżki ciągu wydarzeń (wiodącego prostolinijnie, jedynie w przyszłość) w stronę cykliczności (w związku ze zmianami układu planetarnego), a zatem dającym pewność, że negatywne doświadczenia są elementem naturalnym i mijającym. Maluje to przyszłość w pozytywnych barwach oraz zdejmuje odpowiedzialność z jednostki (neoliberalny indywidualizm) i rozprasza ją oferując w zamian przekonanie, że poprzez połączenie z innymi bytami, los wszystkich ludzi determinowany jest w dokładnie taki sam sposób (por. Stawiszyński 2021: 191–197).

Kiedy obok Stawiszyńskiego „położymy" Standinga, możliwe będzie szersze spojrzenie na sprawę, uwzględniające neoliberalny paradygmat. Standing, podając przykład Wielkiej Brytanii pisze o państwie terapeutycznym – sytuacji, kiedy rząd „zamiast zajmować się przekształcaniem strukturalnych powodów stresu i depresji" zaczął ją wykorzystać i wysyłać ludzi na terapię behawioralno-poznawczą, na której uczyli się radzenia z tą sytuacją (Standing 2014: 282–284). Korzystanie z terapii nie jest ani kwestią dyskusyjną ani podlegającą jakiejkolwiek ocenie. Standingowi chodzi o wskazanie pewnego paradoksu – sytuacji, kiedy rząd (czy szerzej – władza polityczna) generuje niepewności, o których pisał między innymi Ulrich Beck, nie ponosząc za nie żadnej odpowiedzialności. Odpowiedzialność zostaje przerzucona na barki jednostki, tworząc iluzję sytuacji dostarczania narzędzi, by ta (wciąż indywidualnie!) nabyła umiejętności poradzenia sobie z egzystencjalnymi trudnościami.

Konkluzja płynąca jedynie ze wzmianki o pęknięciach w neoliberalnych dyskursach dominujących w społeczeństwie oraz poszukiwaniu alternatywnych sposobów postrzegania i interpretowania rzeczywistości świadczy między innymi o tym, że stopniowo przestają one być wystarczające do opisu świata i układania społecznego funkcjonowania. Społeczeństwo, co pokazuje chociażby przykład wspominanej astrologii, poszukuje odmiennych dyskursów, takich, które w większym stopniu niż aktualnie dominujące, będą dawały choćby realne złudzenie bezpieczeństwa ontologicznego i egzystencjalnego.

Opisywane przeze mnie pęknięcie w dyskursie neoliberalnym może być swoistą szansą, pewnym – jak pisze Chantal Mouffe – momentem populistycznym (Mouffe 2020: 13–27). Owe pęknięcie ma potencjał zmiany aktualnego układu władzy, przerwania hegemonii neoliberalnej, a w konsekwencji, kształtowania bardziej demokratycznego społeczeństwa. Mouffe szansę tę opisuje w następujący sposób:

> (…) „moment populistyczny" (…) [to wyraz – dop. M.R.] oporu wobec postdemokracji, będącej wynikiem trzydziestu lat hegemonii neoliberalnej. Obecnie przechodzi ona kryzys, co stwarza możliwość ustanowienia nowej formacji hegemonicznej. Może być ona albo bardziej autorytarna, albo bardziej demokratyczna, w zależności od tego, w jaki sposób te różne rodzaje oporu zostaną wyartykułowane, i od rodzaju polityki, która rzuci wyzwanie neoliberalizmowi (Mouffe 2020: 73).

Argumentacja Chantal Mouffe jest zbieżna z problematyzacją przedstawianą przez Stawiszyńskiego. Mouffe odnosi się do społecznego podziału na przegranych i wygranych neoliberalnej globalizacji i wskazuje, że przedstawiciele każdej z tych grup prezentują odmienne interesy, których nie sposób pogodzić (Mouffe 2020: 59). Dostrzega jednak szansę na pogodzenie tych interesów i „przeciągnięcie" wygranych na drugą stronę poprzez budowanie świadomości w obrębie aktualnych zagrożeń środowiskowych, w kontekście zapewnienia lepszej przyszłości kolejnym pokoleniom. W gruncie rzeczy jest to zatem walka o dominację, a właściwie jej odmienną względem aktualnej, ideologiczną odsłonę, bowiem

> (…) świat relacji międzyludzkich stanowi złożony system przenikających się i wzajemnie warunkujących opresji. Przestrzeń społeczna definiowana jest tutaj przede wszystkim jako pole permanentnej gry o dominację – gry niejawnej, podlegającej ciągłej mistyfikacji pod wpływem produkowanych przez *mainstream* narracji, które mają na celu zdławienie głosu i perspektyw marginalizowanych mniejszości (Stawiszyński 2021: 279–280).

Byung-Chul Han przekonuje jednak, że ponowoczesna intensyfikacja procesów, społeczeństwo pracy i osiągnięć (o których więcej mowa w podrozdziale 1.2.) wytwarza nowe przymusy. Jednym z nich jest właśnie przymus pracy, stanowiący problematykę kolejnego podrozdziału. Jego zdaniem przymusy te nie mają już charakteru zewnętrznego, lecz wewnętrzny: „[w – przyp. M.R.] (…) społeczeństwie pracy (…) każdy sam prowadzi swój obóz pracy, (…) jest się

w nim zarazem więźniem i strażnikiem, ofiarą i katem (…) dzięki czemu wyzysk możliwy jest również bez władzy" (Han 2023: 41).

Podjęcie się kreślenia innej niż obecnie dominującej linii interpretacji rzeczywistości, a właściwie jej wycinka dotyczącego „świata pracy", wymaga uporządkowania i ugruntowania punktu początkowego, jakim jest aktualna rzeczywistość społeczna i dominujące w jej obrębie dyskursy. W kontekście pracy i jej braku, które są przedmiotami prowadzonych przeze mnie badań, dalsza problematyzacja wymaga, by zająć się kwestią społecznego ulokowania pracy w kontekście obowiązkowej czynności wykonywanej przez człowieka. Stąd też tematowi przymusu pracy poświęcam kolejny podrozdział.

1.1. Przymus pracy i prace bez sensu. Wokół współczesnej recepcji przemian

Jednym z wątków podjętych w poprzednim rozdziale było ulokowanie pracy w życiu jednostki i społeczeństwa późnej nowoczesności. Podjąłem także temat instrumentalnego podejścia do edukacji jako narzędzia alokacji jednostki w świecie społecznym poprzez kształtowanie jej zatrudnialności. W tym podrozdziale zajmę się innymi kontekstami współczesnej kondycji „świata pracy", skupiając się na obowiązku pracy, który w dalszej części będę określał, jako przymus pracy/zatrudnienia [4]. Używane przeze mnie określenie częściowo odnosi się do obowiązku zatrudnienia, jednak jest zdecydowanie szersze. Operuję nim, by podkreślić jednej strony, społeczny charakter sytuacji wykluczenia osób niezatrudnionych z udziału w głównym nurcie życia, zaś z drugiej, że zatrudnienie jest warunkiem funkcjonowania człowieka w świecie. Jednostka chcąc pozostać członkiem społeczeństwa (tzn. nie trafić na/poza margines) **musi** być zatrudniona. Jak podkreśla David Graeber „cichym skandalem kapitalizmu jest to, że nigdy nie było okresu, w którym opierałby się on przede wszystkim na pracy dobrowolnej" (2018: 516). Jedną z konsekwencji takiego przymusu – jak będę przedstawiał w dalszej części podrozdziału – jest nadmierne obciążanie się obowiązkami zawodowymi oraz tworzenie bezsensownych miejsc/ stanowisk pracy.

Uchwycenie istoty pracy, uznawanej za najważniejszą aktywność życiową człowieka, która wykracza poza sferę ekonomiczną, jest możliwe poprzez odniesienie się do konsekwencji związanych z jej utratą. Janusz Kirenko i Marlena Duda piszą, że „praca (…) to podstawowa rola społeczna, która zapewnia źródło tożsamości, poczucia własnej wartości i stosunków społecznych. Dowodem na to, że utrata miejsca pracy jest sytuacją poważną, świadczy szeroki zakres konsekwencji psychospołecznych i ekonomicznych" (Kirenko, Duda 2018: 35).

[4] Zob. także: Bauman 2006a: 26–41.

Ponadto, utrata zatrudnienia jest jednym z największych kryzysów życiowych – zaraz po śmierci i chorobie (Kirenko, Duda 2018: 36) – oddziałuje więc negatywnie na jakość życia jednostki. Tematem tym szerzej zajmę się w rozdziale trzecim.

Punktem wyjścia dalszych rozważań jest zwrócenie uwagi na dwojakie społeczne postrzeganie pracy. Z jednej strony traktuje się ją jednocześnie instrumentalnie i autotelicznie – przypisuje się jej wartość rozwojową człowieka, traktuje się, jako narzędzie rozwoju osobistego (a więc nabywania pewnych umiejętności twardych i miękkich). W tym sensie praca jest przekuwaniem energii w nowe kompetencje. Z drugiej strony, o pracy mówi się jak o narzędziu spełniania własnych aspiracji i realizacji marzeń – chociażby w znanym sloganie coachów i specjalistów rozwoju osobistego: „bądź swoim własnym szefem", „przestań spełniać cudze marzenia, zacznij realizować własne" etc. Werbalizacja tych myśli przyjmuje jednak formę komunikatów infantylizujących pracę jako taką, co – jak sądzę – nosi znamiona zabiegu intencjonalnego. W gruncie rzeczy sprowadza się to do sytuacji, w której przymus bycia osobą zatrudnioną (i powszechny dyskurs w tym zakresie) zmienia się w taki sposób, by w odróżnieniu od „przymusu", budził w nas pozytywne skojarzenia. Te ostatnie wywołuje np. przekształcanie miejsc pracy i kultury organizacyjnej, w taki sposób, by była przyjazna osobom pracującym, np.: (1)tworzenie wewnątrzogranizacyjnych zespołów ds. rozwoju osób zatrudnionych, które stoją na straży spraw interpersonalnych w poszczególnych zespołach i całej organizacji oraz jednostkowego rozwoju tychże osób; (2) rozluźnianie atmosfery w miejscu pracy, np. poprzez wprowadzanie „owocowych czwartków"; (3) uatrakcyjnianie przestrzeni biurowej: baseny z kulkami, kafejki, place zabaw, boiska do koszykówki (Macrae, Furnham 2018: 53–56). Zespół Randstad Polska na swoim blogu HR rekomenduje, by w celu poprawy zaangażowania oraz zatrzymania najbardziej utalentowanych osób pracowniczych (co ma zmniejszać kryzys zatrudnienia związany z wymaganiami produkcji) podjąć się m.in. zorganizowania zbiórek na różne cele czy umożliwienia kadrze zaangażowanie się w lokalny wolontariat w wymiarze (bagatela!) godziny miesięcznie bez utraty wynagrodzenia (2023).

Takie „zabiegi", wpisujące się w kategorię spotkań poświęconych wyłącznie szczęściu pracowników i pracowniczek Whitney Goodman wymienia pośród elementów tworzących „pułapkę pozytywności", a kluczowe w tym względzie jest pozytywne nastawienie osób pracowniczych i zostawianie swoich problemów w domu (Goodman 2022: 59). Rodzi się zatem pytanie, które także stawiają cytowani autorzy (Macrae i Furnham) – czy chodzi o to, by zrobić z pracy „dobrą zabawę", czy może o coś więcej?

Jedną z możliwych odpowiedzi jest spojrzenie na uatrakcyjnianie pracy i miejsc jej wykonywania przez pryzmat zachowań wolnoczasowych, o których nieco więcej pisałem

w rozdziale pierwszym. Te wszystkie kafejki i boiska są przestrzenią realizacji czasu wolnego – „czasu od pracy-do pracy", a więc czegoś paradoksalnego, co jednocześnie jest czasem wolnym od wykonywania obowiązków zawodowych i czasem przygotowującym do ich wykonywania, bowiem jak donoszą liczne badania, takie aktywności relaksują osoby pracujące i sprawiają, że są bardziej kreatywne i wydajne (Macrae, Furnham 2018: 53–62). Skoro celem takiego działania jest wzrost wydajności osób zatrudnionych – wracamy do punktu wyjścia, a więc do uznania, że ludzką powinnością jest praca, a jeśli już ją posiada – niech wykonuje ją w sposób maksymalizujący korzyści zatrudniającego. To w łatwy sposób można zaimplementować ucząc, jak twierdził Noël Coward, że „jedynym sposobem na odczuwanie radości z życia jest praca. Praca to większa frajda niż frajda" (Macrae, Furnham 2018: 124).

Skuteczność opisywanych zabiegów stwarzająca iluzję wolności, jest niczym innym, jak narzędziem przymusu i wyzysku samego/samej siebie (Han 2022: 73). Przekonujemy bowiem siebie, że cel tych zabiegów ma w gruncie rzeczy pozytywny wymiar, sygnalizujący zapowiadany przez Nietzschego nowy typ człowieka – osobę nadmiernie doświadczającą pozytywności, pozbawioną suwerenności, która potrafi tylko pracować (Han 2022: 30–31).

Praca, jest więc wyjątkowo zakorzeniona w naszej indywidualnej i społecznej świadomości – do tego stopnia, że czujemy pochodzący z nieokreślonego źródła przymus. Gdyby jednak pokusić się o wskazanie źródła, należy (niejako na powrót) odwołać się do naszych przekonań, ponieważ:

> żyjemy przecież po to, żeby pracować, a pracujemy po to, żeby żyć. Jesteśmy też w stanie odnaleźć sens, satysfakcję i dumę w praktycznie każdej pracy: od rytmicznej monotonii towarzyszącej myciu podłóg po wykorzystywanie luk w prawie podatkowym. Praca, którą wykonujemy, definiuje również to, kim jesteśmy; daje perspektywy na przyszłość, określa, gdzie i z kim spędzamy większość czasu; reguluje naszą samoocenę; wpływa na naszą hierarchię wartości i orientację polityczną. Zjawisko to jest tak silne, że układamy pieśni na cześć niezłomnych i pracowitych, potępiamy lenistwo nierobów, a obiecywanie pracy wyborcom stało się mantrą powtarzaną przez wszystkich polityków, bez względu na ich przynależność partyjną (Suzman 2021: 11).

Można zatem stwierdzić wszechobecność pracy w naszej egzystencji, która ma niejako charakter uzależnienia, przymusu. Ten, budujemy od wieków, zmieniając funkcje zatrudnienia, sposób jego organizacji i cele wykonywania, o czym piszą m.in. James Suzman (2021) czy David Graeber (2018). Nie podejmując pogłębionych analiz w tym zakresie (osobę czytelniczą

odsyłam do wskazanych źródeł), kwestię tę ograniczę jedynie do cytatu z książki Ericha Fromma: „można powiedzieć, że praca, jako spełnienie, przyjemność zmieniła się w obsesję, obowiązek coś, co samo w sobie było przykre, jak każde obsesyjne działanie (…) [jednak, dzięki niej – przyp. M.R.] człowiek czuł się bezpiecznie" (Fromm 2017: 36). Paradygmatycznie, wątek przymusu pracy dotyczy także kobiet, czego szczególnym przykładem może być świadczenie usług seksualnych przez kobiety w PRL. Anna Dobrowolska (2020: 37) wskazuje, że zatrudnienie miało być czymś na kształt remedium; terapią, która miała pozwolić przywrócić kobiety świadczące usługi seksualne do społecznie przyjętych norm funkcjonowania, w tym zarobkowania. Jak jednak pokazały praktyczne realizacje owej „terapii", była ona nieskutecznym narzędziem resocjalizacji (Dobrowolska 2020: 89). I choć jeden ze sposobów postrzegania świadczenia usług seksualnych lokuje je w obszarze zatrudnienia, to właśnie zatrudnienie w dziedzinach i na warunkach akceptowanych społecznie miały być wówczas metodą przywracania jednostki do życia w społeczeństwie. W skrócie mówiąc, przymus pracy uznawano za sposób odsunięcia od pracy w formach, których społeczna akceptacja była co najmniej ograniczona – lekiem na pracę była praca (*sic!*).

Swoisty przykład przymusu bycia zatrudnionym można odnaleźć w interesującej koncepcji „społeczeństwa bez bezrobocia" Jules'a Gazona (2008). Autor ten, z perspektywy społecznej i ekonomicznej, przedstawia możliwość zredukowania (właściwie jego zlikwidowania, to znaczy: usunięcia) bezrobocia, jednak nie poprzez gwarantowany dochód minimalny, zasiłki pomocy społecznej, czy szeroko pojętą aktywizację społeczno-zawodową w ramach instytucji rynku pracy – jego pomysł zasadza się na organizacji usług sąsiedzkich.

Jedną z pułapek prezentowanego przez niego podejścia (czego jest w pełni świadomy) jest właśnie obowiązek pracy (który ja nazywam przymusem) – „(…) obowiązek pracy dotyczy tylko tych, którzy mając potrzebę posiadania dochodu mogą go jedynie uzyskać jako wynagrodzenie za pracę" (Gazon 2008: 150). Zgodnie z jego koncepcją, społeczeństwo ze względu na sytuację ekonomiczno-zawodową można podzielić na trzy części: (1) osoby, które nie muszą podejmować pracy, ponieważ posiadają dostateczne zasoby finansowe, (2) osoby, które z oczywistych względów nie mogą pracować (osoby starsze, z niepełnosprawnościami) oraz (3) osoby zatrudnione – na otwartym rynku pracy lub jeśli z jakichś względów jest to niemożliwe – w usługach sąsiedzkich. Co jednak najważniejsze z perspektywy prowadzonego wywodu, punktem wyjścia pomysłu na zniwelowanie braku zatrudnienia jest powszechna akceptacja jego przymusu. Koresponduje to z treściami pisarstwa Karola Marksa, chociażby w kwestii przymusu stosowanego przez kapitalistów względem robotników, w celu wytworzenia wartości dodatkowej (Marks 2020: 53).

Istotność wartościowania pracy przez osoby, które są jej pozbawione prezentują wyniki badań Katarzyny Ślebarskiej (2010) przeprowadzone wśród pozostających poza zatrudnieniem Niemców i Polaków. Dowiodły one, że pozytywne postawy wobec zatrudnienia przyczyniają się do lepszego funkcjonowania w sytuacji jego braku oraz odgrywają znaczącą rolę w zakresie podejmowania działań mających na celu podjęcie go (Ślebarska 2010: 118). Wnioski te można uprościć do zasady, że im wyżej osoby niezatrudnione cenią zatrudnienie, tym intensywniej podejmują działania mające na celu aktywizację zawodową. Kochanie pracy jest ściśle związane z przynależnością klasową – częściej dotyczy osób wyżej ulokowanych w strukturze społecznej niż niżej, natomiast samo uwielbienie pracy jest oznaką owej przynależności oraz posiadanych aspiracji, chociażby w kwestii stylu życia (Smełka-Leszczyńska 2024: 88).

Podejmowany temat przymusu pracy ma także inne oblicze – zamiłowania, a właściwie uzależnienia od niego. Świadczy o tym chociażby fakt, że wykonujemy obowiązki zawodowe przez dłuższy czas niż powinniśmy; niż przewiduje to nasz wymiar zaangażowania, np. w Wielkiej Brytanii „81 procent pracowników biurowych sprawdza służbową pocztę poza godzinami pracy, a jedna trzecia – zanim wstanie rano z łóżka" (Guibourg 2015 za: Macrae, Furnham 2018: 3). Stąd płynie wniosek, że zatrudnienie organizuje nie tylko nasz czas aktywności zawodowej (wydzielony z zakresu dobowego), ale również czas poza nim. Brak równowagi między czasem zatrudnienia a czasem wolnym jest przejawem nadmiernego obciążania się tym pierwszym (Paluchowski, Hornowska, Haładziński, Kaczmarek 2014: 14) i jest pierwszym krokiem do uzależnienia się od niego. Uzależnienie od pracy jest kolejnym przykładem społecznego przekonania o niej jako niezbędnym elemencie egzystencji.

Kamila Wojdyło wskazuje, że zapracowanie stało się jedną z uznawanych wartości, cechą nobilitującą. Z drugiej strony pojęcie używane do określenia tego zjawiska – pracoholizm – w społecznym dyskursie używane jest w sposób nieprawidłowy (Wojdyło 2010: 11). Owa nobilitacja nadmiernego pracowania znajduje odzwierciedlenie w dyskursie społeczeństwa ponowoczesnego, zgodnie z którym, by odnieść życiowy sukces wystarczy poświęcać na tę czynność odpowiednio dużo czasu (Jędrusik 2019: 81–83; Macrae, Furnham 2018: 91–94).

Właściwe rozumienie pracoholizmu lokuje go w obrębie uzależnień, np. w analogii do alkoholizmu i oznacza „(…) ekstremalną, opartą na przymusie potrzebę pracy (niekontrolowaną potrzebę pracy bez przerwy), która powoduje naruszenia zdrowia fizycznego, psychicznego oraz społecznego funkcjonowania jednostki" (Wojdyło 2010: 18). Na pracoholizm nie składa się jedynie aspekt utraty kontroli, a więc nadmiernego obciążania się obowiązkami zawodowymi, lecz także zwiększanie dawki – podejmowanie dodatkowych obowiązków oraz objawy związane z odstawieniem, tj. niepokój i niedyspozycje w czasie,

kiedy się tych obowiązków nie wykonuje (Wojdyło 2010: 20). Innym kwalifikatorem jest ukierunkowanie satysfakcji związanej z aktywnością zawodową – pracoholicy czerpią ją z samej aktywności, a nie z rodzaju wykonywanych zadań (Wojdyło 2010: 44–45). „Różnica pomiędzy pracoholikami a niepracoholikami jest taka, że ci pierwsi uciekają przed osobistymi kłopotami w pracę, natomiast osoby nieuzależnione, które także pracują za dużo, lekceważą życie rodzinne w powodu pogoni za sukcesem" (Paluchowski, Hornowska, Haładziński, Kaczmarek 2014: 20).

Zarys pracoholizmu wskazuje, że główną osią problemową są wewnętrzne (osobowościowe) składniki powodujące uzależnienie od wykonywania obowiązków zawodowych. Ich oddziaływanie jest silne i kluczowe W tym względzie nie należy umniejszać wpływu środowiskowego, który przekłada się na postawy i przekonania jednostki, na występowanie tego rodzaju uzależnienia. Waldemar Furmanek zwraca uwagę, że osoby uzależnione od pracy wbrew pozorom nie mają silnego charakteru, lecz niską samoocenę, którą próbują wzmocnić poprzez dążenie do osiągania nierealistycznych standardów czy celów (2015: 361–362).

Postawy osób nadmiernie obciążających się pracą warunkują również poszczególne elementy socjalizacji pierwotnej i wychowania. W przypadku dysfunkcjonalnych postaw osób nadmiernie obciążających się obowiązkami zawodowymi i uzależnionych od nich można wymienić takie przekonania: (1) źródłem zadowolenia i szczęścia jest wytrwała i ciężka praca, (2) środowisko, rodzina i osoby przełożone wymagają, by pracować intensywnie, (3) szczęście jest uzależnione od wykonywania wszystkiego maksymalnie dobrze, (4) można być najlepszym lub najgorszym, nie ma wartości pomiędzy, (5) nie można zmienić swojego stylu życia (np. pracować mniej), (6) zabawa i przyjemność to marnowanie czasu, (7) tylko dzięki sympatii innych człowiek czuje się dobrze (Wojdyło 2010: 77). Przynajmniej część z wymienionych postaw i przekonań kształtowana jest na wczesnym etapie rozwoju – można powiedzieć, że osoby nadmiernie obciążające się obowiązkami zawodowymi wynoszą je z domu.

Przemiany społeczne, o których pisałem w poprzednich podrozdziałach, w obliczu których ludzie zaczęli definiować swoją wartość poprzez pracę, otworzyły przestrzeń dla uzależniania się od niej. Bezpośrednimi konsekwencjami tego uzależnienia jest wyniszczenie organizmu (od stanów lękowych, problemów ze snem, przez nadciśnienie, na poczuciu udręczenia i wyczerpania organizmu kończąc) oraz całkowite wypalenie zawodowe (Furmanek 2015: 361–362). W długoterminowej perspektywie konsekwencją nadmiernego obciążania się obowiązkami zawodowymi – tak, jak w przypadku przedawkowania substancji szkodliwych (alkoholu, środków psychoaktywnych) może być śmierć. James Suzman (2021) pisze,

że Japońskie Ministerstwo Pracy wyróżnia dwa rodzaje śmierci bezpośrednio spowodowanej przez przepracowanie: *karoshi* i *karo jisatsu.* „*Karoshi* to śmierć wynikająca z choroby serca spowodowanej wyczerpaniem, brakiem snu, złym odżywianiem się i brakiem aktywności fizycznej (…) *karo jisatsu* to sytuacja, w której pracownik sam odbiera sobie życie z powodu stresu wynikającego z przepracowania" (Suzman 2021: 409–410). Zjawisko to, w różnych wersjach i pod różnymi nazwami funkcjonuje także w innych państwach, m.in. Korei Południowej czy Australii.

Samo diagnozowanie śmierci z przepracowania jest niepokojącym sygnałem, świadczącym o tym, że nie jest to zjawisko występujące marginalnie – przypadki *karoshi* i *karo jisatsu* musiały być na tyle częste lub „rozdmuchane" medialnie, że postanowiono je uregulować przepisami prawa. Oba te zjawiska są konsekwencją uwarunkowań kulturowych, wśród których wymienić należy popularną zasadę „996" organizującą pracę (i życie) Chińczyków zatrudnionych w prywatnych przedsiębiorstwach (Suzman 2021: 413). Dziewiątki składające się na tę zasadę odnoszą się do godziny rozpoczęcia i zakończenia wykonywania obowiązków zawodowych – wynoszącego obowiązkowe dwanaście godzin. Z kolei szóstka dotyczy podstawy zatrudnienia w wymiarze sześciu dni w tygodniu. Reasumując, tydzień życia zawodowego mieszkańca wielkich miast Chin wynosi 72 godziny – jest to o 80% więcej niż standard obowiązujący w Polsce (40 godzin). Przy tak intensywnej aktywności śmierć z przepracowania nie wydaje się zaskakująca. Kolejny raz, co – jak sądzę, jest jednak niezbędne – należy wskazać, że warunkiem występowania śmierci z przepracowania jest nadmierny kult pracy i przekonanie o tym, że sukces uzależniony jest od odpowiednio wysokiej liczby przepracowanych godzin.

W lipcu 2024 roku w Indiach ofiarą śmierci z przepracowania stała się 26-letnia pracownica korporacji konsultingowej Erst & Yung, w której była zatrudniona od czterech miesięcy. Zdaniem jej matki, to właśnie presja i nadmierne obciążenie obowiązkami w pracy były bezpośrednimi przyczynami jej śmierci, czemu zaprzecza firma, oceniając jej obciążenie jako równe każdej zatrudnionej osobie. Korporacja złożyła oficjalne kondolencje za pośrednictwem portalu internetowego oraz zapewniła o wsparciu rodziny zmarłej, jednak jej przedstawiciele nie pojawili się na pogrzebie. Rezultatem opisanej sytuacji była kontrola ministerialna, która ujawniła, że firma od 2007 roku funkcjonuje bez państwowego zezwolenia ograniczającego wymiar pracy dla dorosłych do 9 godzin dziennie i 48 tygodniowo (DS 2024). Śmierć z przepracowania ma zatem realny charakter, a liczba takich przypadków na świecie rośnie. Choć zdarzenia te wywołują dyskusję o kulturze pracy. mają one jedynie chwilowy charakter i nie wiążą się z dokonaniem jakichś zmian.

Odmienne, od nadmiernego obciążania się obowiązkami zawodowymi i uzależnienia od nich, oblicze przymusu, to tworzenie bezsensownych miejsc/stanowisk pracy, co ma na celu zapobieganie społecznemu „nicnierobieniu". David Graeber, autor teorii prac bez sensu, o przymusie bycia zatrudnionym pisze w następujący sposób:

> ludzi trzeba zmuszać do pracy; jeżeli już trzeba dać biednym zasiłek, żeby nie umarli z głodu, należy im go przekazać w możliwie upokarzający i nieprzyjemny sposób, ponieważ w przeciwnym razie uzależnią się od pomocy i nie będą mieli motywacji do znalezienia porządnej pracy. Stoi za tym przeświadczenie, że jeśli dać ludziom możliwość pasożytowania, to skwapliwie z niej skorzystają (Graeber 2019: 145).

Określanie (uznanie) zatrudnienia w kategorii przymus oznacza traktowanie osób, które wykonują wynikające z niego obowiązki, jak niewolników lub jeńców (Graeber 2019: 151). Kwestia zniewolenia przez pracę jest podejmowana przez Davida Graebera od lat, a jego *bullshit jobs* jest niejako zwieńczeniem dorobku badawczego. Osobę czytelniczą odsyłam do prześledzenia tej – jakże interesującej – drogi, którą w sposób uproszczony można zakreślić w następujący sposób: od niewolnictwa i jego współczesnej formy – długu – bezpośrednio powiązanego z przymusem pracy (Graeber 2018), przez rozwój technologii i biurokracji, mnożącej zbędne czynności i procedury (Graeber 2016), a na teorii bezsensownych prac kończąc (Graeber 2019). W swoich analizach Graeber idzie jednak znacznie dalej, odwracając przekonanie antropologów, jakoby starożytne niewolnictwo było starszą wersją kapitalizmu. Pisze, że to współczesny kapitalizm jest nowoczesną wersją niewolnictwa, która jednak nie wymaga zewnętrznego przymusu, bowiem „narzucamy" go sobie sami, wewnętrznie (Graeber 2021: 52; por. Han 2022: 84).

Ciągła „eksploatacja" przekonania o konieczności bycia zatrudnionymi nie ma wyłącznie na celu utrzymania struktury społecznej, ale – co zdaje się równie ważne – ma ograniczać zasoby czasu wolnego i zabezpieczać przed zagrożeniem utraty władzy, bowiem czas wolny sprzyja ogólnej refleksji, a w konsekwencji, także angażowaniu się w ruchy społecznego oporu względem politycznej hegemonii (Rutkowski 2021b: 110). Naprzeciw zagrożeniu przed społecznym „nicnierobieniem" wychodzi przymus, a jedną z jego konsekwencji jest tworzenie prac/stanowisk pozbawionych sensu, które David Graeber definiuje w następujący sposób:

> praca bez sensu to forma regularnie płatnego zatrudnienia, której kompletna bezcelowość, zbędność bądź szkodliwość jest tak rażąca, że nawet zatrudniony nie jest

> w stanie uzasadnić jej istnienia, mimo że – w związku z warunkami swojego zatrudnienia – czuje się zobowiązany udawać, że jest inaczej (Graeber 2019: 40).

Uznanie wykonywanych obowiązków zawodowych za bezsensowne wymaga jednoczesnego współwystępowania trzech komponentów: regularności zatrudnienia, niemożności uzasadnienia przez osobę zatrudnioną celowości wykonywanych przez nią obowiązków oraz udawanie, że wykonywane przez nią obowiązki są w (jakimś stopniu) użyteczne (Rutkowski 2021b: 105).

By właściwie zrozumieć teorię Graebera niezbędne jest rozgraniczenie prac bezsensownych od gównianych (*bullshit jobs*). Prace gówniane wiążą się z zadaniami, które musi ktoś wykonywać, są one społecznie użyteczne, ale osoby je wykonujące są kiepsko opłacane i źle traktowane (Graeber 2019: 47). Z kolei prace bezużyteczne dotyczą stanowisk dobrze opłacanych i komfortowych warunków zatrudnienia, których wykonywanie nie ma szerszego uzasadnienia – są one bezsensowne i bezcelowe (Graeber 2019: 47). Prace gówniane wykonują np. osoby zajmujące się sprzątaniem, zaś bezsensowne najczęściej (choć nie jedynie) dotyczą wysokich specjalistów – pracowników/pracownic korporacji czy bankowości.

Warunkiem stwierdzenia, czy dane obowiązki kwalifikują się jako sensowne, gówniane, bezużyteczne/bezsensowne jest ich subiektywna ocena dokonana przez osobę zatrudnioną (zob. Graeber 2019: 40–46). Istota owej oceny wynika z jej indywidualności – dla jednej osoby dane zajęcie jest pozbawione sensu, a dla innej już nie. „Skutki pracy (tak pozytywne jak i negatywne) najsilniej odczuwane są przez osobę, która ją wykonuje, a ich dodatnia lub ujemna wartość ma znaczenie dla ogólnego funkcjonowania człowieka, nie tylko w pracy, lecz także poza nią" (Rutkowski 2021b: 111). Kwalifikowanie sensu wykonywanej pracy przez osobę ją wykonującą, podkreśla rolę i znaczenie podejmowania nie tylko własnej, ale także społecznej refleksji w zakresie celowości wykonywania pewnych czynności zawodowych.

Bezsensowne prace można podzielić ze względu na poziom ich celowości, tj. na: prace całkowicie pozbawione sensu, prace w znacznej mierze bezużyteczne oraz częściowo bezsensowne. W tym przypadku kwalifikatorem jest stosunek czynności sensownych do bezsensownych. Tendencja liczby obowiązków pozbawionych sensu jest jednak rosnąca – jak pisze Graeber – ilość zbędnych procedur rośnie wraz z czasem prowadzenia danej działalności i powoduje redukcję czasu, który osoba pracująca poświęca na wykonywanie właściwych obowiązków (Graeber 2019: 64–66).

Występowanie i tworzenie kolejnych bzdurnych miejsc i stanowisk pracy jest konsekwencją ciągłego rozwoju występującego na każdym poziomie, tj. od rozwoju

organizacji, w której osoba jest zatrudniona, na ogólnym rozwoju technologicznym kończąc. Jak przekonują jednak m.in. Graeber (2018), Suzman (2021) czy Fromm (2017) rozwój pozytywnie oddziałuje na pracę (tj. zwiększając wydajność i zatrudnienie, a w konsekwencji powoduje wzrost poziomu życia) jedynie w zakresie oczekiwań. W praktyce, jak pokazują dotychczasowe doświadczenia – zawsze powoduje to negatywne konsekwencje. Można do nich zaliczyć m.in.: redukcję zatrudnienia, negatywny wpływ na środowisko, wzrost nierówności oraz liczby osób doświadczających wykluczenia i „bezrobocia technologicznego".

Z perspektywy moich badań szczególnie istotna wydaje się być kwestia rosnących nierówności. Te, wbrew pozorom, nie ujawniają się wyłącznie w relacji pomiędzy osobami reprezentującymi – używając słownictwa Fromma – „normalne" społeczeństwo (zatrudnione, spełniające społecznie obowiązujące normy i oczekiwania) oraz pozostałej części, która nie kwalifikuje się do tej grupy. Nierówności coraz częściej doświadczają reprezentanci tej pierwszej grupy. Pokrótce przybliżę dwa przykłady obrazujące tę kwestię.

Pierwszy z nich dotyczy relacji wynagradzania osób wykonujących sensowne i bezsensowne obowiązki. Owa relacja jest odwrotnie proporcjonalna – osoby zatrudnione wykonujące obowiązki wartościowe, społecznie istotne, a nawet niezbędne, zarabiają znacznie, a czasem nawet wielokrotnie mniej, od osób wykonujących i mnożących bzdurne obowiązki zawodowe. Z perspektywy wartości, większość bezsensownych obowiązków generuje straty, a te, które mają dodatnią wartość społeczną są źle opłacane: „bankier (…) szacunkowo 7 funtów wartości społecznej zniszczone na każdego zarobionego funta (…), pracownica domu opieki (…) szacunkowo 7 funtów wartości społecznej wygenerowane z każdego zarobionego funta" (Lawlor, Kersley, Steed za: Graeber 2019: 329–330). Wynagrodzenie bankiera jest przynajmniej kilkukrotnie wyższe od osoby zatrudnionej w pomocy społecznej. W ślad za tak znaczącymi dysproporcjami w wynagrodzeniach podążają i rosną w siłę nierówności społeczne.

Drugi przykład w gruncie rzeczy jest bliski pierwszemu. Dotyczy – najogólniej mówiąc – wzrostu zysków finansowych właścicieli przedsiębiorstw, koncernów, wynikających z rozwoju technologicznego, o czym pisze James Suzman (2021). Ważne wydaje mi się uzupełnienie, iż nie uważam, zasadniczo, że wzrost zysków jest sam w sobie czymś złym. Granicą jest jednak moment, kiedy okazuje się, że jest to gra o sumie zerowej, tzn., gdy na jednym jego końcu ktoś zyskuje, na drugim ktoś inny traci. Suzman o zyskach płynących z rozwoju technologicznego pisze w następujący sposób:

> mówiąc wprost, automatyzacja pozwoli bogacić się tym, którzy już są bogaci, a pogorszy sytuację tych, których nie stać na zakup udziałów w firmach i tym samym czerpanie darmowych zysków z pracy wykonywanej przez maszyny. (…) nawet najbardziej samodzielnie inteligentne, automatyczne systemy są wykorzystywane wyłącznie w jednym celu: aby generować bogactwo dla swoich właścicieli, nie pociągając za sobą wszystkich tych obowiązków, które płyną z zatrudniania innych osób do wykonania tej samej pracy (…) (Suzman 2021: 446–447).

Namysł nad współczesną kondycją „świata pracy" jest niepokojący. Wykonywanie obowiązków zawodowych, jak pisał Fromm, ma tylko jeden cel: przynieść zyski właścicielom maszyn i wykarmić tych, którzy obsługują owe maszyny (Fromm 2017: 124). Wniosek Fromma pozostaje wciąż aktualny, jednak zakres trudności – jak sądzę – wciąż się zwiększa. Poświęcamy coraz więcej czasu na wykonywanie czynności zawodowych, staje się to naszą obsesją, uzależnieniem, które prowadzi nawet do śmierci. Zatrudnieniu poświęcamy całe swoje życie, jednak z drugiej strony, za to „poświęcenie" nie otrzymujemy obiecanej nagrody w postaci sukcesu życiowego czy wysokiej jakości życia.

Przedstawiona sytuacja zdaje się być zupełnie absurdalną – pozwalamy, by zatrudnienie przejęło kontrolę nad naszym życiem, do tego stopnia, że zapytani o to, kim jesteśmy, odpowiadamy wskazując wyuczony lub wykonywany zawód. Społeczne oddziaływanie przymusu zatrudnienia jest tak silne, że ludzie są w stanie wykonywać obowiązki całkowicie pozbawione sensu, jedynie ze względu na to, by nie zostać wykluczonymi z udziału w życiu społecznym. Zarówno osoby zatrudniające, jak i zatrudnione przyznają, że wykonywanie obowiązków zawodowych z konieczności jest nieprzyjemne, a motywacja do ich podejmowania pochodzi ze strachu przed głodem (Fromm 2017: 118). Efektem opisanych zdarzeń, które odzwierciedlają kondycję współczesnego rynku pracy jest

> brak zainteresowania jakąkolwiek pracą wśród wielu młodych ludzi, rosnąca popularność narkotyków, przemoc, milcząca lub wyraźna rozpacz. Rosnąca liczba ludzi czuje, że nuda 40 godzin tygodniowo spędzonych w pracy nie jest i nie może zostać zrekompensowana nagrodą w postaci zwiększonej konsumpcji, zwłaszcza gdy sama konsumpcja staje się nudna i nie sprzyja większej aktywności, rozwojowi osobowości i doskonaleniu umiejętności" (Fromm 2017: 127).

Nadmierne obciążanie się obowiązkami zawodowymi przynosi odmienne od oczekiwanych skutki, w postaci zachowań ryzykownych, dysfunkcyjnych, sięgania po używki, braku

satysfakcji z życia tak zawodowego, jak i osobistego. Zatem, choć bujne życie zawodowe przez długi okres postrzegano jako środek satysfakcji i awansu społecznego, w praktyce wylano dziecko z kąpielą, bowiem meta przesuwa się wraz z biegnącym (Bauman 2004: 42).

Coraz więcej czasu poświęcamy życiu zawodowemu, normalizujemy wzrost liczby godzin poświęcanych na wykonywanie pracy, a nawet uznajemy to za czynnik nobilitujący. Podziwiamy osoby, które poświęcają coraz to większą liczbę godzin na pracę, wszak tym sposobem zapewniają dobry byt rodzinie, mimo, iż robią to kosztem braku czasu dlań, „ale kiedy ktoś znieczula się lub unika emocji przez seks lub narkotyki, nasza ocena jest odmienna" (Goodman 2002: 179). Na przeciwnym biegunie lokujemy brak zatrudnienia – jest to kara lub czynnik determinujący wykluczenie z życia społecznego, jak pisze Graeber:

> wielu ludzi praca, którą wykonują, cieszy daleko bardziej niż bezczynność (dlatego też w więzieniach karą zadawaną więźniom bywa odebranie prawa do pracy), a po zlikwidowaniu niezliczonych niegodziwości i sadomasochistycznych gier, nierozerwalnie związanych z organizacją odgórną, można sobie wyobrazić wzrost liczebności takich preferencji (Graeber 2021: 59).

Jak wspomniałem, społeczną przestrzenią wykluczenia było i wciąż jest zatrudnienie. Posiada ono pewnego rodzaju moc sprawczą, za pośrednictwem której jednym ludziom udziela się prawa do uczestniczenia w życiu społecznym, a innym to prawo się odbiera. Zarówno Fromm, Graeber i Suzman w stawianych przez siebie wnioskach mówią o mechanizmach, które wpisują się w dokonany przez Josepha Stiglitza podział społeczeństwa na 99% ubogich, na wyzyskiwaniu których pozostały 1% ludzi najbogatszych pomnaża swoje zyski (Stiglitz 2015). Wszystkie te mechanizmy utrzymują istniejący *status quo*.

Byung-Chul Han przekonuje, że przymus, pod którym, jak przekonaliśmy się, kryje się nakaz i posłuszeństwo, w dłuższej perspektywie okazuje się być mało skutecznym narzędziem zwiększania efektywności. Paradygmat dyscypliny ustępuje zatem miejsca paradygmatowi osiągnięć (oznaczającego możliwości w sensie pozytywnym), który nie tylko wyrasta w obliczu dyscypliny, ale stadium to ma już za sobą (Han 2022: 29). Choć zatem – jak przekonywał Max Weber – czas to pieniądz, to w obliczu samodyscypliny nie ma już konieczności udowadniania czy pozorowania swojej pracowitości (Weber 2023: 54–56). Zwiększanie efektywności osób pracowniczych możliwe jest tylko do pewnego stopnia – zwiększanie akordu zmniejsza wydajność dzienną, bowiem większy zarobek zaczyna być mniej atrakcyjny niż mniej pracy (Weber 2023: 72–73). W tym miejscu sygnalizuję jedynie poruszany przez Hana paradygmat

osiągnięć, gdyż stanowi istotny kontrapunkt podjętych przeze mnie analiz. Szerzej kwestią tą zajmę się w rozdziale 3.

Dotychczas zakreśliłem problematykę nierówności, które funkcjonują w „świecie pracy" – m.in. nierówności płacowe czy wyzysk przez osoby posiadające kapitał. Inną, istotną przestrzenią, która odznacza się nierównościami i ekskluzją społeczną jest przestrzeń braku zatrudnienia, którą zajmę się w kolejnym podrozdziale (1.3). Nim jednak się tym zajmę, istotne z perspektywy porządku prowadzonego wywodu oraz wyjaśniania przyjętego paradygmatu, jest refleksja wokół pojęć „praca" oraz „zatrudnienie", które – jak sądzę – różnicują sposób percypowania podejmowanej przeze mnie problematyki.

1.2. Od pracy do zatrudnienia i prekariatu. O wyczerpywaniu się kategorii „bezrobocie" oraz statusu osoby „bezrobotnej"

Jednym z głównych problemów podejmowanych w podrozdziale, jest kwestia wyznaczenia linii demarkacyjnej pomiędzy tym, co uznajemy za pracę, a tym, co poza nią wykracza. Problem ten jest po pierwsze stary, po drugie wciąż nie rozwiązany, a po trzecie – szeroko dyskutowany. Wielokrotnie podczas różnych konferencji uczestniczyłem w dyskusjach dotyczących wspomnianego rozdziału, które jednak zawsze kończyły się brakiem konsensu. Konferencje i/lub sekcje, w których rozmawialiśmy poruszały liczne i różnorodne tematy: dotyczące rynku pracy, sytuacji osób z niepełnosprawnościami, a nawet – działalności organizacji pozarządowych i wolontariatu. Sprawę owego podziału na pracę i nie-pracę należy uznać za wciąż gorącą. Jako pierwsze pod rozwagę biorę kwestię tego, co jest uznawane za pracę.

Zacznijmy od klasycznego, Marksowskiego podziału na pracę najemną i pracę domową, które choć znajdują się pod wspólną egidą „pracy", w istocie w znacznym stopniu różnią się od siebie:

> (…) Marks, tradycyjnie dzieli pracę w nowoczesnych społeczeństwach na dwie sfery: sferę pracy najemnej, której paradygmatem jest zawsze fabryka, oraz sferę pracy domowej – prowadzenie domu, opiekę nad dziećmi – pozostawianej niemal wyłącznie kobietom. Pierwszy (…) polega głównie na tworzeniu i podtrzymywaniu istnienia fizycznych obiektów. Drugi można bodaj najtrafniej opisać jako tworzenie i podtrzymywanie istnienia ludzi oraz relacji społecznych. To rozróżnienie jest oczywiście nieco karykaturalne (…) jednak do dziś postrzegamy pracę w tych kategoriach (Graeber 2016: 123).

Bliski stanowisk Davida Graebera i – analizowanego przez niego – Karola Marksa jest James Suzman, który pisze, że: „(…) jako pracę określamy całą gamę codziennych czynności niezwiązanych z pracą zawodową. Możemy na przykład pracować nad naszymi relacjami, kondycją fizyczną czy nawet formą rekreacji" (Suzman 2021: 16). Suzman dokonuje zatem kolejnego dualnego podziału pracy – w tym przypadku na czynności zawodowe i niezwiązane z tą sferą życia. Podziały stosowane przez cytowanych autorów w zasadzie wydają się wyrastać z takiego samego podziału na dwie sfery – pracy najemnej i relacyjnej (opiekuńczej).

Ciąg takich dychotomicznych ujęć znajdziemy w „klasycznych" ujęciach, na przykład u Ericha Fromma (2017). Po pierwsze, podkreśla on transformację przebiegającą od postrzegania pracy jako przyjemności, do ulokowania jej w sferze przymusu, przykrego obowiązku (jest to zatem, coś w rodzaju przejścia od autoteliczności do instrumentalności). Po drugie, dzieli pracę na kompulsywną i przymusową – pierwsza, ma pewne elementy religijne, druga zaś dotyczy walki z głodem, na przykład przez klasy najbiedniejsze. I choć – jak pisze dalej Fromm – kolejne przemiany uwolniły robotnika z objęć pracy przymusowej, transformacja ta nie objęła jednak sfery odczuwania z jej wykonywania przyjemności – ta wciąż pozostała dlań poza zasięgiem (Fromm 2017: 35–40).

Suzman, w swoich analizach próbuje rozsupłać temat definiowania pracy i ustalić współczesne jego rozumienie. Jedna z jego konkluzji wskazuje, że „najbardziej wiarygodna definicja «pracy» – taka, z którą zgodziliby się łowcy-zbieracze, ubrani w garnitury maklerzy, utrudzeni farmerzy i wszyscy inni – mówi, że jest to celowo wydatkowana energia i wysiłek poczyniony na rzecz osiągnięcia danego celu" (Suzman 2021: 17). Definicja ta wydaje się różnić jedynie poziomem ogólności względem dywagacji Karola Marksa, wskazującego na zakup przez kapitalistę „żywej pracy", przez co rozumie „(…) wydatkowanie jego siły życiowej, urzeczywistnienie jego wytwórczych umiejętności (…)" (Marks 2020: 47).

Sądzę jednak, że zaproponowaną przez Suzmana definicję, na którą mieliby zgodzić się wszyscy, charakteryzuje wysoki poziom ogólności i w gruncie rzeczy (co z pewnością spotka się z krytyką purystów) skutecznie rozwiązuje problem wyznaczenia linii demarkacyjnej między tym co pracą jest, a co nie. Słuszność tego ujęcia nie polega tylko na zadowoleniu wszystkich – jak sam pisze – ze zgodą wszystkich na takie postawienie sprawy, ale także (czy raczej: przede wszystkim) na rozszerzeniu perspektywy, która klarownie pokazuje, że jako pracę należy uznawać większość codziennych czynności. Tworzy zatem pole znaczeniowe, które wymaga jednak pewnego istotnego domknięcia – mianowicie wskazania, że zatrudnienie (a więc to, co społecznie błędnie jednoznacznie utożsamiane jest z pracą) jest jedynie podzbiorem w zbiorze „praca". Danuta Wosik-Kawala i Ewa Sarzyńska-Mazurek przenoszą

opisywaną kwestię na mniej ogólny poziom wskazując, że pojęcia pracy i zatrudnienia opisują podobne, jednak nie tożsame aktywności: „zatrudnienie dotyczy relacji między pracodawcą a zatrudnionym, praca zaś może, ale niekoniecznie musi być powiązana z płatnym zatrudnieniem, czego przykładem jest wykonywanie prac domowych, opieka nad dziećmi czy wolontariat" (Wosik-Kawala, Sarzyńska-Mazurek 2017: 21).

Cytowane autorki zwracają uwagę na czynności domowe, opiekę nad osobami zależnymi czy inne nieopłacane działania, które stanowią niezbędne zaplecze przygotowania do wykonywania pracy. Poruszany przez nie problem jest jednak znacznie szerszy niż mogłoby się wydawać, bowiem zaczyna się (kończy się?) na poziomie decyzji nad metodologią badań statystycznych. Warunkują one uznanie i odmowę uznania za pracę poszczególnych aktywności, co w konsekwencji znajduje odzwierciedlenie w percepcji społecznej (por. Hickel 2022: 136–140; 226–232, Wójcik 2024). Problematyczność i paradoksalność owej kwestii Guy Standing opisuje w następujących słowach:

> dopiero bowiem w XX wieku większość działań wykraczających poza ramy pracy najemnej przestała być w ogóle uznawana za pracę. Sposób sporządzania statystyk promuje właśnie taką wypaczoną perspektywę: „praca" odbywa się według nich tylko tam, gdzie dostaje się za nią zapłatę, a więc na rynku. Sto lat temu Arthur Pigou w znanym aforyzmie zauważył, że kiedy zatrudnia gosposię, dochód narodowy się zwiększa, podobnie jak wzrost gospodarczy i zatrudnienie, bezrobocie zaś spada; jeśli jednak później ta gosposia zostanie jego żoną, to nawet gdy będzie ciągle wykonywać te same czynności, dochód narodowy i wzrost gospodarczy spadną, podobnie jak zatrudnienie, zaś bezrobocie wzrośnie (Standing 2021: 174).

Po pierwsze – jak wskazuje wspomniany autor – praca nie dotyczy tylko aktywności podejmowanych w ramach rynku pracy, zaś po drugie – warunek zapłaty za pracę nie jest w istocie najbardziej trafnym kwalifikatorem. Tę samą aktywność można wykonywać odpłatnie w ramach rynku pracy i nieodpłatnie poza owym rynkiem, jednak w każdym przypadku jest to praca. Tożsamą linię argumentacji przedstawia Standing nieco dalej: „w ten sposób zakładamy jednak, że tylko praca zarobkowa ma wartość na rynku – co jest poglądem w oczywisty sposób bezsensownym. Wszystkie formy «pracy» mają bowiem wartość, nawet jeśli wyrażenie jej konkretną liczbą jest trudne bądź wręcz niemożliwe" (Standing 2021: 182).

Stosowanie wynagrodzenia jako kwalifikatora oddzielającego pracę od innych aktywności staje się bardziej wątpliwe, kiedy zakres analizy rozszerzymy o kontekst wypoczynku, a dokładnie, różnicy między pracą, a wypoczynkiem. Jak pisze James Suzman,

owa różnica polega na tym, że za jeden z wymienionych rodzajów czynności pobiera się wynagrodzenie, drugie zaś wykonuje się nieodpłatnie – pole to jednak pozostaje nieostre, bowiem za wypoczynek płacimy środkami uzyskanymi w naszej stałej (lub nie) pracy (zob. Suzman 2021: 418).

Poziom trudności rozwikłania problemu podejmowanego w tym rozdziale możemy niczym suwakiem zwiększyć, rozszerzając perspektywę o pracę wykraczającą poza przyjętą normę (tą jest praca najemna), a także pracę-dla-zatrudnienia (Standing 2021: 175), co zdaje się być szczególnie istotne z perspektywy podejmowanych w dysertacji kwestii.

Praca-dla-zatrudnienia, w szczególności odnosi się do osób poszukujących zatrudnienia lub pozostających poza nim. W gruncie rzeczy czynności, które wchodzą w zakres tego typu pracy, w mniejszym natężeniu dotyczą również innych osób w społeczeństwie – w tym przypadku nie możemy do nich zastosować tego określenia, wciąż jednak, jak sądzę, kwalifikują się jako pewien rodzaj wykonywanej pracy. Potwierdzają to wnioski Standinga, wskazującego, z jednej strony, na malejące ze względu na postęp technologiczny zasoby dostępnej pracy, a z drugiej – na jednoczesny przyrost pracy nieopłacanej:

> nawet te szacunki [według których praca nieopłacana jest warta ponad połowę tego, co gospodarka pieniężna – przyp. M.R.] nie uwzględniają „pracy", którą wykonujemy na potrzeby naszych kontaktów z władzami (trudno uznać wypełnianie PIT-ów za „wypoczynek"), jako konsumenci (kasy samoobsługowe), czy w związku z tym, co gdzie indziej nazwałem „pracą-dla-zatrudnienia" – nieopłacanymi czynnościami pośrednio dotyczącymi właściwej, wynagradzanej pracy lub związanymi z jej poszukiwaniem. (…) Zwłaszcza prekariat musi wykonywać dużo czynności, które z jego perspektywy są pracą, a jednak nie podlegają przeliczeniu i wynagrodzeniu – jak choćby szukanie zatrudnienia, przechodzenie złożonych i czasochłonnych procesów rekrutacji, oczekiwanie na zlecenia, stanie w kolejkach lub wypełnianie formularzy w zamian za mizerne świadczenia (Standing 2021: 175–176).

Przeprowadzone analizy argumentują kwestię trudności wyznaczenia linii demarkacyjnej między pracą, a zatrudnieniem, co – jak sądzę – świadczy o wyczerpaniu się dotychczasowego społecznego sposobu rozumienia tychże pojęć. Tak pracę, jak i zatrudnienie wypełniamy różnymi i często tożsamymi treściami, co w konsekwencji prowadzi do zatarcia granic między nimi. Anthony Atkinson podkreśla, że mylące jest mówienie o ludziach w kategoriach pracy – jej posiadania lub braku, ponieważ „praca nie jest aktywnością zero-jedynkową. Rynek pracy w XXI wieku jest bardziej złożony, co ma wpływ na to, jak myślimy o zatrudnieniu jako drodze

wyjścia z ubóstwa, a o pełnym zatrudnieniu jako sposobie na zmniejszenie nierówności" (Atkinson 2017: 234). W dalszej części podrozdziału będę dostarczał kolejnych argumentów, świadczących o wyczerpaniu się tradycyjnego pojmowania pracy, które będą prowadziły do i przez odniesienie się do sytuacji prekariuszy/prekariuszek.

Kolejnym argumentem w poruszanej tu sprawie, jest postęp technologiczny. Czwarta rewolucja technologiczna, której jesteśmy świadkami przyjmuje nieznane nam dotąd formy i rozmiary, a także niesie ze sobą niepewność efektów (Suzman 2021: 9), zwłaszcza, jeśli uwzględnimy kwestię samodoskonalących się maszyn, potencjalnie potęgujących zbędność czynnika ludzkiego w procesach np. produkcji. Guy Standing (2021: 116) pisze o masowym „bezrobociu technologicznym", które czeka nas w konsekwencji trwającej rewolucji technologicznej, co w jego przypadku jest jednym z argumentów opowiadających się za potrzebą wprowadzenia bezwarunkowego dochodu podstawowego. Zatrzymajmy się na chwilę przy poruszonej przez Standinga utracie zatrudnienia z powodu dewaluacji umiejętności i wiedzy. Zmiany rynku pracy, których doświadczamy, nazywane „gospodarką opartą na wiedzy", „konkurencyjnością zasobów rynku pracy" powodują trwałe ograniczenie zatrudnienia, wbrew powtarzanemu mitowi, jakoby rozwój technologiczny powodował jedynie jego przejściową redukcję (por. Suzman 2021). Co jednak niepokojące ze społecznej perspektywy, owa utrata zatrudnienia dotyczy w przeważającej mierze osób wykonujących prace proste tj. niewymagające wysokich kwalifikacji. Kiedy osoby te tracą zatrudnienie, sytuacja ta przybiera chronicznego charakteru – nie jest im bowiem równie łatwo, jak w przypadku osób zatrudnionych na wyższych szczeblach, znaleźć nowe zatrudnienie lub nabyć nowe kompetencje i/lub kwalifikacje. Sprawa kompetencji i kwalifikacji osób pracowniczych jest interesująca, jeśli zważymy na fakt, że do wykonywania większości typów pracy wcale nie są potrzebne dyplomy (Graeber 2016: 33). W praktyce mamy do czynienia z przerostem wymagań kierowanych do przyszłych osób zatrudnionych w kontekście ich zadań zawodowych[5] (por. Smełka- Leszczyńska 2024: 69–77).

Jednym z argumentów podnoszonych przez specjalistów i specjalistki rynku pracy, z którymi wielokrotnie spotykałem się w swojej pracy zawodowej, jest nadchodzący koniec miejsc jego świadczenia, argumentowany między innymi postępem technologicznym. Chodzi

[5] Zjawisko to wskazuję nie tylko na bazie analiz i badań Davida Graebera. Moje doświadczenia zawodowe, w tym kwartalne badanie ofert pracy dostępnych na wybranych internetowych portalach pracy, prowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy, które współrealizowałem przez dwa kolejne lata, pozwoliły mi obserwować ten problem na gruncie lokalnych rynków pracy.

nie tylko o pokoleniowe zmiany sposobu postrzegania zatrudnienia[6], ale także o realną redukcję miejsc zatrudnienia, a połączenie tych kontekstów rodzi wątpliwości związane z jego przyszłością (por. Rifkin 2001; Szkudlarek 2005) na rzecz m.in. *freelance* (zob. Miller 2016;). Guy Standing jest jednak zdania, że przyszłość bez pracy czy też bez miejsc pracy jest raczej niemożliwa – chodzi zatem raczej o zmianę „*natury* miejsc pracy" (Standing 2021: 118). Podkreśla także, że postęp technologiczny zwiększa nierówności, zwielokrotniając zyski spółek i ich właścicieli (rentierów), co stanowi kolejną „cegiełkę" (obok globalizacji i uelastycznienia rynków pracy) w procesie produkowania prekariatu i uniemożliwiania wyjścia z biedy (Standing 2021: 85).

Jeszcze jednym argumentem podtrzymującym prezentowane stanowisko o wyczerpaniu pojęcia „praca" w dotychczasowym rozumieniu jest rzeczywistość egzystencji Amerykanów, szczególnie zaś w nomadycznej odsłonie. Punktem zaczepienia są galopujące nierówności (Stiglitz 2015; Atkinson 2017), za którymi ciągną się: niepewność egzystencji, prekaryzacja zatrudnienia oraz brak poczucia bezpieczeństwa ontologicznego. To ostatnie nie dotyczy jedynie teraźniejszości, lecz także okresu starości; by nie powiedzieć: dotyczy całego teraźniejszego i przyszłego życia. Warto zaznaczyć, że choć nomadyczny styl życia opisywany jest w kontekście doświadczeń Amerykanów, zjawisko to, chociażby za pośrednictwem zjawiska biednych pracujących, powoli zagląda także do Europy i Polski:

> podobnie jak nomadowie, miliony Amerykanów zmuszone są przemodelować swoje życie, nawet jeśli ich transformacja na pierwszy rzut oka jest mniej radykalna. (…) to już się dzieje. Przyczyna nieustannych zmagań z domową matematyką, które nie dają ludziom spać, nie jest żadną tajemnicą (Bruder 2020: 255–256).

Amerykańscy nomadowie sami określają siebie jako „bezmiejscowych", także dlatego, by jasno zaznaczyć swoją odrębność względem osób znajdujących się w kryzysie bezdomności. Co więcej, ich dołączenie do „świata" nomadów jest mniej lub bardziej wymuszoną, ale świadomą decyzją – decyzją o wypisaniu się z zepsutego systemu, w którym funkcjonuje główny nurt społeczeństwa (zob. Bruder 2020: 212–213). Spory dotyczące

[6] W uproszczeniu zmiany te można zamknąć w trzech kwestiach: 1) końca postrzegania zatrudnienia w jednym miejscu przez całe życie zawodowe; 2) poszukiwanie w miejscu zatrudnienia szans rozwojowych oraz skupieniu się na wartościach, jakimi kieruje się zatrudniający/firma. np. CSR (społeczna odpowiedzialność biznesu), 3) pracy kontraktowej, polegającej na podejściu zadaniowym (w kształcie fordowskim – wykonywaniu jednego odcinka pracy, ale tylko wtedy, kiedy potrzebuje tego firma), co jest jednoznaczne w świadczeniu usług dla wielu firm w jednym okresie i braku związania tylko z jedną.

nazewnictwa są w tym przypadku na dalekim planie, gdyż to, co łączy nomadów to z jednej strony swego rodzaju ucieczka od systemu, zaś z drugiej – pewien styl życia:

> (…) prekariusze – sezonowi robotnicy wykonujący krótkie zlecenia za małe pieniądze. Byli to wędrowni pracownicy mieszkający w kamperach, przyczepach i busach, a czasem nawet w namiotach. (…) Jakkolwiek nazywani, ludzie ci wędrują od wybrzeża do wybrzeża i na północ, aż do Kanady, uczestnicząc w sezonowym cyklu robót, zasilając szarą strefę tworzoną przez pracodawców, którzy publikują ogłoszenia w serwisach internetowych (Bruder 2020: 55, 58).

Nomadyczny styl życia jest niczym zwierciadło obrazujące kwestie, które podejmuję w tym podrozdziale – wyczerpywania się kategorii pracy oraz prekaryzacji zatrudnienia. Tak skonstruowana baza problemowa daje grunt, by rozejrzeć się wewnątrz grupy prekariuszy.

Pojęcie „prekariatu" do powszechnego użytku w 2011 roku (przekład na język polski w 2014 r.) wprowadził Guy Standing (zob. Standing 2014, 2015), zaś kolejne lata rozwoju tej myśli wiodły go przez meandry dochodu podstawowego (Standing 2021). „Prekariat" znaczeniowo łączy kwestię niepewności (*ang. precarious*) i osadzenia w obręb grupy społecznej – na przykładzie proletariatu (zob. Standing 2014: 43). Prekariat – pisze Standing – wyrasta z ilościowej elastyczności rynku pracy, którą utożsamiano z nietypowymi i niestandardowymi formami zatrudnienia – sięganiem po formy tymczasowego zatrudnienia dającego możliwość adaptowania się do zachodzących zmian oraz *outsourcing'u* pozwalającego maksymalizować zyski (Standing 2014: 86–87). Zaznacza jednak, że

> nieuprawnione jest stawianie znaku równości między prekariatem a „pracującymi biednymi" albo niepewnym zatrudnieniem, choć aspekty te są z nim powiązane. Prekarność oznacza również brak trwałej tożsamości opartej na pracy, podczas gdy nawet pracownicy niskodochodowych zawodów są w stanie budować własną karierę (Standing 2014: 48).

Prekarność wykracza zatem poza kwestie niepewności zatrudnienia, rozciąga się bowiem na brak trwałej tożsamości oraz brak możliwości budowania własnej kariery zawodowej. Prekariat jest niejako produktem tego, co Standing określa „tertiaryzacją" – kombinacją różnych form elastyczności (Standing 2014: 98). Wśród obszarów objętych elastycznością znajduje się miejsce zatrudnienia, przestrzeń domowa i publiczna oraz zatarcie granic pomiędzy nimi m.in. poprzez różne godziny wykonywania obowiązków zawodowych, zatrudnienie

w kilku miejscach jednocześnie, tego co szkoła włoska ujmuje jako „fabrykę społeczną" – traktowanie społeczeństwa jako przedłużenia miejsca zatrudnienia. Sytuacja jest o tyle (nie bójmy się tego określenia) krytyczna, że elastyczność powodująca zacieranie się egzystencjalnych granic rzutuje nie tylko na obszar zawodowy, ale także na pozostałe sfery życia, między innymi relacje międzyludzkie. Owa elastyczność, a więc poczucie bycia nieprzewidywalnie wymienialnym, uniemożliwia budowę trwałej tożsamości, niejako wymusza jej ciągłe redefiniowanie. W rezultacie jednostka modyfikuje podejście w bardziej hedonistyczne, oparte na uzyskiwaniu korzyści z działania (zob. Standing 2014: 72).

Wśród przejawów elastyczności, Standing zwraca uwagę na kontrakty obejmujące „zero godzin" (Standing 2014: 95). Owe kontrakty, są czymś na kształt pośredniego rozwiązania między pracą w szarej strefie, a zabezpieczeniem osoby zatrudniającej przed ewentualnymi konsekwencjami niedopełnienia formalności związanych z zatrudnieniem. W tym przypadku osoba zatrudniona pracuje w oparciu o umowę (nie chodzi jednak o umowę o pracę, lecz jakąkolwiek umowę, stanowiącą formalną postawę zatrudnienia), jednak nie wie, ile wynosi jej angaż. Zatem osoba zatrudniona nie wie z jednej strony, ile godzin w danym okresie przepracuje, a z drugiej – ile w tym okresie zarobi i czy w ogóle cokolwiek. Kontrakty te są w pewnym sensie mutacją umowy o pracę – różnica między nimi dotyczy tego, że w przypadku kontraktu na zero godzin, osobie zatrudnionej nie płaci się za gotowość do świadczenia pracy[7]. Taka forma zatrudnienia zyskuje na znaczeniu w dobie dominacji świadczenia usług, a która została dodatkowo wzmocniona w okresie pandemii COVID-19, kiedy to elastyczność stała się podstawowym warunkiem podtrzymywania zatrudnienia w firmach.

Interesującym wątkiem dotyczącym zatrudnienia tymczasowego lub w oparciu o wspomniane umowy „zero godzin" jest ich wpływ na ogólną sytuację związaną z zatrudnieniem – w skrócie mówiąc – „psucie rynku". Jak pisze Guy Standing – stanowią one narzędzie wymuszania ustępstw na pozostałych osobach zatrudnionych, zaś argumentem w tej sprawie jest groźba bycia wymienionym na kogoś innego (Standing 2014: 88). Tym samym argumentem wspomniany autor celuje w system *workfare*, który wywiera presję na dostarczanie taniej siły roboczej stającej w szranki z osobami już zatrudnionymi na podobnych stanowiskach (Standing 2021: 229). Taka konkurencyjność już na starcie

[7] Chodzi o sytuację, kiedy obowiązki wykonywane przez osobę zatrudnioną nie pokrywają 100% jej angażu, lecz tylko jego część. W sytuacji tej, pozostały czas, który zazwyczaj spędza siedząc w biurze, (choć w pewnym sensie czas ten marnuje), a ową bezczynność traktuje się jako część angażu, ze względu na fakt, iż osoba zatrudniona pozostaje w tym czasie do dyspozycji osoby zatrudniającej – w skrócie mówiąc – czeka, aż będzie coś do zrobienia.

oznacza, że któraś ze stron z pewnością przegra: albo będzie to osoba obecnie niezatrudniona, której nie uda się go uzyskać albo aktualnie zatrudniona, która owe zajęcie straci – w obu przypadkach sprawa rozbija się o zgodę na gorsze warunki zatrudnienia (sukces) lub brak zgody na nie (porażka). Istotna różnica polega na różnych zasobach, jakie posiada osoba w kontekście jej aktualnego położenia:

> (…) nagłe zwolnienie może wywołać u niej poważny wstrząs o druzgocących skutkach psychologicznych i finansowych. Natomiast inna osoba zajmująca mniej stabilne miejsce pracy może, paradoksalnie, być mniej narażona na podobny szok. Umiarkowana niepewność przygotowuje bowiem ludzi na wstrząsy, pozwalając lepiej sobie z nimi radzić i szybciej dochodzić do siebie. Jednak kluczowe jest tu słowo „umiarkowana". Podstawowe zabezpieczenie zwiększa odporność (Standing 2021: 105).

W ten sposób Standing argumentuje m.in. potrzebę wprowadzenia powszechnego dochodu podstawowego. Kwestia ta nie stanowi osi zainteresowania realizowanego w mojej pracy, stąd też osobę czytelniczą odsyłam do pisarstwa wspomnianego autora (zob. Standing 2011, 2014, 2021). Wróćmy do braku zatrudnienia, które – jak wspomniałem – błędnie nazywamy bezrobociem: „pozostawanie bez pracy jest niewątpliwie zasadniczym warunkiem występowania bezrobocia. Należy jednak zauważyć, że nie każda osoba niepracująca jest bezrobotną. Można stwierdzić, że bezrobotni stanowią podgrupę wśród tych osób, które nie pracują" (Łuka 2011 za: Kirenko, Duda 2018: 15). Zatem, jak wskazują cytowani autor i autorka, osoby bezrobotne stanowią jedynie podgrupę osób niepracujących, co jednoznacznie świadczy o błędzie kwalifikacji. W tym miejscu może rodzić się pytanie o związek zachodzący między prekarną egzystencją a brakiem zatrudnienia. Jeśli dotychczas zakreślony kontekst prekariatu okazuje się niewystarczający do rozwikłania tego pytania, konkretniejszej odpowiedzi na nie dostarcza sam Standing, w punkcie startu ustawiający indywidualność, będącą rezultatem neoliberalnej rzeczywistości:

> z czasem bezrobotnych zaczęto pojmować w kategoriach „problemu do rozwiązania". Tendencja do czynienia wszystkiego przedmiotem kontraktu objęła również ich. W niektórych krajach bezrobotni są teraz nazywani „klientami" i muszą podpisywać umowy, akceptując pewne zobowiązania i kary za ich niedotrzymanie. Taki podpis oznacza niejako z definicji bycie pod przymusem (…) Bezrobotni również doświadczają pewnej formy tertiaryzacji. Mają wiele „miejsc pracy" (giełdy pracy,

> ośrodki pomocy społecznej, biura szkoleń) i muszą angażować się w intensywną pracę-dla-zatrudnienia, wypełniając formularze, stojąc w kolejkach, jeżdżąc do pośredniaka, na rozmowy kwalifikacyjne, na szkolenia itd. Bycie bezrobotnym może być pełnoetatową pracą, która wymaga do tego elastyczności, skoro niemal cały czas trzeba być na zawołanie (Standing 2014: 116–117).

Paradoksalnie, osoby niezatrudnione wykonują szereg czynności, które bez wątpienia kwalifikują się jako praca, a ich aktywność (to, co Standing nazywa pracą-dla-zatrudnienia) często przybiera formę kontraktu – a więc podkreślmy – formę zatrudnienia. Ten rodzaj pracy, jest ściśle powiązany ze społecznym przekonaniem, wpajanym od najmłodszych lat, głoszącym, że ciężka praca rodzi wartości – jak pokazuje praktyka współczesności, zależność między liczbą przepracowanych godzin a uzyskaną zapłatą jest znikoma (Suzman 2021: 283). Składana za pośrednictwem wspomnianego przekonania obietnica zostaje bez pokrycia.

Na omawianą kwestię można spojrzeć z innej perspektywy – trudności związanych z budowaniem i podtrzymywaniem tożsamości. Osoby niezatrudnione, tak jak prekariusze i prekariuszki, nie uczestniczą w pewnych typach stosunków społecznych, nie mogą także określać swojego społecznego statusu na podstawie wykonywanej pracy (Drela 2015 za: Kirenko, Duda 2018:14). Obok tożsamości lokuje się odczuwanie szczęścia, którego dostarczać ma między innymi zatrudnienie (choć bardziej trafne wydaje się określenie: przede wszystkim zatrudnienie). Jednak w praktyce wykonywanie czynności zawodowych rzadko kiedy spełnia to oczekiwanie (zob. Standing 2014; Graeber 2019).

Mamy zatem z jednej strony kwestię wysokiej społecznej rangi pracy, zaś z drugiej kultu pracy ponad siły (pisałem o tym więcej w poprzednim podrozdziale). Prekariusze i prekariuszki doświadczają tych dwóch kontekstów, podejmując zatrudnienie w wielu miejscach jednocześnie (po pierwsze, ze względu na trudności „związania końca z końcem", po drugie, jest to pewnego rodzaju mechanizm obronny, którego rolą jest amortyzacja konsekwencji ewentualnej utraty pracy i/lub obniżenia wynagrodzenia) (Standing 2014: 243).

Konkludując analizy zawarte w tym podrozdziale, głos – raz jeszcze – warto oddać wielokrotnie przywoływanemu Standingowi, który postuluje, że:

> musimy uratować pracę od bezpośredniego powiązania jej z zatrudnieniem. Wszystkie formy pracy powinny być traktowane z równym szacunkiem i nie powinno się zakładać, że ktoś nieposiadający pracy zarobkowej nie pracuje w ogóle, lub że ktoś, kto nie ma jej obecnie, jest leniwym pasożytem (Standing 2014: 315).

Wspomniany autor podnosi postulat odwrotny (nie należy utożsamiać tego stwierdzenia z przeciwnością) względem analiz podejmowanych przeze mnie. Postuluje o oddzielenie pracy od zatrudnienia, używając jako argumentu poszanowania wszystkich aktywności określanych jako „praca". W istocie nasze (Standinga i moje) podejście zbiega się w punkcie wyjęcia pracy spod jarzma jego opłacania (a więc tego, co przekształca pracę w zatrudnienie) – pracą jest bowiem znacznie więcej niż to, za co otrzymujemy zapłatę. Postawienie sprawy w taki sposób stwarza perspektywę uwolnienia osób niezatrudnionych („bezrobotnych"), wykonujących prace domowe czy sprawujących opiekę nad osobami niesamodzielnymi ze społecznej etykiety „nierobów" i „pasożytów". Zatrudnienie – pisze Standing – powinniśmy traktować przede wszystkim instrumentalnie jako źródło dochodu (Standing 2014: 281). Możliwe jest wskazanie rozwojowego wpływu zatrudnienia na wiele innych sfer, jednak nadrzędnym jego celem jest dostarczenie środków na realizację potrzeb.

Podrozdział ten kończę myślą Jules'a Gazona: „czy nie jest to najwyższy czas, żeby zapytać o nieunikniony charakter bezrobocia? Czy nie nadszedł już moment, by zmienić paradygmat?" (Gazon 2008: 133). Warto nadmienić, że Gazon stawia to pytanie w nieco innym kontekście – chodzi mu o ustanowienie paradygmatu, zgodnie z którym możliwe jest zapewnienie każdej osobie zatrudnienia, zgodnie z budowanym przez niego podejściem „społeczeństwa bez bezrobocia". Ja natomiast posługuję się owym pytaniem w kontekście zmiany paradygmatu oddzielającego pracę od zatrudnienia, tak na poziomie dyskursywnym, jak i praktycznym (tj. stosowania nomenklatury), w której – zgodnie z zaprezentowanym w tym podrozdziale podejściem – umieszcza zatrudnienie, a więc pracę wykonywaną odpłatnie, jako wycinek szerszego zbioru „praca". Tak przygotowany grunt stwarza podstawę do zajęcia się kwestią pozostawania poza zatrudnieniem i jego konsekwencjami.

1.3. Pozostawanie poza zatrudnieniem: kryzys i marginalizacja. Wsparcie instytucjonalne w sytuacji braku zatrudnienia

Erich Fromm w książce *Patologia normalności. Przyczynek do nauki o człowieku* pisze:

> całe poczucie wartości jednostki – jeżeli nazwiemy ją jednostką – zależy od tego, czy dobrze się sprzedaje, czy nie, czy jest na nią zapotrzebowanie, czy nie. Z tego powodu jej poczucie pewności siebie w ogóle nie zależy od uznania jej rzeczywistych, konkretnych właściwości, inteligencji, uczciwości, humoru, tego, czym jest, ale od tego, czy skutecznie potrafi sprzedać samą siebie. I dlatego jednostka taka jest oczywiście

> zawsze niepewna, zawsze uzależniona od sukcesu i gwałtownie traci wiarę w siebie, jeśli ten sukces nie nadchodzi (Fromm 2017: 54).

W myśl przywołanego fragmentu, jednostka staje się towarem, a więc jest warta tyle, ile jej „rynkowa cena". Przenosząc tę myśl w pole aktywności zawodowej, nie chodzi tu jedynie o rozwarstwienie wynagrodzeń (im jednostka bardziej wartościowa dla osoby zatrudniającej, tym więcej jest w stanie jej zapłacić), ale przede wszystkim o sprowadzenie człowieka do roli zatrudnieniowej – w myśl przymusu bycia zatrudnionym/zatrudnioną opisanego w poprzednim podrozdziale. Jak podkreślał Max Weber, poczucie obowiązku zawodowego w społeczeństwie kapitalistycznym realizuje się przez sprawność w zawodzie umożliwiającą zdobywanie pieniędzy, co z kolei ma charakter etycznej i moralnej powinności społecznej (Weber 2023: 61–62). Kto jednak nie dostosuje się do takiej rzeczywistości, może doświadczać braku awansu lub społecznej degradacji (Weber 2023: 87–88). W tym kontekście poczucie wartości jednostki zależy od jej zatrudnialności, od indywidualnego sukcesu zawodowego, a jego brak, pcha w objęcia poczucia porażki, niepewności i braku wiary (w siebie, przyszłość, uczciwość innych, etc.).

Brak zatrudnienia w kontekście indywidualnym i społecznym jest zatem wartościowany negatywnie. Takie też podejście najczęściej prezentowane jest w literaturze przedmiotu, w prowadzonych badaniach empirycznych dotyczących rynku pracy, braku zatrudnienia czy osób, które go doświadczają. Pisze o tym na przykład Kamila Kaczmarczyk, która badała bierność i niezatrudnienie młodzieży w Polsce: „(…) choć w literaturze przedmiotu można znaleźć pozytywne skutki (…) [braku zatrudnienia – dop. M.R.], to najczęściej analizuje się jego negatywne efekty. Najważniejsze aspekty, na które wpływa to zjawisko, to sfera ekonomiczna (ujęcie mikroekonomiczne i makroekonomiczne), społeczna oraz psychospołeczna" (Kaczmarczyk 2016: 43). Negatywne konsekwencje braku zatrudnienia opisują również inni autorzy: Irena Reszke (1999), Anna Szelewicka (2002), Katarzyna Ślebarska (2010), Adam Szwedzik (2015), Karolina Sztandar-Sztanderska (2016), Janusz Kirenko i Marlena Duda (2018) czy Ewa Flaszyńska (2019).

Wśród autorów i autorek opisujących konsekwencje utraty zatrudnienia, szczególną uwagę zwraca aparatura pojęciowa używana przez Jules'a Gazona (2008), który stwierdza, że osoby niezatrudnione z powodu braku aktywności zawodowej zamykają się w swoistych „gettach". I choć określenie to wydaje się być silnie nacechowane emocjonalnie, to patrząc bardziej holistycznie na sytuację ludzi doświadczających tego braku, jest określeniem trafnym, wymagającym jednak doprecyzowania – zwłaszcza w kontekście poruszanej w mojej pracy

problematyce. Osoby niezatrudnione nie tylko zamykają się w owych „gettach" – poprzez działanie (w tym także bierność) m.in. społeczeństwa czy instytucji rynku pracy, ale są one także niejako spychane do tych „gett", a następnie szczelnie w nich zamykane. Moim celem nie jest jednak dokonanie przewrotu w myśleniu, które przemieszczałoby „odpowiedzialność" za swoją sytuację z osoby niezatrudnionej (dyskurs aktualny) na przykład na społeczeństwo czy instytucje rynku pracy. Dążę tu do wskazania, że odpowiedzialność za znalezienie się w „getcie braku aktywności" nie ciąży wyłącznie na owej osobie. W tym kontekście można interpretować poniższy fragment:

> bezrobotni przebywający w swoistym getcie braku aktywności ponoszą ryzyko znalezienia się na marginesie rynku pracy, gdyż racjonalny wybór, którego dokonują, opiera się z jednej strony na różnicy pomiędzy dochodem netto, jaki mogą osiągnąć na rynku pracy, pomniejszonym o koszty związane z wykonywaniem pracy, takie jak: koszty przejazdu, koszty zapewnienia dzieciom opieki, a z drugiej strony – na zasiłku dla bezrobotnych, powiększonym niekiedy o dochody uzyskiwane z pracy na czarno, czyli pracy niepodlegającej opodatkowaniu (Gazon 2008: 26).

Gazon użytkuje tej argumentacji, kreśląc przyczyny bezrobocia dobrowolnego (tj. wynikającego nie z przymusu, a własnej decyzji), jednocześnie poddając krytyce system solidarności społecznej, który poprzez zasiłki tworzy przestrzeń do dobrowolnej rezygnacji z aktywności zawodowej. Kiedy jednak spróbujemy odczytać Gazona Stiglitzem (2015) owa dobrowolność dezaktywizacji zawodowej zacznie zgrzytać. Bez wątpienia, wciąż pozostanie grupa osób, dla których pozostawanie poza zatrudnieniem będzie „korzystne", jednak dla większości będzie to wybór mniejszego zła (który w powyższym cytacie, być może nieświadomy możliwości innej interpretacji, wskazuje Jules Gazon). Takiego wyboru dokonuje matka samodzielnie wychowująca dzieci, mogąca z jednej strony podjąć zatrudnienie za wynagrodzenie, które nie poprawi sytuacji materialno-bytowej jej rodziny, a ograniczy jej relacje z dziećmi, a z drugiej strony pozostać bez niego, korzystać ze świadczeń i pielęgnować relacje rodzinne (Rutkowski 2020b: 136). Wybór ten trudno dookreślić przymiotnikiem „dobrowolny".

Użytkowane przez Jules'a Gazona określenia „getto braku aktywności" czy „znalezienie się na marginesie rynku pracy" bezpośrednio korespondują z ramą tego podrozdziału – marginalizacją i wykluczeniem. Wymienione określenia użytkowane przez Gazona wskazują na proces; w przypadku „getta braku aktywności" jest to omówione przeze

mnie „spychanie", zaś „znalezienie się na marginesie rynku pracy" podkreśla pewne przejście od stanu nie-bycia na marginesie do bycia w jego obrębie.

Procesualność jest kategorią kluczową w temacie wykluczenia. Jak pisze Małgorzata Michel, „wykluczenie społeczne posiada swoją dynamikę i odbywa się zawsze w konkretnych przestrzeniach (…) jest pewnym stanem finalnym, sytuacją, do której prowadzi seria procesualnych zjawisk mających wpływ na funkcjonowanie człowieka, jego osobowość i tożsamość oraz funkcjonowanie całych grup społecznych" (Michel 2016: 74). Autorka kreśli linię demarkacyjną między marginalizacją a wykluczeniem społecznym. Marginalizacja jest właśnie wspominanym przeze mnie „spychaniem" poza główny nurt społecznego życia, zaś wykluczenie jest odmową dostępu do udziału w głównym nurcie życia (Michel 2016: 76). Odmowy dostępu nie należy jednak rozumieć dosłownie, to znaczy wskazywać, że dotyczy ona wyłącznie pewnych praktyk dyskursywnych czy językowych dyspozycji. Obejmuje ona również szereg praktyk: społecznych, przestrzennych, a także instytucjonalnych, aktywnie działających „na rzecz" wykluczenia mimo, iż często zostały powołane do przeciwdziałania mu (por. Mendel 2013, 2017b; Sztandar-Sztanderska 2016). Wykluczenie jest zatem – jak pisze Małgorzata Michel – zjawiskiem relacyjnym, polegającym na tym, że jedna grupa odmawia innej grupie dostępu do określonych zasobów (Michel 2016: 80).

Marginalizacja jest częścią naszego społecznego funkcjonowania, co zdaje się potwierdzać fakt, że nierówności są konsekwencją szeroko rozumianego rozwoju społecznego – jak pisze Tom Phillips „(…) niedługo po wynalezieniu rolnictwa ludzkość wynalazła nierówności społeczne" (Phillips 2018: 99). Mechanizm marginalizacji i wykluczenia społecznego wyrasta z dostrzeżenia inności, odmienności i wynikającej z tego obawy, jakoby owa odmienność zagrażała istniejącemu porządkowi społecznemu. To właśnie w taki sposób budowana jest narracja wokół grup dotkniętych „problemami" społecznymi, wśród których wymienić można brak zatrudnienia. O tym ostatnim Magdalena Środa pisze w następujący sposób:

> samo pojęcie bezrobocia przez swój przedrostek „bez" sugeruje brak, nienormalność (Bauman porównuje to do bez-płodności czy bez-dechu), ale i tymczasowość, stan do wyleczenia, który jednak z czasem może okazać się czymś trwałym (…) pojęcie bezrobocia swój semantyczny ładunek czerpie z samoświadomości społeczeństwa, które zwykło uznawać swoich członków przede wszystkim za pracowników, przedsiębiorców i wytwórców i które wierzyło, że pełne zatrudnienie, jeśli nawet nie jest stanem normalnym, to na pewno możliwym do osiągnięcia, stanowiącym złoty

> klucz do zrozumienia ludzkiej tożsamości, gwarancji bezpieczeństwa, trwałości porządku społecznego i jego systemowej reprodukcji (Środa 2020: 190).

Brak zatrudnienia stanowi zatem czynnik napędzający mechanizm marginalizacji i wykluczenia społecznego. Jeśli nie pracujesz, nie wypełniasz swojej egzystencjalnej powinności, „wystajesz" poza główny nurt życia społecznego, jesteś zatem Inny, a Inny – wciąż najczęściej znaczy wykluczony. Społeczna ekskluzja, przekonuje Katarzyna Górniak (2016: 8), oznacza nie tylko nieposiadanie uprawnień do udziału w życiu społecznym, ale również niemożność realizowania swoich uprawień i przywilejów. Istotnym warunkiem jest to, że owa niemożność, czy niezdolność uczestnictwa wynika z powodów niezależnych i niekontrolowanych przez tę jednostkę (Górniak 2016: 31).

Pisząc o marginalizacji i wykluczeniu osób pozostających bez zatrudnienia, nieco uwagi należy poświęcić kwestii niemal nieobecnej w literaturze, a bez wątpienia wymagającej szerszego zainteresowania i badawczego wglądu – sprawie marginalizacji i wykluczenia, którego dokonują same osoby pozostające poza zatrudnieniem. Mechanizmy te dostrzegalne są w narracjach tych osób o samych sobie. Percepcja braku zatrudnienia w świadomości osób pozostających poza zatrudnieniem jest różna i konstruowana indywidualnie; własne trajektorie niezatrudnienia kreślą inaczej niż I/innych niezatrudnionych. O rozróżnieniu tym pisałem w następujący sposób:

> narracje bezrobotnych wskazują na istnienie dwóch kategorii osób pozostających bez zatrudnienia. Ja-bezrobotny w narracjach kreowany jest pozytywnie jako bohater, który mimo przeciwności losu odnajduje sposób na przezwyciężenie pojawiających się na drodze trudności związanych z utratą pracy. Z kolei pojawiający się w narracjach Inni to przeciwieństwo wspomnianych bohaterów, a ich kreacja w taki a nie inny sposób jest niezbędna dla pozytywnego przedstawienia siebie (Ja-bezrobotnego) (Rutkowski 2020d: 229).

Konstrukcja „bezrobotnego" jest tak silnie zakorzeniona w świadomości społecznej, że nawet osobiste doświadczenie utraty zatrudnienia nie powoduje zmiany tejże optyki. Również dla ludzi doświadczających niezatrudnienia osoba, która go nie posiada pozostaje „menelem", „nierobem", czy „cwaniakiem", „żerującym na innych (bliskich, znajomych, przyjaciołach) i instytucjach pomocowych".

W końcu, marginalizacja i wykluczenie są również obecne w instytucjach pomocowych, instytucjach rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem powiatowych urzędów pracy

(PUP). Linia interpretacyjna także w tym przypadku nie jest prosta. Nie chodzi tu jedynie o stwierdzenie faktu, iż są to przestrzenie, w których gromadzą się społeczne dysfunkcje i kryzysy („siedliska" problemów społecznych), ale także to mniej spopularyzowane, janusowe ich oblicze, lokujące owe instytucje w przestrzeni „producentów" wykluczenia.

Mechanizmy marginalizacji i wykluczenia ujawniają się już na etapie dostępu do poszczególnych usług publicznego wsparcia, a właściwie – ich reglamentowania. Z jednej strony ustawione są kryteria formalne, decydujące o możliwości skorzystania (lub nie) z wybranej formy wsparcia, z drugiej strony tej samej barykady dostrzeżemy urzędników i urzędniczki, wyposażonych w bardziej elastyczne, biurokratyczne procedury, które skutecznie zachęcają do zrobienia wszystkiego, by o tę pomoc nie musieć się ubiegać. Wystarczy wziąć pod rozwagę dogłębność zainteresowania biurokratów i biurokratek życiem prywatnym swoich petentów/petentek (przepisy prawa obejmują niemal każdy aspekt naszego życia (zob. Graeber 2016: 245), a wnioski będą nasuwać się same. Trzeba jednak zaznaczyć, za Ludwigiem von Misesem, że winą należy obarczyć cały (dysfunkcjonalny) system, a nie tylko osoby urzędnicze, będące jedynie trybikiem całej machiny (zob. von Mises 2018: 50).

Trzecim, obok racjonowania wsparcia i biurokratyzacji, „kompanem" instytucjonalnego wykluczenia i marginalizacji jest władza[8]. Jej obecność w instytucjach wsparcia społecznego, jak sądzę, wynika przede wszystkim z dominującego modelu wsparcia – modelu deficytów, nie zaś modelu mocnych stron:

> tradycyjnie skonstruowane (model deficytów) interwencje społeczne mają charakter ekspercki, są zaplanowane i kierowane odgórnie, często skutkują zmniejszeniem bądź odebraniem poczucia kontroli. W konsekwencji w programach edukacyjnych kierowanych do ludzi w potrzebie, w których przyjmuje się ekspercką wiedzę na temat tego, „co komu dolega" oraz jak należy „uleczyć" (iluzja wiemy, czego wam trzeba, iluzja dobrej roboty), kontrola jest poza jednostką, grupą, wspólnotą. Kontrola pozostaje często jedynie w rękach profesjonalistów, ekspertów. W takiej sytuacji trudno o uczenie się, które upodmiotowi, pozwoli wyjść z alienacji społecznej (wykluczenia, marginalizacji), wzmocni czy zbuduje odporność, da szanse na zrównoważony rozwój (Pluskota 2015: 128).

Cytowana autorka, w kontekście tradycyjnie skonstruowanych projektów społecznych, pisze o „iluzji inkluzji" i „inkluzji iluzji", co oznacza, że włączenie jest nie tylko kreowane,

[8] Szerzej o władzy w perspektywie Foucaultowskiej w podrozdziale 2.2.

jako pewien cel podejmowanych działań pomocowych, ale także włączane (inkludowane) w zakres działań pomocowych (Pluskota 2015: 76). Upraszczając, chodzi o przekonywanie osób, którym dedykowane są działania pomocowe, o ich włączającym charakterze, w których owe włączenie jest jedynie iluzoryczne, z jednoczesną wiarą specjalistów/specjalistek, że tak właśnie jest. Innym problemem jest realizacja projektów pomocowych, które jedynie pogarszają sytuację względem punktu wyjścia, na przykład „demaskowanych" przez Adama Leszczyńskiego (2016).

Przejdźmy jednak do głównego tematu podrozdziału – przyjrzyjmy się marginalizacji i wykluczeniu w powiatowych urzędach pracy – instytucjach obsługujących osoby pozostające poza zatrudnieniem[9].

Rejestracja w powiatowych urzędach pracy jest dla osób niezatrudnionych aktywnością „drugiego wyboru"[10]. W pierwszej kolejności, w wyniku utraty zatrudnienia żywią nadzieję, że ponowne jego podjęcie nastąpi w krótkim czasie, w związku z czym, pomoc instytucji uznają za zbędną. Pierwsze porażki w poszukiwaniu zatrudnienia i wydłużającym się czasie jego braku powodują, że podejmują decyzję o rejestracji w urzędzie pracy. Rejestracja jest zatem czymś na kształt „ostatniej deski ratunku", kiedy samodzielnie podejmowane wysiłki nie przynoszą oczekiwanych rezultatów Poprzez urząd pracy zatrudnienia szuka tylko co trzecia osoba (Flaszyńska 2019: 43). Wynik ten jest rezultatem zniechęcenia nieskutecznością poszukiwania zatrudnienia z jednej strony, z drugiej zaś podejściem prezentowanym przez osoby zatrudnione w urzędach. Podkreślić należy, że część osób, które korzystają z usług urzędów pracy jest zarejestrowana ze względu na uzyskiwane ubezpieczenie zdrowotne lub możliwość skorzystania z form oferowanego wsparcia w zakresie podnoszenia kwalifikacji, a nie chęć podjęcia zatrudnienia (Kirenko, Boczkowska 2017: 15). Stąd też należy ostrożnie podchodzić do statystyk urzędów pracy, odnoszących się bardziej do danych o klientach/klientkach instytucji niż o kondycji rynku pracy i sytuacji osób pozostających poza zatrudnieniem.

Agata Chudzicka-Czupała (2004: 44) wskazuje, że osoby zatrudnione w urzędach pracy i ośrodkach pomocy społecznej negatywnie postrzegają nie tylko osoby aktualnie pozostające bez zatrudnienia, ale także osoby, które niegdyś posiadały takie doświadczenia.

[9] Chociaż w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz, U. 2004 Nr 99 poz. 1001 ze zm.) mowa jest o „udzielaniu pomocy" i „organizowaniu" wsparcia, trafniejsze określenie, opisujące podejmowane działania, to właśnie „obsługa". Warto dodać, że pojęcie „obsługa bezrobotnych" jest określeniem stosowanym w środowisku instytucji rynku pracy.

[10] Najczęstszymi powodami rejestracji osób bezrobotnych w urzędach pracy są ubezpieczenie zdrowotne oraz zasiłek dla osób bezrobotnych. Dane statystyczne za okres styczeń 2020–grudzień 2024 pokazują, że średni odsetek osób uprawnionych do pobierania zasiłku dla osób bezrobotnych w Polsce wyniósł 14,9% (na podstawie danych pochodzących z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego). To właśnie ze względu na brak możliwości pobierania zasiłku odsetek rejestracji w urzędach pracy jest tak niski.

W konsekwencji osoby te odczuwają szereg barier zniechęcających ich do poszukiwania sposobów wyjścia z kryzysu, w jakim się znajdują:

> osoba bez pracy ma świadomość, że jest zależna od innych: pracowników urzędu pracy, potencjalnych pracodawców etc., co powoduje wzrastające poczucie braku znaczenia. Bezrobotny izoluje się coraz bardziej od społeczeństwa, po części z powodów finansowych, rezygnuje z większości zainteresowań i planów życiowych (Ślebarska 2010b: 263).

Zależność, o której pisze Katarzyna Ślebarska jest „zwykłą" relacją władzy – osoba pozostająca poza zatrudnieniem niejako „oddaje się" w ręce m.in. instytucji pomocowej, a godząc się na przyjęcie obowiązujących w niej reguł liczy na wsparcie w podjęciu zatrudnienia. Udając się do urzędu pracy ma zatem świadomość konieczności przyswojenia pewnych zasad i schematów postępowania. Osoby niezatrudnione, jak wnioskowałem na bazie przeprowadzonych przeze mnie badań, są pasywnymi (od)biorcami/odbiorczyniami pomocy udzielanej przez osoby urzędnicze (Rutkowski 2020a). Możliwość aktywnego uczestniczenia w procesie pomocowym przez te osoby ma charakter marginalny – to pracownicy/ pracownice instytucji decydują o tym, co jest dla klientek/klientów najlepsze, jakie formy wsparcia, czy oferty pracy im zaproponują, a przy dokonywaniu tych wyborów często posługują się arbitralnymi motywacjami. Praktyki, o których piszę zaczynają się już na poziomie urzędniczego dyskursu, co oznacza, że są one silnie zakorzenione w tym środowisku:

> sam język, którym urzędnicy opisywali codzienne czynności i tempo pracy, dawał nieźle do myślenia. Mówili o „przerobie", „obróbce", przepuszczaniu bezrobotnych „przez różne młynki", powracaniu bezrobotnych po „aktywizacji" „do szafy" czy wreszcie „wybieraniu rodzynek" (Sztandar-Sztanderska 2016: 11).

Sformułowania te wskazują na pewną automatyzację procesu wsparcia, który bliższy jest odartemu z jakiejkolwiek empatii procesowi produkcji. Takie podejście jest istotną barierą aktywizacyjną, bowiem – jak pisze Katarzyna Ślebarska – istotny jest nie tylko rodzaj udzielanej pomocy, ale także okoliczności jej udzielania (2013: 192). Szczególną uwagę trzeba jednak zwrócić na fakt, iż urzędnicze praktyki, uwidaczniające się już na poziomie dyskursywnym, nie są jedynie rezultatem „przesiąknięcia" strukturą organizacyjną instytucji, lecz także zinternalizowanych przekonań i postaw, które podświadomie kierują działaniem i zachowaniem osób zatrudnionych w urzędach pracy.

Urzędnicy i urzędniczki pełnią funkcję *gate keeperów* – regulują dostęp osób niezatrudnionych do informacji o szeroko rozumianym zakresie działalności instytucji (Sztandar-Sztanderska 2016: 13). Owa reglamentacja dostępu jest szczególnie istotna ze względu na fakt, iż odbiorcy/odbiorczynie działań instytucji posiadają jedynie bardzo ogólną wiedzę o formach wsparcia, stąd też osoby reprezentujące urzędy pracy pełnią rolę osób przewodzących – a właściwie powinny pełnić taką rolę, bowiem w praktyce rzadko ma to miejsce. Inną istotną kwestią, jest zarządzanie dostępem do informacji na poziomie dyskursywnym poprzez odwoływanie się do specjalistycznego, nieprzejrzystego języka (zob. Giddens 2006: 43–44), który uniemożliwia zrozumienie zasad i oferty pomocowej urzędów pracy. Podejście osób zatrudnionych w PUP jest pewnego rodzaju konglomeratem społecznych przekonań (m.in. uznawania sytuacji braku zatrudnienia za nie-normalną[11]) i podstaw m.in. prawnych oraz zasad instytucjonalnych determinujących styl pracy ukierunkowany na efektywność zatrudnieniową i kosztową [12] . Konsekwencją takiego podejścia i podejmowanych w związku z nim działań aktywizacyjnych jest ich skoncentrowanie przede wszystkim na te osoby niezatrudnione, które mają duże szanse powrócenia na rynek pracy samodzielnie lub przy niewielkim wsparciu instytucji – słowem „dobrze rokują". Między innymi za sprawą tak organizowanego wsparcia osoby długotrwale bezrobotne, a więc niepracujące przez okres minimum 12 miesięcy, stanowią ponad połowę wszystkich osób zarejestrowanych w urzędach, a w ostatnich latach ich udział nadal rośnie (na podstawie danych BDL GUS). Kwestie, które opisuję, trafnie i dokładnie przedstawia Karolina Sztandar-Sztanderska:

> (…) urzędnicy mogą jednym klientom ułatwiać dostęp do oferty, a innym go utrudniać, np. dostarczając użyteczną informację lub pomijając ją oraz dokonując dodatkowej selekcji wśród grupy osób, które spełniają kryteria formalne. Na podobnej zasadzie

[11] Pojęcie to stosuję przyjmując linię interpretacyjną Ericha Fromma (2017), piszącego o „patologii normalności". O ile zatem, zgodnie z prowadzonym przeze mnie wywodem, nie uznaję sytuacji pozostawania bez zatrudnienia za sytuację nie-normalną, o tyle w społeczeństwie dominuje właśnie taka klasyfikacja.

[12] Kwestię efektywności zatrudnieniowej i kosztowej opisuje Karolina Sztandar-Sztanderska (2016: 26). Z moich rozmów z pracownikami powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy wynika, że efektywność zatrudnieniowa i kosztowa to kluczowe wskaźniki opisujące skuteczność działań urzędu pracy, które są ich głównym celem. W przypadku efektywności zatrudnieniowej chodzi o to czy, podejmowane działania prowadzące do podjęcia zatrudnienia powodują jego utrzymanie w okresie trzech miesięcy od skorzystania z danej formy wsparcia (np. czy po odbyciu szkolenia, niezatrudniony/niezatrudniona podjął/podjęła zatrudnienie i utrzymał/utrzymała ją przez okres trzech miesięcy). Efektywność kosztowa jest porównaniem nakładów finansowych poniesionych „na osobę niezatrudnioną" względem osiągniętych efektów. Takie podejście powoduje, niestety, krótkowzroczne postrzeganie udzielanego wsparcia, tak by z jednej strony pomoc nie kosztowała za wiele, a z drugiej – by podjęcie zatrudnienia trwało dłużej niż trzy miesiące. Dalsze losy jednostki (po wspomnianych trzech miesiącach) co do zasady nie są w zakresie zainteresowania pracowników PUP; nawet jeśli osoba ponownie utraci pracę, ważne, by stało się to po okresie badania efektywności zatrudnieniowej.

> mogą dokonywać wyboru, komu poświęcić więcej czasu. (…) takie różnicujące traktowanie może być powiązane z administracyjną definicją sukcesu oraz z nagradzaniem osób postrzeganych jako „łatwe" lub „przyjemne" w obsłudze. Jeżeli *street-level bureaucrats* faworyzują jednostki, które mają większe szanse powodzenia (np. uczniów, którym łatwiej jest osiągnąć dobrą ocenę na teście czy bezrobotnych, którym łatwiej znaleźć pracę), to mowa o zjawisku nazywanym *creaming*, co można tłumaczyć jako „spijanie śmietanki" lub „wybieranie rodzynek" (Sztandar-Szatanderska 2016: 41).

Regulowanie dostępu do usług aktywizacji, czy szerzej – wsparcia i pomocy przez osoby zatrudnione w urzędach pracy, przywodzi na myśl podział na dwie kategorie ludzi: zasługujących i niezasługujących na pomoc (Górniak 2016: 165–166). Zbadane i opisywane przez Karolinę Sztandar-Sztanderską praktyki urzędnicze wskazują, że instytucje te dokonują reprodukcji nierówności oraz wykluczają i marginalizują. Należy mieć świadomość, że dotyczy to osób, które doświadczają tych mechanizmów także poza systemem pomocowym/wsparcia. Osoby zatrudnione w urzędach pracy są wyposażone w narzędzia, które umożliwiają im działanie w ten sposób, a naczelnym, jak już wspominałem, jest posiadana przez nie władza. Punktem wyjścia współpracy w tym przypadku nie jest rozwiązywanie problemów i zaspokojenie potrzeb osób klienckich (partycypacja w procesie pomocowym), często jest to posłuszeństwo pod groźbą przymusu (Sztandar-Sztanderska 2016: 228). Osoby pozostające poza rynkiem pracy, w urzędzie pracy dowiadują się, że to na nich spoczywa odpowiedzialność za znalezienie zatrudnienia (co rodzi pytanie o cel funkcjonowania instytucji), a brak współpracy z osobą urzędniczą, brak własnej aktywności w jego poszukiwaniu, czy nie stawienie się w urzędzie w wyznaczonym terminie może (a w dyskursie urzędniczym – będzie) skutkować „wykreśleniem z listy". Obserwujemy tu oba mechanizmy, o których pisała Sztandar-Sztanderska.

Innym przykładem wykluczania w powiatowych urzędach pracy jest stosowanie abstrakcyjnego podziału na typowo męskie i kobiece formy aktywizacji. Ten rodzaj wykluczenia ujawnił się w prowadzonych przeze mnie badaniach, w których jedna z kobiet uskarżała się, że nie może zostać skierowana przez PUP do pracy jako techniczny pracownik produkcji, gdyż zdaniem urzędniczki, jest to praca przeznaczona wyłącznie dla mężczyzn (Rutkowski 2020b: 136). Karolina Sztandar-Sztanderska pisze o różnicującym ze względu na płeć traktowaniu osób bezrobotnych w kontekście aktywnych polityk rynku pracy:

> w przypadku niektórych narzędzi wyraźny jest także podział na instrumenty uznawane za typowo kobiece i typowo męskie, gdzie na jednym krańcu spektrum są psychologizujące szkolenia w Klubie Pracy nie zmieniające umiejętności *stricte* zawodowych, a na drugim szkolenia, które dają określone uprawnienia, np. dla spawaczy, operatorów wózków widłowych, kierowców tirów (Sztandar-Sztanderska 2016: 225).

Opisywana w powyższym fragmencie sytuacja pokazuje, że działania aktywizacyjne są stosowane wybiórczo, na podstawie arbitralnych założeń osób zatrudnionych w urzędzie. Działania aktywizujące prowadzą w taki sposób, by zapewnić urzędowi jak najlepszy wynik w postaci wskaźników efektywności zatrudnieniowej i kosztowej. To z kolei rodzi realne obawy o kolejne, poza faktem samego braku zatrudnienia, mechanizmy marginalizujące, prowadzące do wtórnego wykluczenia osób korzystających ze wsparcia instytucjonalnego. Podejmowane przez urzędy pracy działania nie stanowią realnej pomocy dla osób pozostających poza zatrudnieniem – są one bezużyteczne w kontekście aktualnych uwarunkowań społecznych. Takie doświadczenia zwiększają zniechęcenie osób niezatrudnionych do podejmowania wysiłków w celu przezwyciężenia kryzysu i utrwalają przekonanie, że nie da się z nim nic zrobić (Górniak 2016: 160).

Pracownicy/pracowniczki urzędów pracy i szerzej – same urzędy, powinny kierunkować swoje działania w stronę realnego wsparcia osób pozostających poza zatrudnieniem. Jak pisze Ewa Flaszyńska (2017), kluczowa w tym względzie jest partycypacja, współpraca osób urzędniczych i osób pozostających poza zatrudnieniem, a więc takie działanie, w które odbiorcy/odbiorczynie wsparcia są włączani w sposób aktywny. W tej kwestii wciąż pozostaje wiele do zrobienia.

1.4. Podsumowanie

Dokonane rozważania pokazują jak istotne miejsce w społeczeństwie zajmuje zatrudnienie. Społeczny status determinuje posiadanie zatrudnienia, a o jego ważności dla rozwoju uczy się od najmłodszych lat – obejmuje to zarówno socjalizację i edukację. Szczególne zadanie, a właściwie oczekiwanie, formułuje się pod adresem systemu edukacji, na którego barki zrzuca się zapewnienie, że szkoła wykształci jednostkę zdolną do bycia zatrudnioną (Jeruszka 2019: 9). Odpowiedzialnością za własny sukces zawodowy jednocześnie obarcza się samą jednostkę, która zmuszona jest do bycia elastyczną, by móc płynnie dostosowywać się do zmieniającej się, nieprzewidywalnej rzeczywistości. Owa płynność, jest cechą opisującą społeczeństwo

ponowoczesne, społeczeństwo płynnej nowoczesności, którą tak jak ciecz, cechuje gotowość do ciągłej zmiany formy, tymczasowość oraz elastyczność (Bauman 2006b: 5–7). Aktualnie spotykamy je między innymi w niemal katastroficznych wizjach przyszłości, w których to postęp technologiczny, a w nim rozwój sztucznej inteligencji, doprowadzi do redukcji znacznej części miejsc pracy i masowego braku zatrudnienia. Współcześnie wiemy już jednak, że wizja ta jest mocno przesadzona, a w pierwszej kolejności redukcja będzie dotyczyła tzw. „białych kołnierzyków", nie zaś szeregowych „robotników".

Dekady funkcjonowania w obliczu niepewności i ryzyka spowodowały, że uznaliśmy je społecznie za cechy charakteryzujące współczesną egzystencję. Szczególnie silnie niepewności i ryzyka doświadczają osoby o niższym statusie społeczno-ekonomicznym, szczególnie zaś prekariusze – nowa klasa społeczna, doświadczająca tertiaryzacji, tj. różnych form elastyczności (Standing 2014: 98), uniemożliwiających budowanie trwałej tożsamości (elastyczność wymusza ciągłe jej redefiniowanie).

Społeczna przynależność i akceptacja są ściśle uzależnione od zawodowej aktywności. Praktycznym ich wyrazem jest przymus bycia w zatrudnieniu, podejmowanym nie ze względu na wewnętrzną potrzebę czy motywację, lecz by nie zostać społecznie wykluczonym/wykluczoną. Konsekwencjami tak znaczącej roli zatrudnienia jest mnożenie bezsensownych miejsc i stanowisk pracy (*bullshit jobs*), których sensu wykonywania muszą usilnie poszukiwać osoby, które je wykonują (Graeber 2019), diagnozowanie uzależnienia od zatrudnienia oraz śmierci z przepracowania. By przekonać ludzi, że praca jest świetną aktywnością, którą można wykonywać także w czasie wolnym, poszukuje się sposobów na jej uatrakcyjnienie, by ponownie pokazać, że praca jest najlepszym sposobem na odczuwanie radości z życia.

Jednostka nie jest odpowiedzialna jedynie za swój sukces zawodowy, czy szerzej – życiowy. Odpowiedzialność ta dotyczy wszystkich sfer jej funkcjonowania (Stawiszyński 2021: 189) – tak za sukces, jak i porażkę. W obliczu porażki, również indywidualnie, jest odpowiedzialna za przezwyciężenie trudności, choć – jak głosi indywidualizm – także z nim pozostaje sama. Społecznie, jak i instytucjonalnie stwarza się iluzję narzędzi wsparcia, co ma spowodować (i robi to skutecznie), by jednostka uznała własne możliwości za najlepsze dla jego (kryzysu) rozwiązania.

Brak zatrudnienia apriorycznie wartościowany jest negatywnie, co zdaje się nie dziwić, w obliczu tak skrupulatnie utkanej maszynerii utrzymującej posiadanie go na piedestale egzystencjalnych wartości. Zatem osoby, które doświadczają kryzysu nieposiadania zatrudnienia spotykają się z praktykami marginalizacji i wykluczenia, także ze strony instytucji

wsparcia. Te ostatnie, stosują szereg praktyk, które nie tylko nie przekładają się na realną poprawę sytuacji osób doświadczających kryzysu braku zatrudnienia, lecz także skutecznie zniechęcają do korzystania z nich. Instytucje te korzystają z posiadanej władzy, wobec której jej klienci i klientki, by uzyskać wsparcie, muszą zgodzić się na przyjęcie obowiązujących reguł – nawet, jeśli wśród nich wymienia się arbitralne przyznawanie poszczególnych form wsparcia i skupienie działań na osobach, które najlepiej rokują w kontekście aktywizacji zawodowej.

Skonstruowana w taki sposób rzeczywistość nie wymaga stosowania wyszukanych technik władzy, bowiem w dobie wolności i możliwości samorealizacji, jednostka sama siebie doskonale nadzoruje i dokonuje samowyzysku (Han 2022: 84), by spełnić społecznie wyznaczane normy i oczekiwania. W kontekście życia zawodowego (ale nie tylko, bowiem konsekwencje te sięgają zdecydowanie głębiej) stajemy się niewolnikami samych siebie.

Współczesna charakterystyka rynku pracy i społeczna percepcja zatrudnienia dowodzą wyczerpywania się dotychczasowych kontekstów myślenia o nich. Przemiany te, jak przekonuję, wywołują konieczność rozdzielenia pracy od zatrudnienia, jako opisujących zgoła odmienne aktywności człowieka, a jednym z ich kwalifikatorów może być chociażby zapłata. Rozdzielenie ma także formatywny, zwłaszcza z perspektywy społecznych procesów, charakter.

Wymienione kwestie odzwierciedlają społeczną internalizację indywidualizmu, ale również triumfu wartości kapitalistycznych, w których wartość jednostki definiowana jest przez jej możliwości konsumpcyjne. Jednostka, ma zatem skupiać się na sobie, nieustannie rozwijać się i dostosowywać do płynnej rzeczywistości – a wszystko po to, by konsumować, zwiększać poziom konsumpcji, a dzięki temu dostarczać wody na kapitalistyczny młyn.

2. Brak zatrudnienia w wybranych ujęciach teoretycznych

W tym rozdziale przedstawiam doświadczenie braku zatrudnienia (zarówno jako zjawisko, jak i jako sytuację osób, które posiadają takie doświadczenie) w trzech, wybranych ujęciach teoretycznych. Wybór tych, konkretnych kontekstów analizy bezpośrednio wynika ze studiów literatury podjętych przeze mnie w trakcie studiów doktoranckich.

Pierwsze ujęcie to spojrzenie na sytuację braku zatrudnienia przez pryzmat Derridiańskiej widmontologii. Ten podrozdział ma szczególnych charakter, bowiem opiera się o analizy poczynione przeze mnie w zatytułowanym *Krypty pracy/ nie-pracy, widmowanie bezrobocia i inne uobecnienia społecznej zbędności. Perspektywa społeczno-edukacyjna* (Rutkowski 2020a) rozdziale monografii wieloautorskiej. Monografia, o której mowa była zwieńczeniem badań nad myślą Jacques'a Derridy realizowanych w ramach seminarium doktorskiego prof. dr hab. Marii Mendel, redaktorki książki *Eduwidma. Rzeczy i miejsca nawiedzone* (Mendel 2020). Brak zatrudnienia w perspektywie aparatury pojęciowej Derridy proponuję odczytywać w kontekście widmującego zjawiska – na stałe wpisanego w społeczne funkcjonowanie, które sinusoidalnie i w sposób nieprzewidywalny, zaznacza swoją obecność, po czym odchodzi w cień po to, by ponownie powrócić.

W kolejnym podrozdziale podjąłem się zadania osadzenia teoretycznego dorobku Michela Foucaulta w kontekście braku zatrudnienia jako dyspozytywu. Myśl Foucaultowska jest popularna i implikacyjnie płodna dla pedagogiki, w tym pedagogiki społecznej, a ponadto spójna znaczeniowo z przyjętą przeze mnie perspektywą, zaprezentowaną chociażby w rozdziale pierwszym. Przede wszystkim, jak wskazuje Magdalena Środa (2020: 187), zjawiska braku zatrudnienia czy ubóstwa zmieniają się, a w ślad za tymi zmianami powinny podążać zmiany aparatury pojęciowej służące opisowi tychże zjawisk oraz sposoby przeciwdziałania, najogólniej mówiąc, społecznej ekskluzji. M. Foucault w swoich opracowaniach wielokrotnie przywołuje wątki związane z pracą czy zatrudnieniem, na przykład:

> ta jakże pożyteczna pedagogika [pedagogika pracy – przyp. M.R.] przywróci leniwemu osobnikowi upodobanie do pracy, siłą włączy go w układ interesów, gdzie praca będzie bardziej opłacalna niż bezczynność, utworzy wokół niego małą, zamkniętą społeczność, sztuczną przymusową, gdzie będzie jasno czytelna maksyma: bez pracy nie ma kołaczy. Obowiązek pracy, ale zarazem wynagrodzenie, które pozwoli osadzonemu poprawić swój los i podczas uwięzienia, i po jego opuszczeniu (Foucault 2009: 119).

Foucault podejmuje temat przymusu pracy jako elementu społecznej powinności, normalizacji zachowań (Nowicka 2016: 173), które poprzez odpowiednie zarządzanie są przejawem „osiągania pożądanych rezultatów na poziomie populacji (Ostrowicka 2015b: 109). Co więcej, dyskurs społecznej edukacji obejmujący m.in. pojęcia *lifelong learningu* czy *empowermentu* stanowią przejaw technologii rządzenia (w tym także urządzania) na poziomie państwo-obywatele (Ostrowicka 2015b: 110–115).

Ostatnie zaproponowane przeze mnie ujęcie teoretyczne wykorzystuje dorobek Zygmunta Baumana, w szczególności zaś kategorię ludzkiej zbędności, zaczerpniętą od Stefana Czarnowskiego (1956). Podrozdział ten rozpoczynam właśnie myślą Czarnowskiego lokującego ludzi zbędnych (zdeklasowanych) w obszarze ludzi niezbędnych (pozostających „w służbie przemocy"), a kończę na Baumanowskiej kategorii ludzkich odpadów, których ze względu na dobro społeczeństwa należy zamykać w „szczelnych pojemnikach" (Bauman 2004: 111, 134), by pozostali poza dostępem do normalnego życia. Wyzwanie stanowi zarządzanie (mamy tu więc nawiązanie do myśli Foucaultowskiej omówionej szerzej w podrozdziale 2.2) ludzkimi odpadami i ich utylizacją. Ich wykonanie można powierzyć tylko konkretnym specjalistom/specjalistkom, którzy w odróżnieniu od przeciętnych osób zajmujących się śmieciami, będą skutecznie zapobiegać powrotowi do wieloznaczności (Bauman 2004: 48–49).

Celem kolejnych podrozdziałów (2.1–2.3) jest otwarcie perspektywy na nowe możliwości teoretyzowania o braku zatrudnienia. Owe otwarcie perspektywy ma potencjał odpowiedzialnego obywatelstwa, przez które Lotar Rasiński rozumie uświadomienie alternatywnego, względem wytresowanego, stosowanego na co dzień, sposobu postępowania. Alternatywa, przekonuje Rasiński, może zostać nam przez kogoś uświadomiona lub dostrzeżona przez nas samych w sytuacji, gdy stajemy w obliczu konieczności uzasadnienia swoich wyborów (Rasiński 2012: 144). Te trzy ujęcia stanowią wyłącznie przyczynek, pewną propozcyję, bowiem obszar poddany analizie można odczytać na jeszcze wiele różnych sposobów, wykorzystując inne koncepcje teoretyczne oraz teorie.

2.1. Widma braku zatrudnienia: Derrida

Podrozdział ten w znacznej mierze opieram na treści opublikowanego w 2020 roku rozdziału pt. *Krypty pracy/ nie-pracy, widmowanie bezrobocia i inne uobecnienia społecznej zbędności. Perspektywa społeczno-edukacyjna* (Rutkowski 2020a). Część tego rozdziału jest ponownym odczytaniem treści zawartych we wspomnianej książce i mojej w niej kontrybucji. Osoba

czytelnicza znajdzie tu wiele elementów, które pochodzą ze wspomnianego rozdziału. Jednakże nie brak tu nowych kontekstów wzbogacających i poszerzających analizę.

Moment, w którym pochylam się nad ponownym odczytaniem eduwidm braku zatrudnienia przypada na trwającą wciąż (a może: „jeszcze" – w perspektywie trwających szczepień?) pandemię SARS-CoV-2, która spowodowała, że pozostawanie poza zatrudnieniem ponownie stało się istotne społecznie i medialnie. Wspominam o tym, ponieważ stawiane przeze mnie w 2019 roku tezy o widmowaniu bezrobocia (ujęte w publikacji z 2020 r.), o których będzie mowa w dalszej części rozdziału, okazały się być trafne (by nie użyć określenia: prorocze) (por. Rutkowski 2021a)[13].

Pierwszą z dziesięciu plag nowego świata, które wylicza Jacques Derrida jest bezrobocie (Derrida 2016a: 138). Jego zdaniem dotychczasowe znaczenie tego pojęcia, za sprawą dokonujących się na rynku pracy zmian (obejmujących m.in. zachwianie podziału między pracą, a nie-pracą) uległo dezaktualizacji. Stare „bezrobocie" nie opisuje już aktualnej kondycji zawodowej społeczeństwa – doświadczenie cierpienia związanego z brakiem zatrudnienia wykracza poza wyznaczone w przeszłości ramy, a przez to powoduje, że aktualnie doświadczane cierpienie jest jeszcze większe.

Widmo, to nieuchwytne wcielenie ducha, choć – jak przyznaje Derrida – trafniej opisuje je pojęcie „pewnej rzeczy", która jednocześnie jest i nie jest duchem i ciałem (Derrida 2016a: 24). Niemożliwe jest mówienie o widmie, do widma, rozmawianie z widmem, czy w końcu doprowadzenie do tego, by widmo przemówiło (Derrida 2016a: 32). Jego pojawienie się jest nieprzewidywalne, nieobliczalne, zarówno w kwestii czasu ujawnienia, jak i przyjętej formy. Anachronizm ten przejawia się w uprzedzaniu przez widmo naszego myślenia o nim, a w tym sensie nieustannie jest (i staje się) przyszłością (Hoffman 2017: 303–304). Jednocześnie jest ponad rozgraniczeniem przyszłość – przeszłość; jest jednym i drugim. Przeszłością nieuchronną, nieprzewidywalną, niekontrolowaną, bowiem zawsze zaczyna ono (widmo) od powrotu (Derrida 2016a: 32). Jedyną formą dostrzeżenia obecności widma jest wyczucie, że spogląda poprzez hełm (przyłbicę), obserwuje, wpatruje się, pozostaje jednak nieuchwytne, anonimowe; nie można określić tego, kto patrzy (Derrida 2016a: 167). Obserwację, której dokonuje widmo, Derrida określa jako „efekt wizjera". Jego znaczenie odnosi się do sensu istnienia widma, jakim jest wizytowanie, zaś cele wizyt mogą wynikać tak

[13] Wieszczone przeze mnie zmiany, o których piszę dalej, sprawdziły się także w kolejnych globalnych doświadczeniach. Po okresie początkowej stabilizacji sytuacji gospodarczej w związku ze wstrząsami pandemicznymi, doświadczyliśmy kolejnych trudności, tym razem związanych z agresją zbrojną Rosji przeciwko Ukrainie, która istotnie wpłynęła na sytuację gospodarczą i społeczną, także w Polsce.

z pozytywnych jak i negatywnych pobudek. „Widma" etymologicznie (z łaciny) odnoszą się do obserwacji w dłuższym czasie, do obserwacji w liczbie mnogiej (Derrida 2016a: 168–169), a więc zgodnie z „efektem wizjera" to właśnie obserwacja, widmowanie jest sensem ich bycia.

Mimo, iż widmo nie podejmuje żadnych działań, wywołuje pasywny odruch lęku; gości się ono (widmo) lub gościmy je w naszej przestrzeni (Derrida 2016a: 274). Goszczenie się widma wprost oznacza zawłaszczenie przez nie przestrzeni w wyniku naszej bierności – pozwalamy mu, by przejęło jej część. Z kolei goszczenie widma może także oznaczać naszą pasywność, sytuację, w której pojawia się ono znienacka, bez naszej wiedzy czy zgody. W tym sensie widmo jest nieobecne (to znaczy: niedostrzegalne, trudne do dostrzeżenia) i jednocześnie wszechobecne – przyjmuje formę przeszłości, która nawiedza nas w teraźniejszości i która będzie nas nawiedzać w przyszłości.

W gruncie rzeczy nie można jednak konstatować, że widmo jest ściśle uwarunkowane naszą decyzją – opierającą się choćby na bierności – przyzwalającą mu na zawłaszczenie naszej przestrzeni, bowiem jak już wspomniałem, widmo zaczyna od powrotu. Oznacza to, że ukonstytuowało się w przeszłości, z której przybywa. Jak za Derridą zauważa Maksymilian Chutorański „widma pojawiają się, by upomnieć się o ważne sprawy, o coś, co powinno zostać dokończone, załatwione, coś, co nie może zostać zapomniane, chociaż starano się o tym nie pamiętać" (2020: 35). Stanowisko Chutorańskiego można odczytywać w sposób negatywny – jako nieustannie przypominanie, tego, o czym chcieliśmy zapomnieć. Widmowanie może mieć jednak także pozytywny wymiar, ponieważ „(…) niektórym duchom nie wolno pozwolić odejść, trzeba je wciąż przywoływać, by budziły sumienia teraźniejszych i ich troskę o przyszłość" (Chutorański 2020: 38). Owa troska może przyjmować formę choćby tej wyrażanej w idei zrównoważonego rozwoju, zgodnie z którą teraźniejsze pokolenia mają żyć w taki sposób, by zapewnić godne jego warunki także kolejnym pokoleniom (por. Mendel i in. 2008: 9).

Cele widmowych wizyt mogą być więc różne; „duchy nawiedzają nie tylko po to, by uczyć i wspierać żywych w drodze do sprawiedliwszego świata, ale także, by zwodzić i uwodzić" (Mendel 2020: 252). Z jednej strony powracające widma mogą stanowić, na przykład, poprzez przypisywane im znaczenia, reprezentację jednej nierozwiązanej sprawy, która nieustannie widmując może nieznacznie zmieniać swój kształt. Z innej strony, jak pisze za Derridą Andrzej Marzec (Marzec 2015: 212) widma przybywają stadnie, tworząc społeczności i wspólnoty. Gromada duchów nie będzie zatem reprezentacją każdego z nich – będzie to ich połączenie – konglomerat, patchwork – przyjmujący wspólnie zupełnie inny kształt.

Widmo jest więc nieokreśloną formą nawiedzającej nas przeszłości w teraźniejszości i przyszłości. Widmuje w momencie, którego nie da się przewidzieć, pozostając jednocześnie nieuchwytne dla osoby, którą obserwuje. Zmienność jego (ich – widm) postaci nie tylko wzmacnia trudność związaną z jego (ich) nieuchwytnością. Mając na względzie, że widmowe wizyty mogą mieć charakter pozytywny jak i negatywny – owe patchworki mogą stanowić ich wypadkową, a przez to powodować zmianę postrzegania poszczególnych widmowych elementów – te, które dotychczas miały pozytywny wymiar, w towarzystwie innych, negatywnych widm, mogą także uzyskiwać – zapożyczać, zawłaszczać – charakter od pozostałych, a owe zapożyczenie może nie tylko wpływać konstytutywnie, ale także działać dwustronnie, przemieniając pozytywny w negatywy i negatywy w pozytywy. Jak pisała wspomniana już Maria Mendel (2020: 252) widma mogą zwodzić, co – przekładając na opisywane zapożyczenia – może stwarzać ryzyko podszywania się tego, co pozytywne pod negatywy i odwrotnie. Wspólnym, dla procesu dostrzegania widm oraz oceny ich charakteru, jest uważna i czujna obserwacja. Jednak dostrzeżenie i próba rozmowy z widmem (co znaczy: próby roz-poznania go) jest procesem trudnym, wymagającym czasu (Rutkowski 2020a: 264).

Widmowanie wiąże się ze wzbudzaniem lęku. Pewna ciągłość składanych wizyt powoduje, że coraz częściej odczuwamy strach, a brak ich zapowiedzi w efekcie prowadzi do ich chroniczności. Można by więc zapytać o to, czy istnieje sposób, by uporać się z widmem. Jedną z możliwości jest inkorporacja – zaakceptowanie stanu rzeczy poprzez zamknięcie tajemnicy w krypcie (zob. Derrida 2016b; por. Rutkowski 2020a). Można również pozostać głuchym/głuchą na widmowe głosy.

Uznając brak zatrudnienia za jedno z nawiedzających nasze społeczeństwo widm, można dostrzec jego wybiórczą słyszalność. Mimo pewnej zgody co do tego, że pozostawanie poza zatrudnieniem jest zjawiskiem wpisanym w funkcjonowanie społeczeństwa, mówi się o nim i bada skutki jego występowania głównie w sytuacji nasilenia, np. w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych, kiedy stało się zjawiskiem masowym, a w Polsce także po 1989 r., kiedy rozpoczęto proces transformacji ustrojowej (Reszke 1999: 11). Zmienne zainteresowanie kwestią pozostawania bez zatrudnienia jest ściśle powiązane z jego fluktuacjami – naprzemiennymi wzrostami i spadkami. Potwierdzają to statystyki – jak pisałem w rozdziale w książce *Eduwidma…*:

> według danych Głównego Urzędu Statystycznego w latach 1990–1996 bezrobocie wynosiło 0,3%–15,4%. Do 1998 r. stopa bezrobocia spadła do 10,7%, by ponownie rosnąć – z 11,4% w 1999 do 20,6% w 2004 r. Kolejne lata: 2005–2009 – przyniosły

spadek, 2010–2013 – wzrost, a od 2014 do 2019 r. – sukcesywne obniżanie się stopy bezrobocia rejestrowanego do wartości 6,1% (Rutkowski 2020a: 270-271).

Stopa bezrobocia rejestrowanego w kraju spadała także w kolejnych miesiącach lat 2019 i 2020, osiągając w październiku 2019 roku rekordowo niską wartość 5,0%. Odwrócenie tego trendu (z uwzględnieniem wahań sezonowych) nastąpiło w kwietniu 2020 r., kiedy zauważalne stały się konsekwencje wprowadzanych ograniczeń w prowadzeniu działalności gospodarczej związanej z wprowadzeniem stanu epidemii wywołanej wirusem SARS-CoV-2. Ich efektem była m.in. rosnąca stopa bezrobocia, która w lutym 2021 r. sięgnęła 6,6%. Aktualne dane pokazują kolejny sezonowy wzrost tego wskaźnika (po okresowych spadkach) – w grudniu 2024 r. wyniósł 5,1% (Dane Banku Danych Lokalnych)[14].

Przywołane dane pokazują, że brak zatrudnienia jest zjawiskiem cyklicznym, które naprzemiennie ulega spadkowi i wzrostowi; w skrócie mówiąc: widmuje. Przedstawione dane dają temu wyraz – jego zanikania i pojawiania się po jakimś czasie, w zmienionym kształcie. W tym ostatnim przypadku należy dodać, że owa zmienność skali braku zatrudnienia była i jest uzależniona od ważnych wydarzeń społecznych, politycznych i gospodarczych, których efektem były właśnie fluktuacje. Należą do nich m.in.: transformacja ustrojowa w Polsce, przystąpienie Polski do Unii Europejskiej, kryzys finansowy lat 2007-2009, a także pandemia SARS-CoV-2.

Derrida pisał, że widmo zaczyna od powrotu, nieuchronnego nadejścia przeszłości w przyszłości (Derrida 2016a: 32). Wskazane wyżej wydarzenia społeczne, polityczne i gospodarcze powodowały powrót kryzysu zatrudnienia z przeszłości. Za każdym razem przyjmowało ono (widmo) inny kształt, różne były także jego przyczyny i wywołane przez nie konsekwencje, co pozwala mu przypisać cechę nieprzewidywalności.

Nieprzewidywalność dotyczy nie tylko ogólnej sytuacji związanej z brakiem zatrudnienia w kraju, ale także społeczeństwa i jednostek, które znalazły się w nieznanej dotąd sytuacji. Sprawę tę należy jednak rozumieć szeroko; nie tylko jako utratę stabilności zawodowej przez osoby, które dotychczas nie miały takich doświadczeń, lecz także w perspektywie poszukiwania rozwiązań instytucjonalnych i pomocowych, które łagodziłyby negatywne skutki powracającego widma.

[14] Biorąc pod uwagę dane liczbowe, w okresie między danymi przywoływanymi w cytowanym artykule, a aktualnymi danymi okresy zmian kształtowały się następująco: luty 2021 – 6,6%; spadek do listopada 2021 r. do 5,4%; grudzień 2021 r. – luty 2022 r. wzrost do 5,9%, od marca 2022 r. do listopada 2022 r. spadek do 5,1%; grudzień 2022 r. – luty 2023 r. wzrost do 5,6%; marzec 2023 r. – listopad 2023 r. spadek do 5,0%, grudzień 2023 r. – luty 2024 r. wzrost do 5,4%; marzec 2023r. – październik 2024 r. spadek do 4,9% (z okresowymi fluktuacjami na poziomie 0,1 p.p.); do grudnia 2024 r. wzrost do 5,1%.

Widmowanie braku zatrudnienia wywołuje nieustanny społeczny niepokój, obawę o przyszłość, o realność stabilnego jutra (Marzec 2015: 182). Niepokój ten dotyczy zarówno samego widmowania, a więc nieprzewidywalności (poczucia zagrożenia niezatrudnienia w każdej chwili), jak i ryzyka niezaspokojenia potrzeb związanego z urealnieniem tego zagrożenia.

Innym kontekstem w analizie widmowości pozostawania poza zatrudnieniem jest zmienność jego postaci. Jak pisał Andrzej Marzec, widmo może swobodnie przybierać tożsamości, podszywać się pod inne przedmioty, co powoduje rozmycie jego granic (Marzec 2015: 127). Nieprzewidywalność pojawienia się widma utraty zatrudnienia powoduje, że staje się ono immanentnym elementem życia społeczeństwa; widmo to nie daje o sobie zapomnieć.

Sytuację pozostawania poza zatrudnieniem w widmowym kontekście postrzegają także same osoby, które go doświadczają. W jednym z *Pamiętników bezrobotnych*[15] czytamy, że: „jako wierzący prosiłem w modlitwie […] by w mojej ojczyźnie zanikło **widmo bezrobocia** [podkr. M.R.]" (Budzyński 2005: 271). Według Marca powraca do nas wszystko to, co nie zostało uśmiercone lub dostatecznie ukryte; czego odejście nie zostało jednoznacznie stwierdzone (Marzec 2015: 33). Kryzys braku zatrudnienia będzie powracał dopóty, dopóki nie zostanie ostatecznie rozwiązany, dopóki nie osiągniemy możliwie pełnego zatrudnienia[16].

Biorąc pod uwagę, „(…) że zapamiętana i odtwarzana we wspomnieniach przeszłość jest przede wszystkim źródłem do rozumienia teraźniejszości" (Halbwachs 1969 za: Leyk, Wawrzyniak 2020: 474), doświadczenia biograficzne związane z zatrudnieniem i jego brakiem stanowią swego rodzaju pole pamięci o widmie. W swoich analizach (zob. Rutkowski 2020a) pokazywałem, że zatrudnienie, jak i jego brak, mają wartość edukacyjną i – zgodnie z Derridiańską kryptą (Derrida 2016b) – mogą być przedmiotem pochowanego w grobowcu pragnienia – pragnienia bycia zatrudnionym/zatrudnioną. Wymaga to jednak nieco szerszego komentarza.

Zacznijmy od braku zatrudnienia, które, jak już pisałem, widmuje – powraca z przeszłości i ujawnia się w przyszłości. Widmowanie można przenieść z ogólnego ujęcia na jednostkowe sytuacje ludzi pozostających poza zatrudnieniem. Wówczas ujawnia się ono w polu obaw związanych z powrotem do aktywności w polu życia zawodowego. Te, mogą dotyczyć niepewności (widmowego efektu wizjera; czucia jego „oddechu na plecach")

[15] W tym podrozdziale kilkukrotnie odwołuję się do materiałów z *Pamiętników bezrobotnych*. Pogłębioną analizą wybranych materiałów pamiętnikarskich zajmę się w rozdziale piątym.

[16] Piszę o możliwie pełnym zatrudnieniu, by wyznaczyć granicę między powszechnym przymusem pracy a zatrudnieniem wszystkich osób chętnych i zdolnych do jego podjęcia. W przypadku „możliwie pełnego zatrudnienia" mam na myśli drugą wymienioną możliwość.

podjętego przez osobę w kryzysie życia zawodowego – zatrudnienia czasowego, „do odwołania", a także faktycznego utracenia go i obaw związanych z „wciągnięciem" w spiralę naprzemiennych okresów aktywności zawodowej i jego braku (powracania widma). Reasumując: osoba pozostająca poza zatrudnieniem, kiedy znajdzie je ponownie, wciąż pozostaje pod wpływem widma; świadomość, że może ono nadejść w każdej chwili powoduje u tej osoby paraliżujący strach, który często doprowadza do spełnienia tej przepowiedni.

Podobnie rzecz ma się w przypadku osób aktywnych zawodowo, które dotychczas nie doświadczyły niezatrudnienia. Oni również czują jego „oddech na plecach" – szczególnie zaś w czasie trwającej pandemii, która wzmaga ponowoczesną niepewność. Obawy osób zatrudnionych nie wydają się być na wyrost, kiedy weźmiemy pod uwagę ciągłą (nie tylko pandemiczną) niepewność na rynku pracy i dokonujące się na nim zmiany – chociażby technologiczne. O tych ostatnich nieustannie donoszą media, podkreślając ich ważność dla rozwoju i tworzenia nowych miejsc zatrudnienia. Te wizje nie są jednak ni mniej, ni więcej jak populizmem – głoszeniem postulatów politycznych i ekonomicznych zgodnych z oczekiwaniem większości społeczeństwa (Dudkiewicz 2013: 53–59). Historia rozwoju ludzkiej pracy jednoznacznie pokazuje, że rozwój technologii powoduje redukcję liczby miejsc zatrudnienia (Suzman 2021: 446), a nie – jak obiecują osoby zajmujące się polityką i ekonomią – ich wzrost. Do tożsamych wniosków dochodzą Ian Macrae i Adrian Furnham, którzy piszą, że „(…) gdy jakaś gałąź przemysłu staje się cztery razy bardziej wydajna, do utrzymania wymaganej podaży wystarcza raptem jedna czwarta pracowników" (Macrae, Furnham 2018: 235). Na innym biegunie namysłu o współczesnej kondycji związanej z zatrudnieniem są – jak pisze Jarosław Rutkowski – „szepty eduwidm upominających się o człowieka pracy" i warunki jej świadczenia (Rutkowski 2020c: 234–237). Pytanie o to, czy warunki zatrudnienia i płacy kobiet można pozostawić na marginesie myślenia o rozwoju lokalnej społeczności, zadawane przez wspomnianego autora, w warunkach prekaryzacji zatrudnienia, można rozciągnąć także na ogół osób zatrudnionych.

Wróćmy jednak do kwestii edukacyjności widm niezatrudnienia, powodującego trudności w uczestniczeniu w życiu społecznym oraz realizacji potrzeb. Tę kwestię można zamknąć w ogólnym stwierdzeniu, że brak zatrudnienia powoduje marginalizację i wykluczenie (Reszke 1999: 14–20). W kreślonej przeze mnie widmowej perspektywie, owe wykluczenie wydaje się wiązać z dostrzeganymi w nim widmami. W braku zatrudnienia najsilniej dostrzegam dwa widma: pierwsze to trudności w zaspokajaniu potrzeb własnych wynikające z braku posiadania środków finansowych, zaś drugie to zatrudnienie.

Pierwsze widmo – trudności w zaspokajaniu potrzeb – to przejaw dwóch rodzajów marginalizacji: ogólnej, przez co rozumiem nieposiadanie środków finansowych na codzienne wydatki oraz nieco bardziej szczegółowej – dotyczącej umniejszania potrzeb własnych na rzecz ich zaspokojenia u innych osób stanowiących rodzinę. Widmo trudności w zaspokajaniu potrzeb pojawia się w sposób nieprzewidywalny, a forma jego ujawnienia pozostaje nieokreślona – raz będzie to podwyżka opłat eksploatacyjnych, innym razem choroba i zakup leków, a jeszcze innym, uszkodzenie sprzętu domowego i konieczność jego naprawy lub wymiany. O ile zazwyczaj zakupy wiążą się z odczuwaniem przyjemności (realizacja potrzeb konsumpcyjnych), o tyle w przypadku osób pozostających poza zatrudnieniem, jest to doświadczenie traumatyczne (Łuczak, Mazur-Łuczak 2015: 228). Widmowego charakteru nadaje także występowanie przejściowych okresów poprawy sytuacji materialnej, po których ponownie ulega ona pogorszeniu – mówiąc inaczej, naprzemiennych okresów pogłębiającej i spłycającej się biedy. Relacja między byciem a czasem, który jest „out of joint" nabiera tu szczególnego charakteru. Nie tylko czas, ale także bycie „wychodzi z formy" (Marzec 2015: 226) i odbiega od społecznie aprobowanego poziomu, co ujawnia także społeczny aspekt wykluczenia.

W przypadku drugiego widma – zatrudnienia – również mamy do czynienia ze swoistym rodzajem anachroniczności. W przypadku osób pozostających poza zatrudnieniem, moment jego nadejścia jest nie do określenia, a kiedy już się pojawia zaburza relację między rzeczywistością a czasem, skupiając całą uwagę na sobie. Widmowość zatrudnienia w przypadku osób, które go nie posiadają dotyczy nie tylko samej kwestii zatrudnienia (jego pojawienia się), ale także tego, co ze sobą niesie (jakie ono jest) przez co rozumiem warunki owego zatrudnienia – które również są nie do przewidzenia. Znaczące nie wydaje się źródło zatrudnienia, to jest, czy pochodzi ono z urzędu pracy, czy jest efektem samodzielnej aktywności. W obu przypadkach osoby niezatrudnione mają do czynienia z nagłą odpowiedzią – w przypadku urzędu pracy jest to otrzymanie niespodziewanej informacji o skierowaniu do konkretnego miejsca zatrudnienia. Jako rezultat samodzielnych poszukiwań ma ono podobny charakter (o ile stopień zaskoczenia nie jest w tym przypadku wyższy) – jest odpowiedzią na wysłanie wielu aplikacji – do tego stopnia, że osoba aplikująca często nie kojarzy skąd owa odpowiedź pochodzi.

O nieprzewidywalności zatrudnienia przeczytamy w jednym z *Pamiętników bezrobotnych*: „już 8 lat jak jestem bezrobotnym z prawem do zasiłku lub też bez prawa do zasiłku lub pracuję, ale nie dłużej jak 6 miesięcy i tak na przemian. Taka to życiowa huśtawka" (Budzyński 2005: 275). „Posiadanie pracy dziś nie jest jednoznaczne z tym,

że będzie miało się ją jutro. (…) dla bezrobotnych jest widmem, czymś, co ich nawiedza (i może nawiedzić) w różnych życiowych momentach. Znika i pojawia się w sposób nieprzewidywalny, nieuchwytny, ma charakter epizodyczny" (Rutkowski 2020a: 275).

Jako domknięcie opisu dostrzeganych przeze mnie widm braku zatrudnienia przywołam jeszcze jeden fragment *Pamiętnika*: „czy udało mi się uciec od problemu nękającego mnie ustawicznie od lat? Od pracy, a właściwie od «nie pracy» i wizji jutra, pojutrza? Nie, z pewnością nie! To była odskocznia, oderwanie się od tej zmory" (Budzyński 2003: 136). Wypowiedź ta potwierdza postawioną przeze mnie tezę o widmowaniu zatrudnienia i jego braku, a także o ich zjawianiu się w nieprzewidzianych okolicznościach i czasie.

Zbliżając się do końca tego podrozdziału uwagę kieruję na kwestię edukacyjnego wymiaru widm braku zatrudnienia. Derridiańska widmontologia odnosi się do życia z jakimś bagażem (m.in. przeszłości), z którym trzeba coś zrobić, jakoś sobie z nim radzić. Jak pisze Gazon (2008: 10): „wielość przyczyn i ich wzajemne interakcje powodują, że coraz częściej traktujemy bezrobocie jako swoiste fatum, koszt czy amortyzator rozwoju". Jako społeczeństwo nieustannie dążymy do rozwoju (por. Suzman 2021, Graeber 2018), co oznacza, że niezatrudnienie jest wpisane w nasze funkcjonowanie. W tym kontekście staje się ono pewną przeszkodą, którą jesteśmy zmuszeni zaakceptować i nauczyć się żyć w jej obliczu.

Widmujące niezatrudnienie uczy uważności, przystosowania do niepewności, ostrożności oraz samodzielności. Każdy z tych wymiarów można wartościować tak negatywnie, jak i pozytywnie, a kluczowa w tym względzie jest indywidualna ocena, która ściśle wiąże się z jednostkowymi doświadczeniami życiowymi.

Uważność sprowadza się do ciągłej czujności w kontekście dostrzegania zbliżającego się widma. Widmujące pozostawanie poza zatrudnieniem uczy życia w swoim cieniu, w patrzeniu na świat przez pryzmat możliwej utraty zatrudnienia, do czucia „oddechu niezatrudnienia na plecach". Poszukując „pozytywnych" aspektów można wskazać, że jednostka żyjąca w cieniu takiego widma – ze względu na obsesyjną potrzebę bycia dobrą osobą zatrudnioną (jakoby to miało zapewniać stabilność zawodową) – jest sumiennym/sumienną, a jednocześnie staje się dla siebie osobą nadzorującą (por. Han 2022: 28–29). Po przeciwnej stronie wartości należy umieścić szereg innych oddziaływań, choćby te związane z funkcjonowaniem psychospołecznym – lękliwość, podejrzliwość, brak możliwości stabilnego funkcjonowania w świecie. Może ono również powodować zaburzenia osobowości, związane z postrzeganiem siebie jako osoby wciąż niedostatecznie dobrej (por. Pluskota 2015: 80–88), a więc nieustannie dążącej do doskonałości w obszarze zatrudnienia. Opisy te można

spożytkować nie tylko w opisywanym kontekście widmującego niezatrudnienia, ale także uzależnienia od niego – pracoholizmu (zob. Wojdyło 2010).

Niepewność, jak już wielokrotnie wspominałem, jest cechą opisującą kondycję współczesnego społeczeństwa. Odnosi się ona także do potencjalnie edukacyjnych konsekwencji widmowania braku zatrudnienia. Świadomość możliwości utraty w każdym, nawet najmniej przewidzianym momencie, znacząco determinuje sposób, w jaki buduje się karierę zawodową, z którą wiąże się konstruowanie planów ogólnożyciowych. Także w tym przypadku mamy do czynienia z niepewnością, która znajduje odzwierciedlenie w braku długoterminowych planów zawodowych i życiowych. Niepewność planów zawodowych można sprowadzić do dwóch elementów: (1) zatrudnienia terminowego, „do odwołania", co znaczy: „dzisiaj jestem zatrudniony/a, jutro mogę już nie być" (zob. Bauman 2006a: 229) oraz (2) zmienności stanowisk z dnia na dzień bez konieczności i/lub możliwości szkolenia czy dokształcania (Rutkowski 2020: 131). Z kolei brak długoterminowego planowania życia przekłada się na niskie poczucie jego jakości czy patrzenie w przyszłość z obawą.

Ostrożność, w mojej ocenie, stanowi janusowe oblicze niepewności. Nieposiadanie wizji przyszłości w naturalny sposób powoduje wycofanie, niechęć do podejmowania ryzyka i pozostawanie w bezpiecznym położeniu. Oznacza to także wycofanie z angażowania się w nowe przedsięwzięcia czy wychodzenie poza strefę komfortu, co mogłoby przynieść pozytywne konsekwencje (np. znalezienie lepszego lub lepiej płatnego zatrudnienia). Owa ostrożność podejmowania decyzji wynika z niepewności – lepsze bowiem jest to, co znane, choć nie w pełni satysfakcjonujące niż to, co nieznane, niepewne, jedynie obiecujące lepszą rzeczywistość.

Dostrzeganie wspólnego mianownika dla niepewności i ostrożności przywodzi mi na myśl benthamowski panoptikon, o którym pisał Michel Foucault (Foucault 2009). Jednak w tym przypadku to jednostka, której dotyczą doświadczenia niepewności i ostrożności jest swoim własnym nadzorcą – pilnuje, stoi na straży tego, by pozostawać w określonych ramach (por. Han 2022: 28–29). Te, jedynie obiecują stabilność, bowiem niepewność (jego oblicze), tak jak widmo, możemy dostrzec, jednak niemożliwe jest, by je (po)znać.

W analizowanym kontekście edukacyjnych doświadczeń warto także nadmienić o konsekwencjach ostrożności, związanych z budowaniem relacji w miejscu zatrudnienia. Współcześnie, odmiennie niż w czasach Polski przedtransformacyjnej (zob. Leyk, Wawrzyniak 2020), nie buduje się silnych i bliskich relacji z kolegami/koleżankami z miejsca zatrudnienia. Postrzega się ich jako konkurencję, którą można traktować jak potencjalne zagrożenie dla stabilności własnego zatrudnienia. W rozmowach o zatrudnieniu z różnymi osobami

wielokrotnie słyszałem, że w miejscu jego świadczenia trzeba zważać na to, co i komu się mówi oraz że nie należy się z nikim spoufalać/przyjaźnić, ponieważ, choć nieznane są intencje drugiej strony, zazwyczaj są one złe. Połączenie ostrożności z niepewnością zatrudnienia daje obraz czegoś na kształt walki o utrzymanie zatrudnienia, której uczy nas wszechobecne ryzyko jego utraty, determinując sposób psychospołecznego funkcjonowania.

Ostatnim edukacyjnym aspektem widującego braku zatrudnienia jest samodzielność – w kontekście ponowoczesnego i sprekaryzowanego społeczeństwa – ma raczej negatywny niż pozytywny wydźwięk. W analizowanym kontekście odnosi się ono do pogodzenia się z koniecznością samodzielnego radzenia sobie z utratą zatrudnienia oraz szerzej – z pojawiającymi się w życiu trudnościami. To – można rzec – ni mniej, ni więcej jak lustrzane odbicie dominującej we współczesnym społeczeństwie indywidualizacji. Przedstawiona przeze mnie argumentacja może być dyskusyjna, bowiem znajdą się zwolennicy uznania, że samodzielność jest istotnym elementem składającym się na tożsamość jednostki – z czym trudno się nie zgodzić. W analizowanym kontekście problem jest jednak głębszy i dotyczy (jak pisałem w rozdziale pierwszym) porzucenia społecznej (w tym także lokalnej) odpowiedzialności za los drugiego człowieka. Trudności życiowych nie rozwiązujemy już w sposób kolektywny, poszukując wsparcia w środowisku lokalnym i – będąc jego częścią – udzielając pomocy/wsparcia innym osobom, które go potrzebują. Odpowiedzialność tę przerzuciliśmy na barki jednostki, dokonując dwóch rodzajów wykluczeń – izolując się od „ludzi problemowych" oraz spychając ich na margines.

Konsekwencje powszechnego zagrożenia utratą zatrudnienia, które określiłem jako edukacyjne aspekty jego widmowania, stanowią jedynie pewną reprezentację, wszak dogłębna analiza mogłaby przyjąć formę odrębnej monografii. Przedstawione konteksty – jak sądzę – stanowią zwierciadło opisywanej kwestii i pozwalają zrozumieć przyjęte przeze mnie stanowisko. Powracalność i nieprzewidywalność braku zatrudnienia – jak sądzę – posiada wartość edukacyjną.

Andrzej Marzec pisze, że „w przypadku widm mamy do czynienia z widziadłami, zjawami, które prezentują się zawsze jako elementy nie do końca widzialne i dostrzegalne (fenomen-fantom)" (Marzec 2015: 76). Prezentacja widmowego kontekstu niezatrudnienia jest taką właśnie próbą przyłapania widma, jego uchwycenia i opisania w taki sposób, by możliwe było wyobrażenie tego, jaki kształt przyjęło.

2.2. Brak zatrudnienia jako dyspozytyw: Foucault

Dorobek Michela Foucaulta należy do jednych z ważniejszych we współczesnych naukach społecznych, szczególnie zaś – jak sądzę – w pedagogice[17]. Nie pozostawiając tej kwestii bez argumentacji wskażę jedynie wybrane prace, których autorki i autorzy w różnym stopniu wykorzystują teorie Foucaulta. Justyna Nowotniak (2012) użytkuje je w analizach koncentrujących się wokół badań wizualnych w praktyce pedagogicznej – wykorzystania fotografii do badań ewaluacyjnych. W innych kontekstach edukacji szkolnej aparaturę pojęciową M. Foucaulta osadza Lucyna Kopciewicz: po pierwsze w analizach marginalizacji w (poprzez) edukacji matematycznej (2012), po drugie w badaniach szkolnej przemocy stosowanej wobec dziewcząt (2011). Prace francuskiego filozofa i socjologa były gruntem w badaniach dyskursów edukacyjnych dotyczących młodzieży przeprowadzonych przez Helenę Ostrowicką (2015a, 2015b). Urządzanie (*governmentality*) w kontekście neoliberalnym w obszarach systemów zabezpieczeń społecznych oraz pracy socjalnej stanowi pole badań prowadzonych przez Marcina Boryczkę (2018, 2019). Odniesienia do aparatury pojęciowej Michela Foucaulta znajdziemy też u Adama Leszczyńskiego (2016: 215–249) zajmującego się programami pomocy rozwojowej dla krajów rozwijających się czy u Marii Mendel (2017b: 53) – autorki koncepcji pedagogiki miejsca wspólnego, która skorzystała z jego aparatury pojęciowej konceptualizując także kryzys bezdomności (Mendel 2007).

Wspomniane wyżej publikacje/badania wskazują na wielość możliwych aplikacji teorii Michela Foucaulta, co dotyczy także problematyki poruszanej w tej pracy. Cel, który przyświeca temu podrozdziałowi dotyczy wskazania różnych (z pewnością niewyczerpujących dostępnych możliwości) sposobów zastosowania aparatury pojęciowej Foucaulta w obszarze braku zatrudnienia. Helena Ostrowicka pisała, że „(…) kontrowersyjne i odważne idee francuskiego filozofa zachęcają do spojrzenia w poprzek mód i przyzwyczajeń (także naukowych), podważania, kwestionowania, denaturalizacji „faktów" uznawanych za pewne i oczywiste" (Ostrowicka 2015b: 32) i to właśnie próbować „rzucić" inne światło na znaną i obecną w codzienności kwestię braku zatrudnienia będę realizował w kolejnych częściach podrozdziału.

W jednym z poprzednich podrozdziałów (1.3) podejmowałem temat braku zatrudnienia w kontekście marginalizacji i wykluczenia społecznego. Magdalena Środa (2020: 213) wskazuje, że biologizacja jest jedną z form wykluczenia i wyjaśnia jej znaczenie jako proces

[17] Przeglądu zastosowań myśli Foucaultowskiej w pedagogice dokonała m.in. Helena Ostrowicka; zob. rozdział *Z recepcji Michela Foucaulta w polskiej pedagogice* (Ostrowicka 2015b: 30-42).

unicestwienia podpartego medyczną lub biologiczną aparaturą pojęciową. Wspomniana autorka korzystając z myśli Foucaultowskiej pokazuje, że ów proces obejmuje również obszary praktykowania polityki czy relacji wewnątrz społeczności – także budowanych na wiedzy biologicznej. W tym kształcie aplikacja biologizacji w interesujący mnie obszar może wydawać się co najmniej trudna. Zanim jednak zostanie w tej kwestii postawiona kropka, uwagę należy poświęcić celowi owego procesu wykluczenia, którym, jak za Julią Kristevą przyjmuje Środa, jest sprowadzenie Innego/Obcego do roli abiektu:

> słowo „abiekt" określa coś, co nie jest ani przedmiotem, ani zwierzęciem, ani podmiotem, co nie ma swojej reprezentacji, ontologii, statusu wyznaczonego przez politykę. Określa wyrzutka. (…) abiekt znajduje się na pograniczu tego, co ludzkie i nieludzkie. (…) Abiekcja (…) może mieć charakter zarówno indywidualny, jak i wspólnotowy. Abiekty byłyby w tym kontekście tym, co narusza, upłynnia granice wspólnotowego bytu. Mogą być nimi zarówno obcy, jak i inni, wszystko, co zakłóca ład, zdrowie, czystość, co jest elementem niebezpiecznego miszmaszu (Środa 2020: 214–215).

Abiektyzacja zapośredniczona poprzez biologizację jest zatem czymś w rodzaju oddzielania ziarna od plew (zob. Środa 2020: 178–179), jasnego określania granicy między tym, co społecznie akceptowalne i konstytuujące społeczność i tym, co owej społeczności zagraża. Medykalizacja/biologizacja jest tu procesem znaczącym, ze względu na użytkowaną przez siebie kategorię „normalności" – jak powiedzielibyśmy za Erichem Frommem (2017) – pewnej arbitralnie określonej wartości, kryterium, uznanego za standard, który spełnia każdy „normalny" członek/członkini społeczeństwa. Kluczowy w tej kwestii jest brak możliwości klarownego określenia, jakie przesłanki stoją za uznaniem akurat tej sytuacji/stanu za normalny, a innego za anormalny. W tym miejscu można już wskazać, że za ową normę uznano zatrudnienie, a jego brak – za sytuację od owej normy odstającą, stanowiącą podstawę do abiektyzacji. Osoba niezatrudniona, to ta, która nie tylko nie spełnia norm przyjętych ogólnie w społeczeństwie, ale brak aktywności zawodowej to rodzaj wieloaspektowego zagrożenia, rozpoczynającego się czyhającymi dysfunkcjami (np. „jeśli nie pracuje, to pewnie nadużywa alkoholu"), a kończącego się na finansowaniu świadczeń ze składek odprowadzanych przez osoby zatrudnione (np. „pracujemy na nierobów"). Osoba niezatrudniona to zatem ta, która stwarza zagrożenie, abiektyzacja zaś, jako swoisty rodzaj ucieleśnienia władzy pozwala owe zagrożenie zaklasyfikować (czy też: nadać etykietę) i mieć nie tyle pod kontrolą, co chociażby „pod kloszem".

Odwołanie do wywodu prowadzonego przez Magdalenę Środę potraktujmy jako swego rodzaju „uchylenie drzwi", które to „rzuca" trochę światła na możliwą aplikację teorii Foucaulta w obręb braku zatrudnienia. Otwarcie tych drzwi, bezwzględnie wymaga wyjaśnień aparatury pojęciowej używanej przez wspomnianego autora.

W prowadzonej przeze mnie aplikacji aparatury pojęciowej M. Foucaulta, szczególną wagę przypisuję jego dyspozytywowi i urządzaniu, co wymaga wyjaśnienia znaczenia stosowanych pojęć. Punkt wyjścia w tym przypadku stanowi brak jednomyślności, w kwestii właściwego przekładu pojęć stosowanych przez Foucaulta. Brak jest konsensusu, co do pojemności, a w konsekwencji jednoznacznego zdefiniowania i wiążącego się z nim aplikowania dyspozytywu w pracach badaczy i badaczek[18]. Jak pisze Magdalena Nowicka (2016: 187), konceptualizację dyspozytywu wciąż „można traktować jako *work in progress*".

Pojęcia dyspozytywu i urządzania pozostają zatem niejasne, nieostre, stąd też – jak sądzę – ich właściwe zrozumienie wymaga pochylenia się nad obszarami, po których poruszał się w swoich pracach Foucault. Takie szerokie spojrzenie okazało się dla mnie pomocne w przypadku rekonstruowania siatki pojęciowej tegoż autora, stąd też takie postępowanie realizuję w kolejnych partiach podrozdziału. Skoro jednak w centrum ustawiam dyspozytyw i urządzanie, zasadne jest choć krótkie wskazanie, co kryje się pod tymi pojęciami, co pozwoli osobie czytelniczej uchwycić kontekst analiz.

Wspomniana już Helena Ostrowicka pisze, że dyspozytyw „obejmuje praktyki zarówno dyskursywne, jak i niedyskursywne, w których relacje władzy znajdują swoje manifestacje, np. w porządkach architektonicznych, technicznych, organizacyjnych" (2015a: 37). Dyspozytyw jest zatem sposobem manifestacji władzy (o której więcej za chwilę) na trzech poziomach: jednostkowym, społecznym oraz instytucjonalnym, które to opierają się na wiedzy. Chociaż władza dotyka trzech wskazanych poziomów, w gruncie rzeczy ujęta w dyspozytyw jest ich (zarówno mechanizmów władzy, jak i poziomów) kompozycją, ansamblem (Ostrowicka 2015a: 38).

[18] Kwestię tę istotnie rozwija Helena Ostrowicka: „Michel Senellart, francuski wydawca wykładów zatytułowanych *Bezpieczeństwo, terytorium, populacja,* odwołując się do przekładu tego terminu na język niemiecki, wskazuje na nieporozumienie translatorskie. W konsekwencji również we wcześniejszych tłumaczeniach francuskie *governmentalité* zostało przetłumaczone przez Damiana Leszczyńskiego i Lotara Rasińskiego jako neologizm «rządomyślność», zawierający dwa słowa: *government* («rząd, rządzenie») oraz *mentalité* (umysłowość). Senellart wyjaśnia, że wbrew interpretacji zaproponowanej przez niemieckich tłumaczy termin ten pochodzi od *governmental* i «oznacza w zależności od kontekstu albo strategiczne pole racji władzy albo pewne szczególnie cechy praktyki rządzenia». W miejsce «rządomyślności» polski tłumacz wykładów zebranych w tomie *Bezpieczeństwo, terytorium, populacja,* Michał Herer, wprowadza termin «urządzanie» rezygnując z dosłownej «rządowości» na rzecz wierności filozoficznemu sensowi" (Ostrowicka 2015a: 45).

Urządzanie natomiast odnosi się do specyficznego i szerokiego pola władzy, które obejmuje „różne typy «kierowania kierowaniem» – zarówno rządzenie dziećmi, sumieniem, domem, państwem, jak i samym sobą" (Ostrowicka 2015a: 45). Urządzanie jest niejako wejściem rządzenia na „wyższy poziom", które jednak staje się od niego nieodróżnialne.

Najważniejszą bodaj kategorią (wspomnianą także w powyższych: dyspozytywie i urządzaniu) używaną przez M. Foucaulta jest władza. To właśnie wokół niej budował swoje kolejne wywody, mimo, że ich tematyka ulegała modyfikacjom (zob. Lemke 2007). Upraszczając można stwierdzić, że pozostawał wierny tej kategorii pojęciowej. W *Historii seksualności* czytamy:

> wydaje mi się, że władzę trzeba przede wszystkim pojmować jako wielość stosunków siły immanentnych dziedzinie, w której się zawiązują i której organizację stanowią; grę, która w drodze ustawicznych walk i starć przekształca je, umacnia, odwraca; zespół punktów oparcia dla wzajemnych relacji między tymi stosunkami, wskutek czego powstają łańcuchy lub systemy czy też, odwrotnie, przesunięcia i zwiastujące podział sprzeczności; w końcu owocne strategie, których ogólna intencja lub instytucjonalna krystalizacja dopełniają się w postaci aparatów państwowych, formuł prawa, społecznych hegemonii (Foucault 2021: 71).

Jak wynika z przywołanego fragmentu, przez władzę należy rozumieć nieustannie zmieniające się i renegocjowane relacje, co sprawia, że po pierwsze, jest ona pewnym łańcuchem relacji siły, a więc nie istnieje sposób wyznaczenia (jej) ich granic (tj. wskazania miejsca, w którym się zaczyna i kończy), po drugie zaś, ze względu na owe powiązania, mogą i najczęściej mają rozmyty charakter, co może utrudniać ich dostrzeżenie. To ostatnie rezonuje z „patrzeniem w poprzek", o którym pisała Ostrowicka. W tym kontekście Justyna Nowotniak stwierdza, że dorobku Foucaulta nie należy rozważać jako jednolitego systemu, lecz raczej jako pewien styl myślenia (Nowotniak 2012: 150). Tym sposobem francuski filozof przypisuje władzy moc społecznego porządkowania – daje ona początek podmiotowości jednostki. Mechanizmy dyscyplinujące, które są składową władzy, mają jednak także wymiar pozytywny (choćby wspomnianą już podmiotowość jednostki), a władza nie jest jednoznaczna z represją (Nowotniak 2012: 158). Droga władzy może prowadzić do *empowermentu* czy też do wzrostu odpowiedzialności za podejmowane decyzje (Lemke 2007: 7).

Wspomniana przeze mnie dyscyplina jest orężem władzy. Foucault pisał, że władza dokonuje dekonstrukcji i rekonstrukcji ludzkiego ciała i jest to moment, w którym rodzi się

„anatomia polityczna”. Działanie to, nazywane mechaniką władzy, określa sposób wpływu na innych, który nie tylko powoduje oczekiwane zmiany, ale również kontrolowanie procesu tych zmian (jednostka robi to co powinna, w sposób, w jaki powinna). Takie działanie jest dyscypliną, wytwarzającą człowieka podporządkowanego i podatnego (Foucault 2009: 133).

Wobec powyższego, władza posiłkuje się różnymi metodami i technikami, których celem jest przekształcenie jednostki, w taki sposób, by działała w pożądany sposób. Celem władzy, jest zatem podporządkowanie. Jak pisała Justyna Nowotniak (2012: 162) – użyteczne ciało, to ciało posłuszne. „Pożądany sposób”, w jaki działać ma oszlifowana przez władzę jednostka, zostaje określony zgodnie z obranymi strategiami władzy, co w dużym uproszczeniu można przyrównać do działalności w sferze politycznej. Przykładowo, jeśli dominującym nurtem będzie kultura indywidualizmu – władza będzie kształtować indywidualizm, jeśli zaś w centrum zainteresowania znajdzie się wspólność egzystencji – wówczas maszyneria będzie kształtować odruchy kolektywne. Wikłanie się w pogłębione analizy w tym zakresie z pewnością byłyby interesujące i płodne, jednak nie stanowią one głównego zainteresowania realizowanego w tym opracowaniu. Chwilę poświęcę jednak argumentacji swojego stanowiska, a pomocna okaże się opisywana przez Foucaulta (2018) podczas wykładów w Collegè de France peryklejska parezja i wiążąca się z nią retoryka.

> (Z) punktu widzenia filozofii retoryka jest niczym innym jak tylko narzędziem, którego używa ten, kto chce sprawować władzę, powtarzając jedynie to, czego chce tłum, albo czego chcą wodzowie lub Książę. Retoryk służy przekonywaniu ludzi do tego, do czego są już przekonani (Foucault 2018: 244); (…) parezja peryklejska z konieczności prowadziła do czegoś takiego jak retoryka, czyli użytek z języka pozwalający górować nad innymi i dzięki perswazji jednoczyć ich pod własnym przewodnictwem, przybierającym formę owej uznawanej wyższości (Foucault 2018: 388).

Analizy francuskiego filozofa pokazują, że związek między władzą a retoryką jest dostrzegalny i istotny. Związek ten można sprowadzić do ustalenia retoryki, jako jednego z narzędzi władzy, bowiem to dzięki jej (retoryki) zastosowaniu możliwe jest osiągnięcie celu, do którego dąży władza jako taka. Naturalną niejako konsekwencją wywołania wątku technik władzy w powyższej argumentacji, jest przyjrzenie się właśnie nim – technikom władzy. Z tego punktu, jak sądzę, nakreślić można dwie ścieżki: technik siebie oraz biowładzy.

Zacznijmy od technik siebie, które M. Foucault nazywa też „kulturą Siebie”. W trzecim tomie *Historii seksualności,* której podtytuł brzmi *Troska o siebie* francuski myśliciel podejmuje się analizy samokształtowania się podmiotu, istotnego formacyjnie tak

w perspektywie historycznej, jak i aktualnej, przesiąkniętej indywidualizmem współczesności. W ocenie istotności obu tych perspektyw możemy wspomóc się poniższym fragmentem:

> określenie to [kultura Siebie – przyp. M.R.] wskazuje, że zasada troski o siebie osiągnęła zasięg niemal powszechny: nakaz, by zajmować się samym sobą, jest w każdym razie imperatywem różnorodnych doktryn; zasada troski o siebie znalazła wyraz w postawie, zachowaniach, określiła styl życia; rozwinęła się w procedurach, praktykach i przepisach, które rozważano, rozwijano, doskonalono i nauczano; ustanowiła również praktykę społeczną, umożliwiając relacje interindywidualne, wymianę i porozumienie, a niekiedy nawet wyłonienie się instytucji; umożliwiła wreszcie pewien sposób poznania i wypracowania pewnej wiedzy (Foucault 2020a: 35).

Z perspektywy przyjętej w dysertacji, podkreślić należy znaczenie ustanowienia, czy też przesiąknięcia i trwałego wniknięcia w tkankę społeczną zasady troski o siebie. Zajmowanie się sobą, czy też innymi słowy – techniki prowadzenia siebie – stały się integralną częścią nie tylko funkcjonowania społeczeństwa (i w społeczeństwie), ale również immanentnym stylem rozumienia rzeczywistości. Jak wspominałem w rozdziale pierwszym (i szerzej eksplorował będę w rozdziale trzecim), indywidualizm jest fundamentem współczesnego społeczeństwa, a kategoria sukcesu oparta na jednostkowych wysiłkach, na owym „prowadzeniu siebie", na zajmowaniu się samym sobą. Z perspektywy edukacyjnej, warto nadmienić, że pokłosie zakorzenienia „kultury Siebie" jest dostrzegalne na poziomie instytucjonalnym – by wspomnieć tylko o dwóch – instytucjach edukacyjnych, czy wsparcia społecznego. W pierwszym przypadku mamy do czynienia z zepchnięciem odpowiedzialności za wyniki[19] kształcenia na barki jednostki, zaś w drugim – z indywidualną odpowiedzialnością za kryzys i jego przezwyciężenie. Te jednostkowe, społeczne i instytucjonalne „elementy" budujące ową „kulturę Siebie" stały się – jak pisze Foucault – stylem życia.

Nieprzypadkowo podkreślam znaczenie trzech „elementów" konstytuujących „kulturę Siebie". Sam Foucault rozprawia się z nimi, odnosząc się do sprawy uzasadniania indywidualizmem różnych zjawisk, które mogą wzajemnie się przenikać, wiązać i wywoływać konsekwencje rzutujące na pozostałe elementy wskazywanej przez niego triady.

[19] Intencjonalnie w tym miejscu stosuję słowo „wynik". Celem tego zabiegu jest, z jednej strony – uniknięcie użycia pojęcia „efektywności", kojarzącego się raczej ze statystykami i edukacyjną ewaluacją niż przydatnością dla osoby kształconej, z drugiej zaś – ukierunkowanie bardziej w stronę postrzegania kształcenia w sposób matematyczny, to znaczy jako wynik połączenia pewnych elementów: osoba kształcona + osoba kształcąca = wynik kształcenia. Dla jasności warto dodać, że tak jak elementy działania i samo działanie mogą być różne (elementy dodatnie i ujemne; mnożenie, dzielenie czy odejmowanie), tak i wynik przeprowadzonej operacji. Podkreślam w ten sposób edukacyjną otwartość.

Pierwszy element owej triady, to indywidualistyczna postawa, określająca wartość jednostki, stopień jej niezależności względem grupy, której jest częścią oraz instytucji wobec których pozostaje w relacji zależności. Element drugi dotyczy uznania życia prywatnego, w tym relacji rodzinnych i sposobów spędzania czasu. Trzecia składowa to relacja ze sobą, opierająca się na uznaniu siebie za przedmiot poznania i działania, za czym idzie zgoda na zmianę czy poprawę (Foucault 2020a: 33).

Uwagę powinno przykuć wyjaśnienie już pierwszego z uzasadnień, tj. postawy indywidualistycznej, w którym to Foucault wskazuje na wspomniane przeze mnie trzy „elementy" – indywidualny, społeczny i instytucjonalny. Analizując pozostałe argumenty uzasadnienia kategorii indywidualizmu, trzeba zgodzić się z Foucaultem w kwestii ich odrębności, jednak jak sam podkreśla – mogą się one wzajemnie przenikać i dopiero to uzupełnienie sprawia, że uzasadnienie jest – jak sądzę – pełne. Takie postawienie sprawy jasno koresponduje z ustawieniem technik władzy jako przenikającej się wielości procesów.

Podsumowując dotychczasowe rozważania dotyczące „kultury Siebie" podkreślę – raz jeszcze, choć w innym kontekście – kwestię przenikania się. Relacja ta jest obustronna, tzn. „kultura Siebie" została zbudowana na podwalinach jednostkowych, społecznych i instytucjonalnych, ale ma także zdolność autokreowania każdego elementu tych fundamentów. W ten sposób otwiera (a właściwie – zamyka) perspektywę niedostrzegalności praktyk tworzących ową „kulturę Siebie".

Swoistym dopełnieniem tego – jedynie kontekstowego – przywołania „kultury Siebie", czynię wskazanie dwóch konsekwencji, jakie pociąga za sobą ustawienie „prowadzenia siebie", jako elementu konstytutywnego tkanki społecznej. Po pierwsze, powoduje, że jednostka postrzega siebie jako niedoskonałą, „wybrakowaną", czy – jak pisze Foucault – jako jednostkę „cierpiącą na pewne choroby, które musi wyleczyć, czy to on sam, czy to ktoś znający się na rzeczy" (Foucault 2020a: 45). To, stawia ją w świetle permanentnego bycia „niedostateczną" i wywołuje potrzebę ciągłego (samo)doskonalenia, to znaczy doskonalenia samego siebie „wewnętrznie", z wykorzystanie zasobów własnych, jak i „zewnętrznie", angażując w proces osoby trzecie – mentorów/mentorki, trenerów/trenerki, coachów/coachki czy opiekunów/opiekunki duchowych. Stąd już tylko krok do drugiej konsekwencji – do uczenia się przez całe życie, które – jak podaje za Seneką Foucault – jest rodzajem nieustannego ćwiczenia, które należy rozpocząć w jak najwcześniejszym etapie życia, ale nigdy nie kończyć (Foucault 2020a: 38). Tę ostatnią kwestię, w nieco innym świetle przedstawił francuski myśliciel podczas jednego z wykładów spisanego w *Hermeneutyce podmiotu*:

> trzeba zajmować się sobą nie wtedy, gdy człowiek jest młody i ze względu na niewystarczalność ateńskiego wychowania, lecz w każdych okolicznościach, nie gwarantuje tego bowiem żadna pedagogia. Trzeba zajmować się sobą przez całe życie, szczególnie zaś w decydującym wieku dojrzałym. To nie w momencie wyjścia z okresu dojrzewania, lecz właśnie w wieku dojrzałym konieczna będzie troska o siebie. (…) Nie chodzi już o młodego człowieka, który musi zająć się samym sobą, by zostać obywatelem albo właścicielem, lecz o dorosłego, który przygotowuje się – na co? Na starość (Foucault 2012: 89).

Nie wikłając się w szczegółowe analizy historyczne, uwagę chcę zwrócić na sprawę zależności między zajmowaniem się sobą a wiekiem. W przywołanym fragmencie dopatrzeć można się podziału na dwa momenty, które roboczo nazwę etapami: (1) młodości i wychowania oraz (2) dorosłości i zajmowania się sobą. I choć w przypadku pierwszego etapu mamy do czynienia z prowadzeniem w ramach zajmowania się sobą (upraszczając: z wychowaniem), oddziaływanie to nie jest wystarczające, nie zapewnia tego żadna pedagogia. Można zatem domniemywać, że wychowanie stanowi tylko wprowadzenie w świat zajmowania się sobą, które jednostka winna kontynuować, eksplorować i rozwijać w przyszłości. Ponownie zatem, ciężar odpowiedzialności za proces spoczywa na jednostce.

Błędem byłoby jednak pozostawienie sprawy w punkcie, w którym zajmowanie się sobą osoba czytelnicza może odczytać jako proces zależny tylko od jednostki. Przecież, jak już wspominałem, oprócz „elementów" indywidualnych uwikłane są w nią także te społeczne i instytucjonalne, a więc wykraczające poza jednostkę. Po wtóre, owe wychowanie w młodości także nie jest procesem pozbawionym udziału osób trzecich. „(…) Potrzebujemy, by ktoś nami kierował, potrzebujemy nauczyciela" – pisze Foucault (Foucault 2012: 136). Sposób kierowania jest uzależniony od cech jednostki uczonej – mówiąc obrazowo – od formowalności gliny, z której ma powstać naczynie. Jeśli materia nie stawia oporu, proces przebiega sprawnie, bez zakłóceń; jeśli zaś pojawiają się trudności w formowaniu – wysiłek w procesie będzie większy, a stosowane techniki wyselekcjonowane. Mowa o tym w poniższym fragmencie:

> (…) czytamy mianowicie, że epikurejczycy dzielili jednostki zasadniczo na dwie kategorie: na tych, których wystarcza prowadzić, nie mają bowiem prawie żadnych wewnętrznych oporów przed byciem prowadzonym, oraz tych, których – ze względu na pewną złośliwość ich natury – trzeba na siłę wyciągać, wypychać ze stanu, w jakim się znajdują (Foucault 2012: 144).

Prowadzenie dotyczy zatem dwóch kategorii jednostek, z czego interesująca wydaje się być właśnie ta ostatnia, stawiająca, czy też wyrażająca swój opór. To rodzi – jak sądzę – pytanie, o to, czy proces prowadzenia jednostki ma charakter przymusu i bezwzględnego podporządkowania. W kontekście stwierdzenia, że jednostki te trzeba **na siłę** wyciągać ze stanu, w jakim się znajdują, argumentacja ta wydaje się logiczna. Potwierdzenie znaleźć możemy w czwartym tomie *Historii seksualności*, w której Foucault stwierdza, że najważniejsze jest, by jednostka nie sprzeciwiała się w żaden sposób cudzej woli, nawet jeśli posiadałaby racjonalne powody (interes, własny rozum). Zasadę całkowitej uległości względem owej woli nazywa zasadą *patientia*, to znaczy posłuszeństwa, nakazującą akceptować i znosić wszystko, czego chce duchowy przewodnik (Foucault 2020b: 91–92). Prowadzona jednostka powinna nie stawiać oporu i posłusznie poddawać się przewodnictwu. Jak pisze Foucault – ma być czymś na kształt nieożywionej materii, winnej biernie poddawać się formowaniu. Jeszcze jednym filarem jest upowszechnianie zasady zajmowania się sobą (obowiązek *epimeleisthai heautou*) po to, by maksymalizować społeczne rezultaty wynikające z prowadzenia się jednostek (Foucault 2012: 128).

Kontynuowanie wywodu prowadzi do kolejnych wykładów francuskiego filozofa wygłoszonych w Collegè de France w latach 1982-1983. Powołując się na Kanta, Foucault mówi o tym, że ludzie potrzebują przewodnictwa i – z jednej strony – nie potrafią lub nie chcą sobą kierować, a z drugiej strony sami poszukują owych przewodników (Foucault 2018: 47). Sytuacja byłaby niemal naturalna, gdyby nie potencjalna „ciemna jej strona", którą praktyka wyrywa z owej „potencjalności" i przenosi w sferę faktów. Mowa o przekroczeniu cienkiej granicy, przebiegającej pomiędzy prowadzeniem innych, a władzą[20]. Duchowi i polityczni przywódcy, pisze Foucault, nie mogą wyprowadzić innych ze stanu niedojrzałości, ponieważ początkiem pracy z nimi było ich podporządkowanie (swojej władzy). Ów początek pozbawia umiejętności poradzenia sobie z posiadaniem wolności, zatem jednostki te potrafią jedynie funkcjonować w obliczu ucisku władzy innych (Foucault 2018: 52–53). Sztuka prowadzenia innych posiada zatem pewną paradoksalną, choć naturalną cechę – jest podporządkowaniem innych, dlatego że sam przewodzący jest podporządkowany komuś innemu, lub jest to jedyny znany mu styl funkcjonowania. To klasyczny przykład reprodukowania mechanizmu. Każdy medal ma jednak dwie strony. Także i w tym przypadku możliwe jest dostrzeżenie tak jasnej, jak i ciemnej strony prowadzenia innych za pomocą władzy. Pozytywny aspekt może mieć charakter oświeceniowy – wydobywania jednostki

[20] Sprawa ta, czego mam świadomość, może być dyskusyjna, bowiem jako pokazały dotychczasowe moje rozważania wokół prac Foucaulta, władza jest niejako wpisana w prowadzenie siebie i innych.

z jego/jej „ciemnej strony" życia. Taką sytuację przedstawia Foucault bazując na *Liście siódmym* Platona. Na jego podstawie wnioskuje, że osoba, która chce pomóc innej, prowadzącej szkodzący samej sobie tryb życia, w pierwszej kolejności powinna wpłynąć na zmianę sposobu życia tejże jednostki, a dopiero po sukcesie w tym względzie, podejmować wysiłki zmierzające do innych celów (Foucault 2018: 246). W tym przypadku prowadzenie jednostki ma charakter narzędzia zmiany – władza ma zmieniać destrukcyjny styl życia jednostki i wskazywać konstruktywne (czy też: akceptowalne społecznie) rozwiązania. Trudno, by w głowie nie rodziła się myśl o pozytywnym wpływie władzy na jednostkę. Z drugiej jednak strony, na co wskazuje David Graeber, w gruncie rzeczy dotykamy tu problemu związanego ze stosowaniem przemocy, która – jak przypuszcza wspomniany autor – stanowi jedyny sposób, w jaki można wywrzeć taki wpływ na jednostkę (o której nie wie się nic), który będzie wywoływał przewidywalne reakcje (postępowanie) (Graeber 2016: 90). Możliwość uniknięcia przemocy może mieć miejsce jedynie wtedy, kiedy znamy drugiego człowieka.

W tej samej sytuacji mamy zatem do czynienia z jednej strony – ze zmianą stylu życia jednostki, a przekształcenie to ma pozytywny wymiar, zaś z drugiej strony – ze stosowaniem przemocy, zaznaczającej się w sposobie dokonywania owej zmiany, która nie jest budowana w oparciu o wewnętrzne poznanie osoby nauczanej przez nauczającą, lecz na prowadzenia w taki sposób, by zrealizować założone cele – w tym przypadku ukształtować jednostkę, by stała się określonym „produktem". David Graeber pokazuje jednak dwie możliwości osiągnięcia tego samego celu, jakim jest wywarcie wpływu na jednostkę. W pierwszym przypadku, możliwe jest poznanie jednostki, zaś w drugim, o wiele prostszym, mniej wymagającym i angażującym, jest stosowanie przemocy, przedstawione przez wspomnianego autora jako „uderzenie pałką po głowie". Sprawa rozbija się zatem o sposób osiągnięcia tego samego celu.

Rządzenie jako takie, ma swoje źródła w perspektywie historycznej oraz w relacjach różnych poziomów. Historycznie jego źródła sięgają między innymi stoicyzmu, protestantyzmu czy kultury chrześcijańskiej. Jeśli zaś idzie o relacje, to rządzenie dotyczy życia rodzinnego (rządzenie przez ojca), życia duchowego (przeor klasztoru), praktyk edukacyjnych (kształcenie), a ponadto władania i praktyk administracyjnych (urzędnik, sędzia, kiedyś też: władca) (Foucault 2014a: 104–114).

Specyficznym rodzajem prowadzenia innych jest władza duszpasterska (pastoralna), której Foucault poświęcił sporo uwagi. W przypisie we wstępie do czwartego tomu *Historii seksualności* czytamy, że pod pojęciem „duszpasterskiej rządomyślności" autor rozumie „pewną technikę kierowania jednostkami mającą na celu ich zbawienie" (2020b: 6). Zbawienie

jako wyraz troski o jednostkę i całe społeczeństwo, jest osiągalne jedynie dzięki akceptacji autorytetu duchowego przewodnika i jego osoby w ogóle (bez przewodnictwa nie jest ono możliwe) (Ostrowicka 2015a: 32). Władza pasterska – pisze dalej Helena Ostrowicka – współcześnie znajduje wyraz w świeckich instytucjach i dystrybuowana jest poprzez wiedzę o jednostkach i podstawowej dla władzy pasterskiej zasadzie wyznania. Władza pastoralna wyrasta z przekonania o niekompletności jednostki, wymagającej prowadzenia, opieki i ochrony, które realizuje między innymi poprzez wyznania – prawdomówność i spowiedź, zaś jej bardziej „współczesną" formą jest władza biopolityczna, rządząca jednostkami jako częścią szerszej zbiorowości – populacji – ujmowanej za pomocą m.in. wskaźników statystycznych (Ostrowicka 2015a: 16). Pod pojęciem „populacji" kryje się swoiste przesunięcie względem występującego przed nim „ludem", polegające na ustanowieniu zeń „zbiorowego podmiotu politycznego, jak i przedmiotu, na który skierowane są mechanizmy skłaniające go do określonego zachowania" (Ostrowicka 2015a: 40), a dzięki dzieleniu populacji na podgrupy (ze względu na orientację psycho-seksualną, pochodzenie, status zatrudnienia, itd.) możliwe są inkluzja i ekskluzja konkretnych grup społecznych (Ostrowicka 2015a: 42).

Sprowadzenie jednostek do poziomu statystycznej policzalności, zestawiania ich za pomocą jednakowych wskaźników, może być wewnętrznie uwarunkowane przemocą. Historycznie, w odmiennym, aczkolwiek prezentującym ów mechanizm, kontekście problem ten opisuje David Graeber:

> aby istota ludzka stała się obiektem wymiany, na przykład jedna kobieta ekwiwalentem drugiej, trzeba wyrwać ją z jej środowiska, usunąć z jej życia tę sieć relacji, której jest ona niepowtarzalnym splotem, a tym samym uczynić z niej wartość ogólną, którą można następnie dodawać, odejmować i wykorzystywać do mierzenia długu. Wymaga to użycia przemocy. Chcąc ją uczynić ekwiwalentem kawałka sandałowca, trzeba uciec się do jeszcze większej przemocy. Aby zaś oderwać ją od jej społecznego kontekstu na tyle, żeby zrobić z niej niewolnicę, potrzebna jest potężna dawka długotrwałej i konsekwentnej przemocy o charakterze systemowym (Graeber 2018: 226).

Władza, posłuszeństwo i przemoc to elementy, które – jak sądzę – można spakować do wspólnej walizki z napisem „biowładza". Lucyna Kopciewicz pisze, że M. Foucault „biowładzę zdefiniował jako *eksplozję technik służących ujarzmianiu ciał i kontroli populacji*, mającej na celu zwiększenie użyteczności, wydajności i produktywności ciała" (Kopciewicz, 2011: 33). Biowładza bezpośrednio odwołuje się zatem do ciała, do technik sprawowania

władzy nad ciałami, którą to w sposób szczególny francuski filozof opisywał w „*Historii seksualności*". W szerszym kontekście Michel Foucault pisze o niej w następujący sposób:

> biowładza była (…) niezbędnym elementem rozwoju kapitalizmu – mógł przetrwać jedynie za cenę kontrolowanego wtłoczenia ciał w aparat wytwórczy i dostosowania zjawisk populacyjnych do procesów ekonomicznych. Wymagał jednak czegoś więcej: potrzebne mu było wzmaganie jednych i drugich, ich umacnianie przy jednoczesnej pożyteczności i posłuszeństwie; potrzebne były metody władania, zdolne intensyfikować moc, sprawność, w ogóle życie, bez umniejszania zniewolenia; podczas gdy rozwój wielkich aparatów państwowych jako instytucji władzy zapewniał utrzymanie stosunków produkcji, zalążki anatomo- i biopolityki, czyli wynalezione w XVIII wieku techniki władzy, obecne na wszystkich poziomach organizmu społecznego i spożytkowane przez rozmaite instytucje (rodzinę podobnie jak armię, szkołę czy policję, medycynę indywidualną czy administrację zbiorowości), działały na poziomie procesów ekonomicznych, ich przebiegu, sił napędowych i wspierających; działały także w charakterze czynników społecznej segregacji i hierarchizacji, wpływając na odpowiednie siły zarówno stosunków, jak i procesów gospodarczych, gwarantując stosunki panowania i efekty hegemonii; sprzęgnięcie akumulacji ludności z akumulacją kapitału, skupienie ludzkich grup w zależności od ekspansji sił wytwórczych i zróżnicowanego podziału zysku było po części możliwe dzięki realizacji biowładzy, przybierającej rozmaite postacie, korzystającej z wielorakich metod (Foucault 2021: 103).

Biowładzę opisaną w powyższym cytacie można postrzegać jako pewnego rodzaju „najwyższy poziom władzy". Wniosek ten wydaje się zasadnym, bowiem biowładza jako pewien zbiór technik władzy, zbiera je pod swoim szyldem, będąc udoskonaloną jej formą, funkcjonującą jako naturalny element budujący rzeczywistość społeczną.

Ostatnim punktem, domykającym prezentację myśli Foucaultowskiej i – jak sądzę – ulokowanej w wywodzie w taki sposób, by możliwe było jej pełne, w obliczu „ciężaru" dorobku francuskiego filozofa, zrozumienie, jest podjęcie tematu urządzania. Niezbędne w tym względzie jest wyjście od kwestii normalizacji jako jednego z narzędzi mechanizmów bezpieczeństwa. Normalizacja stanowi system kontroli pozwalający dokonać podziału na „nieprzydatnych, nienadających się i na całą resztę", na „oddzielenie tego, co normalne od nienormalnego" (Foucault 2014a: 75). Jak zaznacza, ważna jest norma, stanowiąca punkt wyjścia dla mechanizmów dyscypliny, będąca kryterium i narzędziem tresury (Foucault 2014a:

82), a nie jedynie dokonany podział, stanowiący konsekwencję przyjętej normy. Normalizacja to mechanizm bezpieczeństwa, który postrzegam jako narzędzie stosowane tak przez instytucje, jak i społeczeństwo. Owe mechanizmy nie działają na zasadzie zakazu, lecz na zasadzie samozniesienia; nie o zakaz idzie, lecz o ograniczenie zasięgu występowania zjawisk, by nie przekraczały dopuszczalnego progu (Foucault 2014a: 85). Innymi słowy, nie chodzi o ich zniwelowanie, lecz o kontrolowanie.

Kontrola nie może jednak odbywać się – ponownie – bez użycia odpowiednich mechanizmów społecznych i instytucjonalnych. Stąd też jednym z ważniejszych wydarzeń jest pojawienie się populacji jako „obiektu" poddanego mechanizmom bezpieczeństwa. Jednym z celów ustalenia populacji jest zapewnienie „rąk do pracy", co ma swoje konsekwencje na trzech poziomach: zwiększenia produkcji, ograniczenia konieczności korzystania z importu oraz zapewnienia konkurencyjności siły roboczej (Foucault 2014a: 88, 346). Populacja jest o tyle ważna, że to właśnie względem niej kierowane są praktyki urządzania, które francuski filozof rozumie trojako. Po pierwsze, jest to zbiór instytucji i praktyk, które umożliwiają sprawowanie władzy opartej na ekonomii politycznej jako formie wiedzy i nakierowanej na populację, wykorzystującej urządzenia bezpieczeństwa. Po drugie, jest to linia siły, która wiedzie do jej dominacji pośród wszystkich form władzy. Po trzecie, jest to wynik procesu przekształcenia państwa sprawiedliwości w państwo administracyjne (Foucault 2014a: 127).

Urządzanie jest zatem splotem instytucji i praktyk władzy nakierowanych na populację, utrzymujące władzę ponad innymi jej formami. W kontekście aparatu państwowego, kluczowe wydaje mi się zaznaczenie, że teoria rządzenia wiąże się z rozwojem aparatu administracyjnego z jednej strony, a z rozwojem wiedzy o populacji, nazywanej statystyką z drugiej (Foucault 2014a: 118). Relacja pomiędzy rządzeniem/urządzaniem, a państwem przebiega w dwie strony, tj. urządzanie stanowi element konstytuujący nowoczesne państwo, które rodzi się dopiero wtedy, gdy urządzanie staje się przemyślanymi i usystematyzowani praktykami (Foucault 2014a: 175). Helena Ostrowicka podkreśla jednak literaturową obecność drugiego znaczenia urządzania, wskazującego na relację między rządzeniem, a myśleniem zakorzenionym w dyskursie oraz wiedzy (Ostrowicka 2015a: 43).

Władza manifestująca się w urządzeniach dyscyplinarnych opiera się także na aparaturze karceralnej, w tym m.in. poprzez sędziów normalności (lekarzy, wychowawców, działaczy społecznych), stojących na straży przestrzegania norm i podporządkowania pod nie (Foucault 2009: 299–300). Władza dyscyplinarna w takim kształcie jest unowocześnioną formą karania, które niegdyś dokonywana „na oczach" społeczeństwa, by to doświadczenie

powodowało strach (Foucault 2009: 57), zapobiegając kolejnym ludzkim występkom. „Nieustanna penalizacja przenikająca wszystkie miejsca, kontrolująca wszystkie instancje instytucji dyscyplinarnych porównuje, rozróżnia, hierarchizuje, homogenizuje, wyklucza. Słowem – *normalizuje*" (Foucault 2009: 179). Niezmiennie jednak uzyskuje się w ten sposób efekt Panoptykonu [21] – „wzbudzić w uwięzionym świadome i trwałe przeświadczenie o widzialności, które daje gwarancję automatycznego funkcjonowania władzy" (Foucault 2009: 196) – to znaczy, by ludzie mieli poczucie władzy, ale nie byli w stanie jej dostrzec. Te zmiany wpisują się w reformy strategii sprawowania władzy karania, której celem jest karać nie mniej, lecz lepiej, bardziej uniwersalnie, a władzę karania głęboko zakorzenić w społeczeństwie (Foucault 2009: 80). Owe zakorzenianie Foucault nazywa „rojeniem się mechanizmów dyscyplinarnych", podlegających „dezinstytucjonalizacji" – wychodzenia z zamkniętych form (miast, fabryk) na rzecz elastycznych metod (Foucault 2009: 205).

Helena Ostrowicka wskazuje, że Foucault porównał trzy mechanizmy władzy: „mechanizm jurydyczny, oparty na systemie kodeksu prawnego, mechanizm dyscyplinarny, wsparty na systemie nadzoru i korekcji, oraz mechanizm bezpieczeństwa, oparty na rachunku zysków i strat oraz na rachunku prawdopodobieństwa" (Ostrowicka 2015a: 39). Magdalena Nowicka podkreśla natomiast, że są to trzy typy dyspozytywu władzy (Nowicka 2016: 172). Urządzanie jest formą władzy ukierunkowaną na populację, która posługuje się dyspozytywami bezpieczeństwa, w których istotną rolę odgrywają procedury, wiedza i statystyki, określające prawdopodobieństwo danego zdarzenia, jego społeczne koszty, a więc informacji niezbędnych do rządzenia (zob. Ostrowicka 2015b: 102; Foucault 2018: 22–23). Te wszystkie – najogólniej mówiąc – procedury mają na celu u*ja*rzmienie jednostki (zob. Nowotniak 2012: 151, Foucault 2009: 197, Ostrowicka 2015b: 68).

Dyspozytywy, będące swoistymi formami manifestacji władzy obejmują praktyki dyskursywne i niedyskursywne (Nowicka 2016: 172). Zarówno władza jak i wiedza funkcjonują w i przez dyskurs, który tworzy i konstytuuje rzeczywistość (Holstein, Gubrium 2014: 687). Stąd też Foucaultowskie połączenie wiedzy-władzy, zakładające ich wzajemne przenikanie się w społeczeństwie i niemożność ich oddzielenia od siebie (Ostrowicka 2015b: 98) – „przez wiedzę władza wpisuje się w tkanki podmiotowości, w ciało, obyczaje,

[21] W perspektywie tematu podejmowanego w pracy za istotne uważam wyjaśnienie, że Panoptikon wymyślił Samuel Bentham „inżynier kierujący reformą doków, [który – przyp. M.R.] chciał wprowadzić system czystej pracy najemnej, musiał przekształcić je w regularne państwo policyjne. Ostatecznie wpadł na pomysł wybudowania pośrodku ogromnej wieży, umożliwiającej stały nadzór" (Graeber 2018: 520-521). Foucault podkreśla jednak proces upodabniania się fabryk do klasztorów czy oblężonych miast, gdzie (zgodnie z cytowanym przez Foucaulta projektem regulaminu dla stalowni w Amboise) strażnik obwieszcza początek i koniec pracy, a poza określonymi godzinami pracy, nikt nie ma dostępu do fabryki (Foucault 2009: 138).

w przekonania życia codziennego" (Nowotniak 2012: 174). Helena Ostrowicka podkreśla jednak, że władza w gruncie rzeczy ma charakter produktywny (pozytywny), bowiem polega na produkcji i intensyfikacji (Ostrowicka 2105a: 28). Foucault wskazuje natomiast – co zdaje się oddają poczynione przeze mnie badania jego myśli – powiązanie poszczególnych elementów, w których manifestuje się władza:

> relacje władzy, urządzanie, rządzenie sobą i innymi oraz stosunek Siebie do Siebie tworzą pewien łańcuch, pewien ciąg i że właśnie wokół tych pojęć powinna krążyć problematyka zarówno polityczna, jak i etyczna" (Foucault 2012: 248).

Władza oraz jej techniki są zatem różnorodne i rozmyte, o czym wspominałem na początku podrozdziału, stąd też próba ich uchwycenia musi dotyczyć różnych obszarów i metod – jak pisze Ostrowicka – „analizowanie rządzenia łączy zagadnienia polityki, administracji i instytucji z przestrzenią pragnień, aspiracji, potrzeb i stylów życia jednostek oraz grup. Nie dotyczy więc tylko technik władzy, ale i technik siebie" (Ostrowicka 2015a: 34).

Co to wszystko znaczy dla osób niezatrudnionych? Jak dorobek Michela Foucaulta można przełożyć na sytuację, w jakiej znajdują się pozbawieni i pozbawione zatrudnienia? Odpowiedzi na te pytania, adekwatnie do przedstawionych wcześniej „elementów" budujących kulturę Siebie, będą odnosiły się do trzech poziomów – jednostkowego, społecznego i instytucjonalnego. Wbrew możliwym oczekiwaniom osób czytelniczych, nie będą to jednak gotowe odpowiedzi, które postawią sprawę jasno i jednocześnie będą stanowiły zamknięty ich katalog. Tak, jak opisywana przez Michela Foucaulta władza, tak i przeniesienie jego dorobku na sytuację osób pozostających poza zatrudnieniem, będzie zaledwie kreśleniem jej kontekstu, czymś na kształt „przyłapywania/wyłapywania" śladów obecności władzy w indywidualnej, społecznej i instytucjonalnej rzeczywistości życia osób niezatrudnionych. Przyjęte przez mnie stanowisko znajduje potwierdzenie także w pracy Justyny Nowotniak wskazującej, że optyka Foucaulta wykracza poza jednostkowe zdarzenia, a relacji władzy/wiedzy:

> nie należy rozpatrywać w kategoriach relacji rządzący i ideologia, którą będzie się posługiwał, by uprawomocnić swoją władzę, zaszczepiając ją w umysłach rządzonych. Wiedza i władza łączą się, zdaniem M. Foucaulta, za pomocą „urządzenia" (*dispositif*), czyli heterogenicznego zespołu (*ansamble*) składającego się z dyskursów, instytucji, zabudowy architektonicznej, regulaminów, prawa, przepisów administracyjnych, wypowiedzi naukowych, twierdzeń filozoficznych, moralnych i filantropijnych; krótko

> mówiąc – zarówno z tego, co wypowiedziane, jak i z tego, co niewypowiedziane (Nowotniak 2012: 171).

Zgodnie z przyjętą strukturą, zacznijmy od poziomu indywidualnego. Jak dowodziłem we wcześniejszych rozdziałach, zatrudnienie jest elementem konstytuującym jednostkową egzystencję. Już w tym fakcie zaznacza się obecność władzy; władzy, która poprzez stosowane techniki przymusza jednostkę do zatrudnienia i powoduje, że gruntem jej/jego myślenia o sobie jest tożsamość osoby zatrudnionej.

Postrzeganie siebie głównie jako osoby zatrudnionej w pierwszej linii uwidacznia dwa narzędzia z „zasobów władzy" – dyspozytyw i biowładzę. Dyspozytyw wskazuje konkretne miejsce jednostki w strukturze społecznej, która ma być zatrudniona. Osoba nieposiadająca zatrudnienia, to ktoś spoza społecznego rejestru, ktoś będący „na marginesie", której losy mogą wieść w dwie strony: wykluczenia z głównego nurtu życia lub zastosowania odpowiednich technik siebie (w ramach „kultury Siebie"), celem ponownego podjęcia zatrudnienia. Przedstawiona argumentacja, jak sądzę, jest wystarczająco klarowna, by stanowić o występowaniu w tym miejscu biowładzy. Owe postrzeganie roli własnej, będące rezultatem wcześniejszej internalizacji społecznie obowiązujących norm (a więc takiej, z której nie można wykluczyć wpływu społecznego, środowiskowego czy instytucjonalnego), to podstawowy konstrukt myślowy, niejako „wdrukowany" w myślenie jednostki, która zazwyczaj nie dostrzega innych możliwości życiowego i społecznego realizowania się. Relacja jednostka – zatrudnienie ma zatem charakter właściwie nierozerwalny, co świadczy o stosowaniu mechanizmów ujarzmiających.

Warto – jak sądzę – nieco uwagi poświęcić wywołanej kwestii „kultury Siebie". W kontekście postrzegania roli własnej jako osoby zatrudnionej, niebagatelną rolę w jej budowaniu pełni edukacja, selekcjonująca i przygotowująca do tranzycji ze szkoły na rynek pracy. Kulturę Siebie buduje się oczywiście nie tylko w szkole, ale także w środowisku domowym, lokalnym czy szerzej – społeczeństwie. Wątek ten jednak będę podejmował za chwilę.

Ten sam sposób postrzegania roli własnej i zatrudnienia zaznacza się u osób, które zatrudnienia nie posiadają. Być może to właśnie miejsce, w którym należy odnotować sukces stosowanych mechanizmów władzy, technik Siebie i dyspozytywu. Ten ostatni (dyspozytyw) mówi: „właściwe tobie miejsce to miejsce zatrudnienia", „zobacz, wszyscy muszą być gdzieś zatrudnieni, ty także", czy korzystając z przytaczanych już sposobów postrzegania pracy: „praca jest sposobem na urzeczywistnienie siebie jako człowieka" (Wosik-

Kawala, Sarzyńska-Mazurek 2017) lub „praca to czynnik sprawczy wyzwolenia człowieka, samorealizacji i doświadczania podmiotowości" (Czerepaniak-Walczak 2018: 273). Brak zatrudnienia jest zatem nie tylko faktem nieakceptowanym społecznie, ale także indywidualnie. Korzystając ponownie z dorobku Davida Graebera, wskazać można związek pracy, władzy i przemocy w sposób, który jednocześnie podkreśli konsekwencje owego połączenia. Połączenie to Graeber dostrzega właśnie w zatrudnieniu, porównując je do niewolnictwa od przysłowiowej ósmej do szesnastej przez pięć dni w tygodniu, zazwyczaj z wyłączeniem weekendów, które zastąpiło formalne niewolnictwo. To właśnie zatrudnienie decyduje o tym, co robimy przez większość dnia, choć o wynikającej z niego przemocy, tak nie pamiętamy, jak i nie wyobrażamy sobie egzystencji opierającej się na innej zasadzie/zasadach je organizującej (Graeber 2018: 305).

Zatrudnienie ma zatem ścisły związek z wolnością, a ta jest jedną z przestrzeni, na które swoimi technikami oddziałuje władza. Z Graebera płynie inny, bodaj ważniejszy wniosek, który przekładając na język zatrudnienia daje twierdzenie zawierające się w słowach „nie potrafimy już sobie wyobrazić świata, który nie opiera się na zatrudnieniu". I ta myśl, budowana na kwestiach indywidualnych konsekwencji oddziaływania mechanizmów władzy, znajdzie swoje odzwierciedlenie na poziomie społecznym i instytucjonalnym.

Analizując obecności władzy w indywidualnej sytuacji osób niezatrudnionych, będącej jednak na styku kwestii społecznych, komentarza wymaga sytuacja, w jakiej znajdują się kobiety, gdzie istotną rolę wciąż (niestety) odgrywa seksualność. To właśnie w pierwszym tomie *Historii seksualności* Foucault pisze, że piętno urządzenia seksualności ze względu na płeć w pierwszej kolejności dotknęło „próżnującą" kobietę, która przemieszczała się od roli wartości towarzyskiej do roli rodzinnej, w której przypisywano jej powinności małżeńskie i rodzicielskie (Foucault 2021: 91). Szczególnej uwagi, jak sądzę, wymaga w tym przypadku ścieżka wiodąca od „próżniaczenia" do obowiązków małżeńskich i rodzicielskich. Ten sposób lokowania kobiet w strukturze społecznej, rolach życiowych i zawodowych jest cechą współczesnego społeczeństwa. Wciąż mężczyźni (kultura patriarchatu) decydują o sytuacji zawodowej kobiet, jednak mając na uwadze wątek władzy i wiedzy-władzy, należy także wspomnieć o roli kobiet w warunkowaniu położenia innych przedstawicielek tej samej płci (np. *slut shaming*) (zob. Klepacz, Nowak, Raczyńska-Chomycz 2021). Efekty działania owego urządzenia seksualności mieliśmy okazję dostrzec w czasie pandemii COVID-19, która spowodowała dezaktywizację zawodową kobiet i odraczanie ich powrotów do zatrudnienia (także po okresie urlopu macierzyńskiego) z tytułu konieczności sprawowania opieki nad osobami niesamodzielnymi (Rutkowski 2021a: 171). Zadania opiekuńcze

społeczeństwo tradycyjnie wiąże z rolami kobiecymi, co odkrywa drugi (społeczny) poziom działania dyspozytywu.

W tej sprawie kontekstu może dostarczać władza pastoralna, stanowiąca element budujący chrześcijański światopogląd. Chodzi zatem o motyw zagubionej owieczki, obecny w literaturze patrystycznej. Pasterz, będący przewodnikiem stada, troszczy się o swoje owce, jednak w sytuacji, kiedy jedna z nich zagraża pozostałym („której zepsucie grozi zepsuciem całego stada"), powinno się ją wygnać, porzucić lub wykluczyć (Foucault 2014a: 180). W tym względzie ujawnia się kwestia podporządkowania jednostki jednostce – owieczka jest całkowicie zależna od swojego pasterza, co jednak oznacza całkowite porzucenie własnej woli.

Foucault wskazuje jednak, że sukces kierowania zależy od woli osoby kierowanej – jest możliwy tylko wtedy, kiedy owa osoba tego chce (Foucault 2014b: 233). To z kolei przywołuje opisywane przeze mnie w podrozdziale 1.3. relacje między osobami niezatrudnionymi a urzędniczymi – to osoba ubiegająca się o wsparcie musi wykazywać się wolą poddania się władzy urzędniczej. Także w szeroko rozumianych urzędach znajdziemy przejawy władzy pastoralnej i podstawowej dlań wiedzy o jednostkach i wyznania:

> powiedz mi, czym jesteś, a powiem ci, co powinieneś robić – kierujący nie mógłby kierować, gdyby kierowany nie robił rachunku sumienia i nie przedstawił go kierującemu. I na odwrót, kierowany mówił: zobaczmy, czym właściwie jestem, zobaczmy, do czego jestem zdolny, abym mógł być tym, czym według ciebie powinienem być (Foucault 2014b: 239).

Rachunek sumienia jest jedną z werbalnych praktyk kierowania, które dostrzegalne są także w instytucjach pomocowych. Siatkę wsparcia i/lub pomocy konstruuje się na podstawie diagnozy, będącej czymś na kształt owego wyznania. Instytucjonalną obecność władzy ujmuje David Graeber, odnoszący się tak do urządzania (zgodnie z poniższym tłumaczeniem – „rządomyślności"), jak i biowładzy:

> posługując się koncepcjami takimi jak „rządomyślność" i „biowładza", Foucault przekonywał, że państwowa biurokracja kształtuje parametry ludzkiej egzystencji znacznie głębiej i bardziej bezpośrednio, niż wyobrażał to sobie Weber. Dla Foucaulta każda forma wiedzy staje się formą władzy oraz urabia nasze ciała i umysły środkami administracyjnymi (Graeber 2016: 74).

Wnioski Graebera zdają się nie tylko potwierdzać przeprowadzoną przeze mnie w rozdziale 1.3 argumentację, ale szerzej otwierać postawione tam kwestie. Instytucje (szczególnie powiatowe urzędy pracy) nie zajmują się wyłącznie zarządzaniem mentalnością osób niezatrudnionych (chociażby poprzez usługi doradcze), ale także zarządzaniem ich ciałami. To ostatnie zauważyć można w oczekiwaniu pełnej dyspozycyjności osoby zarejestrowanej w urzędzie, której obowiązkiem jest stawiennictwo w terminie wyznaczonym przez urzędnika/urzędniczkę, a nie z nim/nią ustalonym. Sprowadzając tę kwestię do sfery czysto fizycznej: osoby urzędnicze zarządzają ciałami osób niezatrudnionych, bowiem nie istnieje przestrzeń do wygłoszenia sprzeciwu – klient/klientka ma obowiązek stawiennictwa w wyznaczonym terminie, bo jeśli tego nie zrobi (co wielokrotnie i na każdym kroku jest mu/jej uświadamiane) zostanie wykreślony/wykreślona i pozbawiony/pozbawiona prawa do zasiłku (jeśli takowe uprawnienie posiada).

Inny wymiar podkreślany przez Graebera powołującego się na myśl Foucaulta, to wymiar wiedzy-władzy. Ta objawia się w urzędniczych rolach – zarządcy/zarządczyni, eksperta/ekspertki, dysponenta/dysponentki wiedzy i strażnika/strażniczki tajemnicy. Jak ustaliła Karolina Sztandar-Sztanderska (2016), osoby korzystające z usług powiatowych urzędów pracy nie posiadają wiedzy o oferowanych formach wsparcia i pomocy. Te często formułowane są w sposób zawiły, celowo niejasny, a urzędnicy i urzędniczki (często z braku czasu, czasami ze względu uprzedzeń czy niechęci do wybranych kategorii osób klienckich) filtrują zakres przekazywanych informacji – są podwójnymi strażnikami/strażniczkami: informują wybranych klientów/klientki o możliwości skorzystania z danej formy wsparcia i stoją na straży tego, by inni nie uzyskali określonej wiedzy. Taki schemat działania przywodzi mi na myśl prywatny użytek z władzy, ustawiający urzędnika/urzędniczkę w roli jednego/ej z kół zębatych mechanizmu władzy:

> otóż czynimy go [prywatny użytek z władzy – przyp. M. R.] w ramach naszej działalności zawodowej, publicznej, gdy występujemy jako funkcjonariusze, elementy społeczeństwa lub rządu, którego zasady i cele odnoszą się do dobra wspólnego. (…) [człowiek – przyp. M.R.] gdy używa swych władz jako funkcjonariusz, należący do jakiejś instytucji, jakiegoś ciała politycznego (…) jest on, jak mówi Kant, „elementem mechanizmu". Elementem mechanizmu umieszczonym w pewnym miejscu i mającym do odegrania określoną rolę, podczas gdy inni odgrywają inną (Foucault 2018: 54).

Jednym z wątków, na które zwracałem już uwagę, jest przemoc, która w rzeczywistości instytucjonalnej przejawia się w oczekiwaniu bezwzględnego posłuszeństwa osoby klienckiej względem urzędniczej. Ponownie do głosu dopuszczę Graebera, bowiem fragment jego książki trafnie oddaje podejmowaną przeze mnie kwestię:

> co tak naprawdę oznacza „bezwzględne posłuszeństwo"? Oznacza, że pan nie musi wiedzieć zupełnie nic o tym, co niewolnik z danej sytuacji rozumie, ani o tym, że niewolnikowi nie wolno odezwać się słowem, nawet gdy dostrzega fatalny w skutkach błąd w rozumowaniu pana; że pan nie musi zdawać sobie sprawy ze ślepoty i tępoty, do jakich ta relacja prowadzi ani że zmusza niewolnika do coraz bardziej wytężonych prób przeniknięcia intencji i antycypowania reakcji zdezorientowanego pana. Jeśli świadomie ignorujemy wszystkie te konsekwencje, to czy choć w minimalnym stopniu nie wykonujemy tej samej roboty, co bat? Bata nie używa się przecież po to, aby zmusić ofiarę do mówienia, ale po to, by ofiara na zawsze przestała mówić (Graeber 2016: 132).

Jednym z celów urzędniczej władzy jest – w świetle myśli Davida Graebera – spowodowanie, by osoba kliencka nie stawiała oporu, nie podejmowała rozmowy. Relacja pomiędzy urzędnikiem, a osobą pozostającą w urzędowym rejestrze, ze względu na konieczność bezwzględnego podporządkowania ma charakter niewolniczy[22]. Ta odpowiedź jednocześnie jest prawdziwa i błędna. Prawdziwa, bowiem nie istnieją normy i przepisy, które zmuszałyby do korzystania z pomocy i wsparcia instytucji. Błędna, bowiem przymus ten wywołuje społeczeństwo (zgodnie z przedstawioną wcześniej w rozdziale argumentacją) i sama sytuacja braku zatrudnienia, będąca zazwyczaj równoznaczną z brakiem środków na utrzymanie.

Innym oczekiwaniem formułowanym instytucjonalnie względem klientów/klientek powiatowych urzędów pracy jest prawdomówność, obejmująca obnażanie całej prawdy o sobie przed urzędnikiem/urzędniczką. Ową prawdomówność można powiązać z władzą pastoralną, rządzeniem oraz technikami siebie w ramach opisywanych przez Foucaulta aktów prawdy przynależących do statusu pokutnika[23]. Akty prawdy składają się z dwóch procedur:

[22] Biorę pełną odpowiedzialność za tę tezę, czując już na plecach oddech krytyków wyrażonego stanowiska, wszak wiadomo, że nikogo do korzystania z pomocy instytucjonalnej nie zmuszono.

[23] Foucault pisze o nich w następujący sposób: „owe akty, procedury dzielą się na dwa rodzaje, jedne można by nazwać obiektywnymi, inne – refleksyjnymi. Procedury obiektywne to te, w których pokutnik funkcjonuje jako ich przedmiot, a które uruchamia ktoś inny, czyli, innymi słowy, procedury prawdy, poprzez które inni, czy to cała wspólnota, czy biskup bądź inne odpowiedzialne osoby, mogą poznać pokutnika i uczynić go przedmiotem badania pod kątem prawdy. Są jednak także akty refleksyjne, czyli takie, w których to pokutnik uruchamia proces ujawnienia prawdy o samym sobie. Akty refleksyjne, czyli takie, w których to pokutnik ujawnia swą własną prawdę, swoją prawdę jako grzesznika albo pokutnika właśnie" (Foucault 2014b: 204).

obiektywnych i refleksyjnych, z czego pierwsze mają charakter zewnętrzny, a drugie wewnętrzny, względem samego pokutnika. Osoba niezatrudniona jako klient/klientka urzędu doświadcza splotu tych procedur – z jednej strony, są one uruchamiane przez pracownika/pracowniczkę instytucji, która wymaga prawdomówności (oczywiście, pod groźbą wyciągnięcia stosownych konsekwencji w sytuacji jej braku), z drugiej zaś sama osoba kliencka ujawnia prawdę o sobie – właśnie ze względu na groźbę konsekwencji. Kolejny raz zaznacza się potencjalna przestrzeń stosowania przemocy, przede wszystkim zaś władzy.

Byung-Chul Han przekonuje jednak, że współczesne społeczeństwo nie jest już społeczeństwem dyscyplinarnym, zorganizowanym między innymi przez szpitale, więzienia czy fabryki. Aktualnie mamy do czynienia ze społeczeństwem osiągnięć (*Leistungsgesellschaft*), składającym się z podmiotów sukcesu, zorganizowanym w klubach fitness, bankach, biurowcach czy centrach handlowych (Han 2022: 28–29). Społeczeństwa te różnicuje również dominująca fraza: już nie „nie wolno", lecz „możesz". Nie zakaz, lecz nieograniczona możliwość. Nie reguły, lecz inicjatywa i motywacja.

2.3. Osoby niezatrudnione jako zbędne: Bauman

Rozważania dotyczące zbędności osób niezatrudnionych w perspektywie Baumanowskiej – jak sądzę – rozpocząć należy od przywołania ujęcia Stefana Czarnowskiego (1956), na którego powołuje się także Bauman (2004: 68).

Według Czarnowskiego, ludzie zbędni to ci, którzy nie zostali społecznie zaklasyfikowani (a więc nie na marginesie, a poza nim), o istnieniu których świadomość indywidualna i społeczna jest wysoka, z których aktywności (pomocy/usług/pracy) korzysta się w wybranych okolicznościach i kontekstach (wówczas stają się niezbędni). Owa niezbędność ludzi zbędnych przejawia się także w kontekście koncypowania dobrze funkcjonującej gospodarki – jak pisze Adam Leszczyński – głód stanowi motywację do pracy (Leszczyński 2016: 255), to swoisty rodzaj przestrogi przed próżniactwem.

Wracając do wątku klasyfikacji: mamy zatem dychotomiczny podział na ludzi społecznie ustalonych i niezaklasyfikowanych (Czarnowski 1956: 188–189). Ważnym aspektem społecznej zbędności jest to, że osoby określone w taki sposób same uważają siebie za takowe:

> jednostek zdeklasowanych, nie mających określonego społecznego statusu, z punktu widzenia produkcji materialnej i intelektualnej uważanych za zbędnych i za takich uważających się (…) należą tu ci wszyscy, których zorganizowana społeczność traktuje

> jako darmozjadów i natrętów, których pomawia przynajmniej o nieuzasadnione ambicje lub niedołęstwo, a częstokroć o różne zdrożności, jako to o tzw. „kombinatorstwo", wyłudzanie datków pod pozorem pożyczek, życie na pograniczu uczciwości i przestępczości – w każdym razie o pasożytowanie na organizmie społecznym (Czarnowski 1956: 186).

W kolejnym zdaniu Czarnowski bezpośrednio wskazuje osoby niezatrudnione jako społecznie kwalifikowane do kategorii ludzi zbędnych. Ponadto, podkreśla pomnażanie owego „marginesu" społecznego, co objawia się między innymi w tranzycji młodzieży ze szkoły do niezatrudnienia, a więc do kategorii ludzi zbędnych. Uwagę może przykuwać pewna – jak sądzę – nieścisłość w tym, o czym pisze Czarnowski, bowiem zamiennie używa pojęć „jednostek zdeklasowanych" oraz „jednostek niezaklasyfikowanych". Semantycznie widzę różnicę pomiędzy byciem zdeklasowanym, a niezaklasyfikowanym. W pierwszym przypadku mowa o decyzji klasyfikującej, lokującej jednostkę poza klasyfikacją, zaś w drugim – o odmowie jakiejkolwiek klasyfikacji.

Inną aparaturę pojęciową przedstawia Guy Standing, odnosząc się do kwestii osób ubogich korzystających z przysługujących im świadczeń, które decydują się nie podejmować nieopłacalnego zatrudnienia. Wskazuje, że komentatorzy tej sytuacji określają takie osoby ubogie jako „pasożyty" lub jeszcze gorzej (Standing 2021: 88). Jeszcze inne stanowisko w kwestii nazewnictwa grupy ludzi określanych jako „zbędni" prezentuje Magdalena Środa, wiążąca ją z figurą Innego:

> ubogi, nędzarz, nieprzystosowany, bezrobotny, wykluczony – to kategorie znane od początków istnienia organizacji społecznej. (…) Nie zawsze widoczna, nader często zapoznawana lub ukrywana, ale stale obecna nędza jest zjawiskiem „naturalnym", stanowiącym integralną część ładu społecznego. Człowiek ubogi, spauperyzowany, nie jest „obcy", tak jak niewolnik, uchodźca czy barbarzyńca – jest „inny". Inny w odniesieniu do większościowej reszty, inny wobec standardów porządku społecznego, wzorców życia czy modeli tożsamości i racjonalności. Jest poza zasadą organizująca system, a jednocześnie znajduje się u jej podstaw. Jest granicą, dzięki której system nabiera sensu i samowiedzy. Jest fundamentem, na którym buduje się hierarchia społeczna, a jednocześnie jest miejscem, w którym traci stabilność (Środa 2020: 175).

Środa, pokazuje w ten sposób, że osoby wykluczone, niezatrudnione, czy szerzej – zbędne, jako Inne, stanowią swoisty rodzaj społecznej granicy – poprzez bycie „poza" organizują społeczny system i jednocześnie są jego fundamentem.

Zygmunt Bauman z kolei pisze o wytwarzaniu grup ludzi zbędnych w różnych kontekstach, między innymi migracji, będących konsekwencją postępu gospodarczego (ludzi niezatrudnialnych), lub konfliktów społecznych i politycznych (walka o władzę) (Bauman 2016: 9). Baumanowska zbędność oznacza także bycie osobą niepotrzebną, bezużyteczną, jest to więc zmiana postrzegania człowieka już nie jako podmiotu, lecz przedmiotu – odpadu, śmiecia:

> być „zbędnym" znaczy być nadliczbowym, niepotrzebnym, bezużytecznym – niezależnie od tego, jaki rodzaj potrzeb i pożytków określa standard użyteczności i nieodzowności. Inni cię nie potrzebują; poradzą sobie równie dobrze – a nawet lepiej – bez ciebie. (…) Uznać kogoś za „zbędnego" znaczy wyrzucić go dlatego, że przeznaczony jest do wyrzucenia (…) „Zbędność" dzieli swe pole znaczeniowe z takimi słowami jak „odrzuty", „wyrzutki", „śmieci" – krótko mówiąc, odpady. Przeznaczeniem bezrobotnych tej „rezerwowej armii pracy", był powrót do czynnej służby. Przeznaczeniem odpadów jest śmietnik, wysypisko śmieci (Bauman 2004: 25).

Bauman zdecydowanie wykracza poza perspektywę przyjętą przez Stefana Czarnowskiego. Czarnowski zaznacza społeczną bezużyteczność jako granicę zbędności, zaś Bauman idzie dalej, wskazując miejsce przeznaczenia owych „społecznych odpadów" – jest nim wysypisko śmieci. W jego (Baumana) ujęciu bezużyteczność jest czymś w rodzaju społecznej dyskwalifikacji, wykluczenia ze społeczeństwa, jednak bez możliwości ponownego „wkluczenia", niezależnie od obowiązujących norm, czy standardów (także ich zmiany w czasie); stan ten jest zatem permanentny.

Sprawa zatem zdaje się rozchodzić – ponownie – o kwestię klasyfikacji, którą w gruncie rzeczy można sprowadzić do rozróżnienia między tym, co mieści się w normie i wykracza poza nią, jednak z przekonaniem (jak pisała M. Środa) że nie istnieje możliwość, by wszystko zaklasyfikować w obręb normy. Ma to swoje poważne, społeczne konsekwencje, bowiem jak pisze Bauman, normy społeczne są sygnałem intencji społecznego podziału, oczyszczenia, a nawet okrojenia, które współgra z dokonanym przez niego porównaniem norm do ostrych noży wymierzonych w społeczeństwo. Ów przemocowy akt podziału jest w gruncie rzeczy działem wymierzonym w stronę tych osób, którym odmawia się prawa do funkcjonowania

w społeczeństwie i ma być narzędziem ich stygmatyzacji, ograniczania, a w konsekwencji – izolacji, wygnania, a nawet zagłady (Bauman 2006a: 186).

Wykraczanie Baumana poza ujęcie Czarnowskiego dotyczy także wskazania na produkcję ludzi zbędnych, a nie jedynie na odmowę klasyfikacji lub ich deklasyfikację:

> produkcja „ludzkich odpadów" [*human waste*], lub poprawniej: ludzi, którzy odpadli [*waste humans*] („nadwyżkowej", „zbytecznej", „nadliczbowej", „zbędnej" populacji – to jest tych, którzy albo nie mogli, albo którym nie pozwolono pozostać) jest nieuniknionym rezultatem modernizacji i nieodłącznym dodatkiem nowoczesności. To jest nieunikniony skutek uboczny zaprowadzania ładu (…) i postępu gospodarczego (Bauman 2006a: 165).

Zygmunt Bauman i Magdalena Środa są zgodni co do tego, że ubóstwo powodujące wykluczenie jest niejako naturalnym elementem konstytuującym współczesną rzeczywistość życia społecznego. Bauman alarmuje pisząc, że mamy do czynienia z przepełnieniem planety ludzkimi odpadami – ich produkcja nie ustaje, a „kończą się wysypiska i brakuje narzędzi do recyklingu" (Bauman 2006a: 166).

Wykluczenie ze społeczeństwa, wspomniany autor nazywa „społeczną bezdomnością" (Bauman 2004: 26), a nawet „społeczną egzekucją" (Bauman 2006a: 187), które rezonują z pojęciem społecznej podklasy (*underclass*), „zbierającej" ludzi całkowicie bezużytecznych, znajdujących się poza klasami i hierarchią (Bauman 2006a: 131–132).

W tej materii Bauman pozostawia jednak pewną szczelinę stwierdzając, że „«podklasa» może i znajduje się «w» społeczeństwie, lecz ewidentnie do niego nie należy (…)" (Bauman 2012: 9). Wydaje się zatem, że nie chodzi jedynie o odmowę uczestnictwa w życiu społecznym, lecz bardziej o odmowę dostępu, o przynależność. Ta jednak, zdaje się mieć istotne znaczenie dla kwestii uczestniczenia, bo – jak sądzę – niemożliwe jest uczestniczenie bez dostępu (jak z wydarzeniem online, nie sposób w nim uczestniczyć, jeśli nie posiada się linku lub kodu dostępu).

Przynależność do *underclass*, podobnie zresztą, jak społeczna zbędność, „to decyzja klasyfikacyjna, a nie stwierdzenie faktu; uznanie ich za jedną całość – oskarżenie wszystkich, zbiorczo, o bezużyteczność i uczynienie siedliskiem zagrożenia, które budzi lęk reszty społeczeństwa – to ćwiczenie w wartościowaniu i ocenie, a nie opis" (Bauman 2006a: 134). Przysłowiowym gwoździem do trumny jest powód przynależności do *underclass* – są nim błędne indywidualne wybory osób ubogich, które wyżej cenią niezatrudnienie niż posiadanie go (Bauman 2006a: 141). Wracamy zatem do punktu wyjścia; od podklasy do niezatrudnienia,

bowiem to właśnie w kontekście niebezpieczeństwa stałego pozostawania poza zatrudnieniem wywołanego dezindustrializacją pierwszy raz w 1963 roku Gunnar Myrdal użył pojęcia *underclass* (Bauman 2006a: 135).

Okazuje się zatem, że przynależność do *underclass* nie jest kwestią wyboru jednostki, lecz także (a raczej: przede wszystkim) wadliwie funkcjonującego systemu gospodarczego, który nie zapewnia zatrudnienia wszystkim osobom zainteresowanym, a nawet nie gwarantuje nikomu, że posiadane zatrudnienie utrzyma. Odpowiedzią Baumana na tak ukształtowaną rzeczywistość jest sugestia zmiany paradygmatu, która negując brak zatrudnienia, zamieniając je na „zbędność", odziera zjawisko ze złudzeń jego przejściowego charakteru:

> w odróżnieniu od starego terminu, nowe słowo niczego – choćby niebezpośrednio lub aluzyjnie – nie obiecuje. Nie ma aluzji do „nienormalności", odstępstwa od reguły, przejściowej natury bieżącej niedoli – ani nie ma sugestii, że brak miejsc pracy stanowi tylko czasową niedogodność, której we właściwym czasie będzie można się pozbyć. W odróżnieniu od „bezrobotnych" – ludzi, którzy są tymczasowo bez pracy, lecz należy przypuszczać, że da się ich zatrudnić, i można oczekiwać, że znajdą się w szeregach wytwórców, gdy warunki powrócą do normalności i będą znów „właściwe" – „zbyteczni" są nadliczbowi, niekonieczni, niepotrzebni" (Bauman 2006a: 128).

Powyższy fragment dotyka (bezpośrednio lub nie) trzech kwestii, których zrozumienie, by nie budziło wątpliwości, wymaga ich „rozpakowania". Mam na myśli sprawę wskazywanej przez Baumana „normalności", w której to zawierają się (1) etyka pracy i (2) konsumpcjonizm oraz (3) nadzieja (obietnicy? wiary?) powrotu okresu dobrej koniunktury gospodarczej. Kolejno zajmę się przybliżeniem tych kwestii.

Pierwszym elementem listy jest etyka pracy, której omawiany autor poświęca znaczną część książki *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy* (Bauman 2006a). Etyka pracy, nazywana przez Zygmunta Baumana „etyczną krucjatą" (2006a: 32) zawiera w sobie dwa założenia: po pierwsze – musisz pracować, po drugie – pracą jest to, co za takową uznają inni; co w praktyce oznacza pracę za wynagrodzenie; pracę, którą można sprzedać i kupić (Bauman 2006a: 23–24). Zatrudnienie jest stanem normalnym, zaś jego brak – odstępstwem od tej normy. Etyka pracy „stoi" za wytworzeniem społecznego przekonania, o tym, że ludzi spełniających kryterium określone jako odstępstwo od normy nie można pozostawić samopas, gdyż wówczas woleliby próżnować niż pracować, prowadzić życie w stylu hedonistycznym niż rozwijać siebie, głodowaliby zamiast podejmować wysiłek (Bauman 2006a: 32). W obliczu jasno

zdefiniowanej normy, jaką jest zatrudnienie i utożsamianiem ubóstwa z jego brakiem, to ostatnie jest swoistym zakłóceniem normy (Bauman 2006a: 191).

Druga kwestia – konsumpcjonizmu – ściśle związana z zatrudnieniem (o czym za chwilę) także dokonuje podziału: na osoby konsumujące i niezdolne do niej, a więc tych, których Bauman nazywa wybrakowanymi konsumentami: „(…) ubodzy w społeczeństwie konsumpcyjnym są określani przez społeczeństwo – i sami określają siebie – przede wszystkim jako konsumenci wadliwi, ułomni, niepełni, innymi słowy: nieodpowiedni" (Bauman 2006a: 78). Wybrakowanym osobom konsumenckim, skazanym na przemiał, pozostaje tylko senne naśladowanie zachowań konsumpcji, bowiem podstawowym celem ich egzystencji jest walka o fizyczne przetrwanie, tak dalekie od – jak pisze Bauman – konsumenckiej fety (Bauman 2004: 95).

Głos w kwestii poruszanego wątku konsumpcjonizmu zabiera również Magdalena Środa, budująca most między konsumpcjonizmem, zbędnością w ujęciu Czarnowskiego oraz internalizacją indywidualizmu, co przedstawia w następujący sposób:

> wybrakowane istoty (…) to dawni pacjenci Szpitala Jeneralnego, tylko występujący w dzisiejszym świecie na dużo większą skalę. Należą do nich zarówno biedacy, uchodźcy ekonomiczni, bezrobotni, bezdomni, jak i zdeklasowani w znaczeniu, w jakim używał tego słowa Stefan Czarnowski. Ci, którzy są ofiarami biedy strukturalnej, zmian klimatycznych, niewydolności rynków albo państw. Nie mają pracy, domu, za to często mają depresję i poczucie winy, że nie potrafią tej pracy znaleźć, nie mogą żyć na odpowiednim poziomie, są nieporadni, brak im przedsiębiorczości, innowacyjności i ambicji – głównych cnót gospodarki kapitalistycznej (Środa 2020: 189).

Bauman w kontekście przemian we współczesności dowodzi, że kontekst zbędności jest zgoła odmienny, niż pisał o nim Stefan Czarnowski. Jego zdaniem obecnie wiąże się z byciem wybrakowaną osobą konsumencką, niemożnością uczestniczenia w konsumpcji, tak jak pozostali członkowie i członkinie społeczeństwa (por. Bauman 2006a: 53–84). Nie sposób jednoznacznie zaprzeczyć prezentowanemu stanowisku, jednak sam Bauman wielokrotnie wiąże kwestie konsumpcji z zatrudnieniem, a brak zatrudnienia z ubóstwem. Zatrzymajmy się na chwilę przy zależności brak zatrudnienia – ubóstwo.

Wątpliwości nie budzi twierdzenie, że ubóstwo wiąże się z brakiem zatrudnienia[24], zatem jednym z obszarów, w którym przejawia się zbędność osób niezatrudnionych jest ubóstwo. Bauman opisuje pewne konsekwencje etyki pracy, która spowodowała, że społecznie bardziej moralna, a co za tym idzie – akceptowalna jest sytuacja, kiedy osoba uboga jest zatrudniona za nędzne wynagrodzenie, w odróżnieniu od próżniaków. W końcu stwarza to możliwość jakiegokolwiek (szczątkowego, niesatysfakcjonującego) uczestniczenia w konsumpcji – namiastki stanowiącej podstawę do społecznej aprobacji. Niezatrudnienie oznacza zatem zbędność, a z nią trzeba „coś zrobić":

> tym sposobem nędzarze, jak szczury, istotnie mogliby być wyeliminowani, a w każdym razie usunięci z publicznego widoku. Potrzebna była jedynie determinacja, by traktować ich jak szczury[25], przy założeniu, że „ubodzy i pechowcy są tu tylko uciążliwością, której należy się pozbyć i którą należy usunąć (Himmelfarb 1984: 193 za: Bauman 2006a: 34–35).

„Robienie czegoś" z osobami zbędnymi-niezatrudnionymi to kolejna przestrzeń podziału z jednej strony, zaś z drugiej – przypominania o jedynej słusznej drodze, jaką jest aktywność zawodowa. Owe „coś" to między innymi świadczenia pomocowe, a w praktyce, realizacja pomysłu ograniczania dostępności i przekazywania ich w najbardziej upokarzający z możliwych sposób, zasadzających się na podziale na „zasługujących" i „niezasługujących" na wsparcie (Bauman 2006a: 37; por. Środa 2020: 181; także: *less eligibility principle,* Sieh 1989). W efekcie nędza osób niezatrudnionych sięga coraz to nowego, głębszego dna, co ma jednak jasno określony cel: pokazać im, że jedyną słuszną drogą jest zatrudnienie, co w konsekwencji zmusza ich do jego podjęcia. Realizuje to także inną funkcję – pokazuje zatrudnionym nie-ubogim, że obrana przez te osoby ścieżka jest jedyną właściwą, a jednocześnie prewencyjnie straszy przed tym, co może im zagrażać w sytuacji niepowodzenia lub podjęcia decyzji o porzuceniu zatrudnienia.

O ile zatem konsumpcja – zdaniem Baumana – jest nadrzędnym celem, to nie można oderwać jej od zatrudnienia – wszak to właśnie ono jest głównym źródłem zapewniającym środki do konsumpcji. W przejściu od społeczeństwa producentów do społeczeństwa

[24] Wyjaśniając: wysoce prawdopodobne (niemal graniczące z pewnością) jest, że brak zatrudnienia powoduje ubóstwo – choć oczywiście może wynikać z innych przesłanek. Może być jednak i tak, że ubóstwo będzie czynnikiem powodującym utratę zatrudnienia – np. w przypadku biednych pracujących, kiedy zmiany kosztów dojazdu do miejsca zatrudnienia mogą przerosnąć możliwości finansowe osoby zatrudnionej. Podsumowując, relację ubóstwo-brak zatrudnienia można uznać za wzajemnie determinującą się.

[25] Moją uwagę przykuwa to, że cytowana Gertrude Himmelfarb płynnie ustawia obok siebie ludzi ubogich i szczury. Możliwa analogia w tym przypadku wydaje się oczywista.

konsumentów Bauman widzi coś więcej niż tylko zmianę akcentów – pociąga ona zmianę w niemal wszystkich sferach życia społecznego (Bauman 2006a: 54–55).

Ostatnim elementem wymagającym szerszego osadzenia, jest wiara w poprawę sytuacji gospodarczej, która odmieni los ludzi zbędnych. Nadzieje te są jednak płonne, bowiem współcześnie postęp (z technologicznym na czele) oznacza redukcję, w tym redukcję osób zatrudnionych, zastępowalnych przez oprogramowanie, maszyny, czy roboty (por. Bauman 2006a: 119). Proces zastępowalności zatrudnionych nie dotyczy wyłącznie relacji człowiek – maszyna, ale także ludzi na innych ludzi. Jak pisze Zygmunt Bauman:

> pracodawcy mogą ich [pracowników rutynowych – przyp. M.R.] zastąpić w każdym momencie kimś innym, bez żadnej straty dla siebie; „rutynowych pracowników" można z miejsca wyrzucić, gdy interes nie idzie, ponieważ jest wielu innych, jak oni gotowych podjąć pracę, gdy zastój w branży minie (…) (Bauman 2006a: 120).

Osoby zatrudnione mierzą się zatem z ciągłym i nieprzewidywalnym ryzykiem bycia „wymienionym". Łatwiej nie mają osoby niezatrudnione, które nie są już „rezerwową armią pracowników", utrzymywaną w gotowości po to, by ponownie zasilić nią rynek pracy w czasach poprawy koniunktury (Bauman 2006a: 151). Sytuacja może jednak podlegać nieustannym zmianom – jak pisze Gazon – niezatrudnienie jest wciąż problematyczne ze względu na obojętność względem jego istnienia, co wynika z akceptowania go jako naturalnej konsekwencji funkcjonowania rynku pracy (Gazon 2008: 132). W myśl tej koncepcji warto natomiast dbać o osoby tymczasowo niezatrudnione i utrzymywać je w gotowości do jego podjęcia, bowiem ich powrót na rynek pracy będzie możliwy, kiedy sytuacja gospodarcza ulegnie poprawie (Bauman 2006a: 88), choć szansa na to włączenie jest nikła (Bauman 2006a: 99).

Reasumując te trzy punkty (etykę, konsumpcjonizm, wiarę w poprawę koniunktury gospodarczej) należy wskazać, że współcześnie jednostka znajduje się w położeniu, które z pragmatycznej strony jest miejscem bez wyjścia – jest zmuszona, by być w zatrudnieniu. Etyka pracy odniosła w tym względzie bezdyskusyjny sukces, co potwierdzają dwa pozostałe punkty, które jednoznacznie komunikują, że zatrudnienie jest jedyną słuszną egzystencjalną decyzją.

Brak zatrudnienia oznacza brak konsumpcji, niespełnianie społecznie obowiązujących norm, a w końcu brak społecznej afiliacji. Niebezpieczeństwo szczególnej kategorii, jak sądzę, stanowi uznanie pozycji osób niezatrudnionych jako straty uboczne (*collateral damage*) –

swoisty rodzaj kosztów społecznych, które jesteśmy w stanie ponieść uwzględniając ogólnospołeczną korzyść:

> straty i szkody kwalifikowane są jako „uboczne" w tym sensie, że ich ranga zostaje uznana za zbyt małą, by uzasadniać koszty zapobiegania im, bądź jako „niespodziewane", ponieważ stratedzy nie uznali ich za godne zaliczenia do obiektów wstępnego rozpoznania (Bauman 2012: 14).

Osoby zakwalifikowane jako uboczne straty w późnonowoczesnym społeczeństwie są powszechnie i permanentnie obecne. Pomimo, iż odmawia się im dostępu afiliowania siebie, jako części społeczeństwa, pozostają obecne w przestrzeni, co w praktyce przekłada się na budowanie świadomości, iż dotykające je trudności nie są specyficzne tylko dla tej wybranej grupy – to potencjalny los każdego człowieka, szczególnie zaś tego, którego sytuacja jest niepewna (por. Bauman 2004: 113).

Granice zacierają się, zaś wyjątek, potencjalnie stanowi możliwość „zarządzania" ludźmi-odpadami – to znaczy decydowania o tym, czy funkcjonują oni wewnątrz, czy na zewnątrz danej społeczności/społeczeństwa. Wybrane grupy osób zbędnych, na przykład osoby uchodźcze, można wywieźć i w ten sposób pozbyć się problemu „sprzed oczu". Częściej jednak nie jest to możliwe (za sprawą przeludnienia i braku miejsc „utylizacji"), co niejako wymusza poszukiwanie lokalnych rozwiązań – lokalnego zarządzania tymi „odpadami". W tej sytuacji – pisze Bauman – wysypiska ludzi zbędnych muszą powstać lokalnie; w tych samych środowiskach, które uznały ich za odpady – w miejskich gettach czy hipergettach (Bauman 2004: 126–127). Ponieważ groźba „uduszenia się własnymi odpadami" jest realna, przestrzenie te muszą spełniać określone wymagania – muszą być „szczelnymi pojemnikami", niedostępnymi dla „normalnego życia" (Bauman 2004: 111, 134). Ponadto podlegają ścisłemu nadzorowi, błędy zarządzania są niedopuszczalne, bowiem każda pomyłka jest ryzykiem zaburzenia dualnego podziału świata, na który tak ciężko pracują społeczeństwo i politycy; słowem – ci, którzy mają władzę:

> (…) zbyt wiele zależy od właściwego zabezpieczenia granicy, aby zadanie to powierzyć samym tylko śmieciarzom. Śmieciarze mogą popełniać błędy, mogą być nieuważni, leniwi lub nieudolni. Ich nieodpowiedzialne decyzje mogą doprowadzić do powrotu wieloznaczności (…) skoro granica poprzedza podział na pożądany produkt i wszelkie resztki, którym nadaje status odpadów, jej nieomylne wytyczenie i zapewnienie szczelności wymaga doświadczenia i sporych umiejętności, lecz przede wszystkim

> władzy, która przy odrobinie szczęścia, może zrekompensować brak wprawy i wiedzy (Bauman 2004: 48–49).

Zarządzanie osobami zbędnymi obejmuje szereg czynności, których podstawowa zasada leży zupełnie dalej (jeśli nie nawet na przeciwległym krańcu) niż sentymenty i empatia, odwołujących się do jakiejś wspólnotowości (zob. Mendel 2017b: 70–78). Tu liczy się własny interes i zapobieganie społecznej katastrofie, a w kontekście indywidualnych konsekwencji – by niekorzystne procesy społeczne nie dotknęły jednostkowego „mnie".

Wszelka odpowiedzialność za własne życie spoczywa na barkach jednostki i to zarówno, jeśli chodzi o zapobieganie kryzysom egzystencjalnym, jak i mierzenie się z konsekwencjami ich wystąpienia. W końcu, jak pisze Bauman, alternatywy (tu: względem stania się/bycia zbędnymi) są dostępne, jednak osoby ubogie nie wybrały życia opierającego się na zatrudnieniu i wynikającego z niego dobrobycie, bo zabrakło im inteligencji lub determinacji (Bauman 2006a: 153). Kiedy już wypadną, stają się zbędni. „Wypadnięcie" poza margines ma charakter permanentny, a w związku z tym, że zatrudnienia ubywa zamiast przybywać – za Baumanem – są rakową narośla, która niszczy zdrową tkankę społeczną (Bauman 2004: 69).

Osoby niezatrudnione, stanowiące pokaźny wkład w grupę ludzi zbędnych, zostały społecznie ulokowane poza jego marginesem. Pozbawieni udziału w życiu społecznym, w owej przestrzeni poza marginesem, poszukują akceptacji, godności i szacunku do samego siebie, a to umożliwia im proces wykluczania wykluczonych (Rutkowski 2020d: 229) – marginalizacji, której inicjatorami są ci, którzy sami jej doświadczają. Bauman pisze w tym kontekście o odkrywaniu przez tych, którzy sięgnęli dna, istnienia innego dna (Bauman 2016: 19), co wydaje się być cokolwiek wyzwalające, przynajmniej w kontekście godzenia się z własną sytuacją życiową.

Wykluczanie przez wykluczonych jest kalką społecznych zachowań w zakresie „zamykania zagrożeń w szczelnych pojemnikach", o których pisałem wcześniej. Globalne ryzyka i powszechna niepewność gruntują owe wykluczenia na wszystkich społecznych poziomach; to jedna ze strategii nie tyle radzenia sobie, ile przetrwania. Przyszłość ludzi zaklasyfikowanych jako zbędnych wydaje się być jasno określona, czeka ich zagłada, utylizacja, bowiem:

> zgodnie z wszelkim historycznym doświadczeniem mamy duże prawdopodobieństwo, że ludzie, którzy zyskają status **zbędnych** i zaczną wydawać się zagrożeniem dla potrzeb dobrobytu i bezpieczeństwa dobrze sytuowanych, w dużej ilości poniosą

> śmierć; czy to przez brak wody, niedostatek pożywienia, czy też wojny na granicy, wojny domowe albo konflikty międzypaństwowe wskutek zmienionych warunków środowiskowych (Welzer 2010 za: Leszczyński 2016: 212–213).

Świadomość tak ukształtowanej rzeczywistości indywidualnej, społecznej, a także instytucjonalnej, stwarzającej realne zagrożenie dla osób doświadczających różnego rodzaju kryzysów życiowych, w tym – idąc za myślą Zygmunta Baumana – uniemożliwiających uczestnictwo w konsumpcji, są przestrzenią, którą można, a nawet należy uczynić polem intencjonalnych oddziaływań – także o charakterze pedagogicznym.

2.4. Podsumowanie

Zamierzeniem analiz zebranych w poszczególnych podrozdziałach stanowiących drugi rozdział rozprawy była prezentacja wybranych możliwości odczytania kondycji braku zatrudnienia oraz sytuacji osób, które go doświadczają w różnych perspektywach teoretycznych. Wykorzystałem w tym celu dorobek myśli Jacquesa Derridy, Michela Foucaulta oraz Zygmunta Baumana.

Brak zatrudnienia w perspektywie Derridiańskiej widmontologii jawi się jako zjawisko powracające z przeszłości, które nawiedza nas w teraźniejszości i będzie nas nawiedzać w przyszłości. Widmo, upomina się o rozwiązanie spraw, które do tej pory nie zostały zakończone, do których z pewnością można zaliczyć właśnie brak zatrudnienia. Jedną z właściwości widma jest jego nieprzewidywalność oraz składanie niezapowiedzianych wizyt. W interesującym mnie obszarze, dostrzegam je nie tylko w braku zatrudnienia, lecz – w przypadku osób, które go nie posiadają – także w jego ponownym pojawieniu się. Osoby będące w sytuacji braku zatrudnienia doświadczają również widma niezaspokojenia potrzeb – tak własnych, jak i swojej rodziny/osób bliskich. Obecność dostrzeżonych przeze mnie widm ma charakter edukacyjny. Wiąże się bowiem z dostosowaniem do funkcjonowania w obliczu niepewności, pogodzenia się z koniecznością samodzielnego rozwiązywania pojawiających się w życiu trudności, czy niemożności perspektywicznego myślenia o życiu i jego planowania.

Dorobek Michela Foucaulta szeroko wpisuje się w podejmowaną w dysertacji problematykę, szczególnie zaś ujawniający się na trzech poziomach: jednostkowym, społecznym oraz instytucjonalnym, będący sposobem manifestacji władzy dyspozytywem (Ostrowicka 2015a: 37–38). Mechanika władzy opiera się w tym przypadku na wskazywaniu jednostce, że społecznie właściwym jej miejscem, jest miejsce zatrudnienia. Władza i dyscyplina mają wytwarzać człowieka podporządkowanego, zdyscyplinowanego, spełniającego społeczne normy. Z pomocą przychodzi tu „kultura Siebie", która powoduje,

że jednostka nie wymaga już zewnętrznego prowadzenia, ponieważ w kulturze zdominowanej przez dyskurs możliwości działania, sukcesu i osiągnięć, nadzoruje sama siebie (Han 2022: 28–29). Szeroko rozumiane instytucje wsparcia i pomocy wkraczają wtedy, kiedy nadzór nad samym sobą okazuje się być niewystarczającym lub niedostatecznie skutecznym.

Analiza braku zatrudnienia w perspektywie myśli Zygmunta Baumana uwidacznia kwestię społecznej klasyfikacji na jednostki doń należące i zbędne („ludzkie odpady"). Podkreśla także istotę tej klasyfikacji, która wyraża się w zależności między nieposiadaniem zatrudnienia, a ubóstwem (i wynikającej z nich niemożności uczestniczenia w konsumpcji, będącej warunkiem społecznej aprobacji). W perspektywie współczesnych uwarunkowań, ryzyko społecznej klasyfikacji jednostki jako zbędnej jest nie tyle realne, co stanowi część doświadczanej codzienności.

3. Pedagogicznie o byciu bez zatrudnienia. Perspektywa pedagogizacji i indywidualizacji jako cech współczesnego życia społecznego

Społeczną mentalność charakteryzuje wszechobecność antagonizmów i podziałów. Dostrzegalne są one nie tylko w wymiarze osobowym (tzw. tkanka społeczna), lecz także w wymiarze przestrzennym. Z jednej strony, jak dowodziła Magdalena Środa (2020), społecznie i politycznie nieustannie wskazujemy coraz to nowe grupy *Innych, Obcych i wykluczonych*; w chwili wyczerpania się możliwości stosowania przemocy wobec jednej grupy, zazwyczaj politycy, wskazują kolejną. I tak, w dużym uproszczeniu, obecnie w Polsce wykluczenie rozpina się od osób uchodźczych do niebinarnych. Z drugiej strony, jak pisał w *Historii seksualności* Michel Foucault (2021) odwołując się m.in. do platońskich *Praw*, władza wytwarza także antagonizm człowieka w stosunku do siebie, stawiając społeczności w sytuacji niekończącego się konfliktu – jeśli nie zewnętrznego, to wewnętrznego, co adekwatnie oddają następujące słowa: „(…) «wrogami są wszyscy dla wszystkich w życiu publicznym», «w prywatnym każdy dla siebie samego», a ze wszystkich, jakie można odnieść, «zwycięstwo nad samym sobą jest pierwszym ze wszystkich zwycięstw i najszczytniejszym zwycięstwem», podczas gdy «dać się pokonać samemu sobie to porażka najhaniebniejsza ze wszystkich i najgorsza»" (Foucault 2021: 168–169).

Wspomniane antagonizmy, jak sądzę, silnie rezonują z praktykami pedagogizacyjnymi, polegającymi między innymi na oddziaływaniu za pośrednictwem władzy na sposób prowadzenia się innych, na lokowanie ich w przestrzeni publicznej (to znaczy: zezwalaniu i odmawianiu doń dostępu), na instruowanie innych w zakresie tego, jak powinni się prowadzić. W końcu, to także przestrzeń społecznie negocjowanych znaczeń i kreślenia linii demarkacyjnych wykluczenia, które dzielą nie tylko ludzi, ale także wewnętrzne grupy społeczne na te „normalne" i nie. Przykładowo: osoby cudzoziemskie, są pożądane o tyle, o ile uzupełniają braki kadrowe w przedsiębiorstwach, kiedy jednak stoją na granicy, stają się „problemem", który należy „rozwiązać". Odwołująca się do pisarstwa Thomasa Höhnego Helena Ostrowicka pisze, że:

> (…) pedagogizacja oznacza zjawisko przenoszenia wyobrażeń i kategorii pedagogicznych do domen bezpośrednio niezwiązanych z dziedziną wychowania, takich jak gospodarka, polityka czy kultura, i w efekcie definiowanie zjawisk z nimi połączonych w kategoriach problemów wychowawczych. Z tego względu w procesie pedagogizacji relacje nauczyciel – uczeń, wychowawca – wychowanek przenoszone są również na inne płaszczyzny społeczne. Pedagogizacja w tym znaczeniu oznacza daleko

idący proces subiektyfikacji, u*jar*zmiania jednostek i podtrzymywania lub tworzenia w społeczeństwie określonego typu relacji władzy (Ostrowicka 2015b: 188).

W przywołanym fragmencie mowa o dwóch procesach: pedagogizacji oraz ujarzmiania jednostek. Pierwszy z nich polega na przenoszeniu procesów pedagogicznych, w obszary niepedagogiczne, np. w interesującym mnie obszarze rynku pracy, mówi się o edukacji przez zatrudnienie. Drugi wymieniony proces, odwołujący się bezpośrednio i pośrednio do relacji władzy oddziałuje w sposób lokujący jednostkę w odpowiedniej rzeczywistości i odpowiednim miejscu w strukturze społecznej – w tym przypadku będzie to lokowanie jej w rzeczywistości edukacyjnej, dostrzeganej w każdej przestrzeni ludzkiego egzystowania. Jak pisze wspomniana autorka – cała biografia człowieka staje się dlań szkołą (Ostrowicka 2015b: 187). Powołując się na kolejne przykłady można dopowiedzieć, że Mieczysław Malewski widzi w ponowoczesnym uczeniu się uboczny produkt aktywności ludzi (Malewski 2010: 208), zaś Maria Mendel dostrzega je w mieście, które codziennie uczy lekcjami (wynikającymi już z samych interakcji, przebywania we wspólnej przestrzeni, przyglądania się sobie itd.) swoich mieszkańców i mieszkanki (Mendel 2017b: 68).

Człowiek egzystuje zatem w rzeczywistości nieustannej edukacji, co oznacza, że w niemal każdym jego doświadczeniu upatruje się wątków edukacyjnych; nie tylko próbuje się znaleźć owe aspekty, ale oczekuje się od jednostki, że będzie uczyła się z każdego doświadczenia, także z życia społecznego. W tym kontekście można mówić o „pedagogizacji problemów społecznych", to jest postrzegania edukacji jako panaceum na wszystkie społeczne trudności i sytuacje kryzysowe (zob. Ostrowicka 2015b: 186). To z kolei jeszcze jeden sposób, w jaki dokłada się kolejny „kamyczek do ogródka" w obszar odpowiedzialności szkoły – wszak pamiętajmy, że za edukację i jej efekty odpowiedzialna jest szkoła (więcej na ten temat pisałem w rozdziale 1).

Ewa Marynowicz-Hetka (2015: 180) pisze, że w dyskursie postfoucaultowskim praktyki pedagogizacyjne sprzyjają „rozdawaniu wiedzy" poprzez cały wachlarz praktyk oraz język, które przenikają do codzienności, co uprawomocnia jednostki do wydawania zaleceń. To miejsce, które można wskazać jako łączące wiedzę z władzą, a więc też dwa procesy, o których pisała, wspomniana Helena Ostrowicka.

Marynowicz-Hetka problematykę społeczeństwa pedagogizacyjnego osadza w dorobku Jacques'a Rancière'a, a kluczową w nim rolę odgrywają praktyki pouczające lub instruujące – nierozerwalnie splecione z ową społeczną rzeczywistością:

> jeśli ma to [wymóg pouczania/instruowania innych – dop. M.R.] miejsce, to można mówić – zdaniem Rancière'a – o społeczeństwie pedagogizowanym (*la societe pedagogisee*), którego cechą jest permanentne pouczanie/ instruowanie publiczne (*l'instruction publique*) prowadzone przez tych, którzy są jego suwerenami (*souverain du peuple*). Ten proces pouczania niewiedzących (*ignorants*) przez tych, którzy wiedzą (*savants*) powoduje infantylizację jednostek, które to społeczeństwo tworzą (…) (Marynowicz-Hetka 2015: 184).

Praktyki publicznego pouczania/instruowania odbywające się w relacji między osobą pouczającą a pouczaną, co w praktyce oznacza relację społeczeństwo – jednostka, jest procesem infantylizowania tkanki społecznej. Jednostkę instruowaną charakteryzuje pewna niekompletność, wszak jej postawa czy ulokowanie w strukturze społecznej wymaga, by ją pouczać, a to z kolei ma być narzędziem inkluzywnym, choć w gruncie rzeczy pozbawia ową jednostkę poczucia sprawczości i samostanowienia. Praktyki, o których piszę na wskroś przepełnione są władzą i przywodzą na myśl Foucaultowską władzę pastoralną.

Wracając jeszcze na chwilę do Ostrowickiej i wątku młodzieży – autorka ta pisze o pedagogii uczestnictwa, która zakłada, że skuteczna, a więc opierająca się m.in. o aktywną partycypację edukacja młodzieży jest „antidotum na problemy bezrobocia i kryzys gospodarczy" (Ostrowicka 2015b: 192). Wskazanie na „aktywną partycypację" jest niczym przesunięcie suwaka „odpowiedzialność" bardziej w stronę jej jednostkowej odsłony. Wszak zarówno biografia człowieka (jak już pisałem – w każdym punkcie mająca charakter edukacyjny), jak i edukacja, są kwestiami indywidualnymi.

Zindywidualizowane społeczeństwo, o którym sporo pisałem w rozdziale dotyczącym Baumanowskiej zbędności, skutecznie wyrugowało więzi osobowe, zastępując je rolami społecznymi (Środa 2020: 285). Człowiek jest zatem tyle wart, ile pełnione przez niego role, jeśli zaś doświadcza trudności egzystencjalnych, jego zadaniem jest powziąć takie działania, które pozwolą mu uprawomocnić siebie, jako część społeczeństwa. Działania te, zgodnie ze wzorcem *self-made man* ma i może podjąć wyłącznie sama jednostka, a takie przekonanie ma korzenie w normatywnym i ekonomicznym liberalizmie, hołdującym indywidualnym zasługom i pracy (Środa 2020: 285).

Wracając do wątków już poruszonych w tym podrozdziale i wcześniejszych częściach rozprawy, szczególnie zaś kwestii zatrudnialności (*employability*), tak wysiłek wkładany w edukację, jak i ogólnie rozumiany sukces życiowy oraz zawodowy, warunkowane nie są czynnikami zewnętrznymi czy społecznymi – pierwsze skrzypce grają tu wysiłki jednostki.

Parafrazując Magdalenę Środę można w istocie stwierdzić, że jednostka jest warta nie tyle, ile jej indywidualne zasługi i praca, ale tyle ile się nauczy. Receptą na sukces są indywidualne cechy i wysiłki, jak pisze Tomasz Stawiszyński:

> chcesz osiągnąć sukces? Poweźmij odpowiednie postanowienie, zrób dokładny plan i starannie go wypełniaj. Jeśli ci się uda – jest to zasługa twojej żelaznej determinacji i talentu, czyli twoich osobniczych, indywidualnych cech. Jeśli ci się nie uda, będzie to efektem twojej najpewniej niewystarczająco żelaznej determinacji i zbyt małego talentu, czyli również twoich osobniczych, indywidualnych cech. Środowisko, w którym podejmujesz – albo i nie – swoje wysiłki, nie ma jednak żadnego wpływu na końcowy efekt tych zmagań. Nie ma znaczenia, w jakiej rodzinie się urodziłeś, kto rządzi w twoim kraju, jakiej jesteś płci, rasy czy ile masz lat (Stawiszyński 2021: 128).

Stawiszyński opisuje determinację i talent przymiotnikiem „żelazne", który, jak sądzę, wskazywać ma na wielkość niezbędnego ich zasobu. Osiąganie sukcesu jest zatem sprawą niełatwą, wymagającą szczególnych zasobów od jednostki – innymi słowy – nie jest pisany każdej osobie. W dokonywanym opisie istotna jest także kwestia ignorowania szeroko rozumianego pochodzenia środowiskowego jednostki – w tym punkcie Stawiszyński jest jednomyślny z Josephem Stiglitzem, który ogół tych uwarunkowań nazywa „kapitałem początkowym jednostki" (Stiglitz 2015: 177). Podejście akcentujące znaczenie jednostkowych wysiłków, jak twierdzi wspomniany Stiglitz, jest jednym z modeli nierówności.

Zygmunt Bauman idzie krok dalej i wskazuje, że współcześnie sprawa sukcesu nie rozchodzi się już o posiadanie i/lub poszukiwanie zasobów, umożliwiających realizację określonych przez siebie (lub społeczeństwo) celów – zajmującą kwestią jest aktualnie pogoń za wspomnianymi celami, które są płynne – nietrwałe, niepewne, nieuchwytne (Bauman 2004: 31). Podążanie za celem nie bez powodu określam jako „pogoń", bowiem jak pisze wspomniany autor, nie posiada ona końca (Bauman 2006a: 146). Cel przemieszcza się razem z osobą biegnącą, zatem wciąż pozostaje przed osobą, która próbuje go osiągnąć; pozostaje w zasięgu wzroku i na wyciągnięcie ręki, jest jednak niezdobywalny. Ponowoczesna kondycja polega na byciu w nieustannym ruchu (Bauman 2004: 42), będącym czymś na kształt ucieczki od unoszącego się nad społeczeństwem widma zbędności (Bauman 2004: 153).

Schemat życia opartego na nieustannym dążeniu do nieosiągalnego funkcjonuje w społeczeństwie jako pożądany styl życia:

> w telewizji, radiu, filmach, prasie – wszędzie dominuje kult sukcesu. Wszyscy zostają bohaterami w swoim domu, pokonują trudy, wspierają się na wyżyny, wygrywają z chorobami, nawet dzieciaki bez nóg wchodzą na ośmiotysięczniki. Wbija się ludziom do głów, że jak będą mieli pomysły i będą zapierdalać, to nie ma takiej rzeczy, której nie mogliby osiągnąć. *Sky is the limit. Impossible is nothing. Follow your dreams.* (…) tymczasem wmawia się nam, że jesteśmy kowalami własnego losu, że jeśli mamy kłopoty, to z własnej winy, a skoro sami się w nie władowaliśmy, to sami mamy się z nich wykaraskać. Jeśli jesteśmy biedni i nie możemy znaleźć pracy, to system, zamiast udzielić nam pomocy, bezlitośnie będzie nam tłumaczył, że to dlatego, że nie jesteśmy przedsiębiorczy, że nie pracujemy wystarczająco ciężko, wybraliśmy źle zawód albo źle dobraliśmy ścieżkę edukacji. Zwala się na nas całą odpowiedzialność za to, że nasze życie wygląda tak, jak wygląda (Jędrusik 2019: 81–83).

Nie sposób uciec od opisywanego schematu egzystencji i jego internalizacji. Stanowi on bowiem nie tylko element wykładni w systemie kształcenia, lecz także atakuje nas za pośrednictwem szeroko rozumianego przekazu społecznego (nie tylko medialnego). Jak pisze cytowana Joanna Jędrusik, wmawia się nam, że jedyne istniejące bariery, to te wewnątrz nas. Idzie jednak o krok dalej, podkreślając, że w sytuacji kryzysowej nie możemy liczyć na pomoc systemową – sami wpakowaliśmy się w kryzys, to i sami musimy się z niego wydostać.

Podejmowane wysiłki, niezależnie czy dotyczą życia w obliczu kryzysu czy też nie, powinniśmy realizować w pełnej satysfakcji i tryskając optymizmem. Jak pisze psychoterapeutka Whitney Goodman, jedynie pozytywne reakcje są wymuszone społecznymi oczekiwaniami, w których nie ma miejsca na porażkę. Negatywizm jest natomiast karą tak dla jednostki, jak i społeczeństwa, wszak nie chcemy oglądać ludzkiego smutku i słuchać o ich trudach: „gdzieś po drodze jednak zyskaliśmy przeświadczenie, że bycie «osobą pozytywną» oznacza bycie robotem, który dosłownie we *wszystkim* musi dostrzegać dobro" (Goodman 2022: 24).

Pod tymi wielkimi narracjami, wynoszącymi na piedestał indywidualny wysiłek, kreowanych jako obieg zamknięty dzieje się coś więcej. Trwająca popularność tego systemu przekonań polega na jego nieustannym powtarzaniu i odtwarzaniu. „Dzięki" temu coś umyka naszej świadomości – odrzucenie i negacja bezradności, robiące miejsce dla bezwzględności (Stawiszyński 2021: 325–326).

Bezwzględność może przyjąć formę obojętności (indyferentyzmu), która – jak pisze Magdalena Środa – jest uzasadnialnym sposobem traktowania nieudaczników, a ten pełni funkcje instrumentalno-pedagogiczne (Środa 2020: 285). Ów indyferentyzm, twierdzi Środa, jest postawą trwale wpisaną w funkcjonowanie zindywidualizowanych, współczesnych społeczeństw. Janusowe oblicze obojętności, to sposób postrzegania rzeczywistości opartej na uznaniu własnej wyższości. Taką narrację w kontekście *slut-shamingu* opisują Paulina Klepacz, Aleksandra Nowak i Kamila Raczyńska-Chomyn podkreślając, że wyższość wynikająca z uznania własnego sukcesu jest w gruncie rzeczy zbudowana w oparciu o środowiskowy wpływ innych osób:

> niestety, istnieje również kobieca wyższościowa narracja sukcesu, w stylu: „mnie nikt nie pomagał"; „ja szklanego sufitu nie odczułam"; „doszłam tu, gdzie jestem, dzięki swojej ciężkiej pracy". Nie, nie doszłaś tam wyłącznie dzięki niej. Dojechałaś tu, gdzie jesteś, również na czyichś plecach, na przykład swojej matki, która dała z siebie wszystko, żebyś zdobyła wykształcenie (Klepacz, Nowak, Raczyńska-Chomyn 2021: 31).

Rzucenie takiego światła na sprawę otwiera perspektywę, która niejako rozsadza czczony indywidualizm od środka, bowiem taki sukces **zawsze** jest zapośredniczony udziałem innych osób czy szerzej – środowiska. Warto przypomnieć sobie, że nie funkcjonujemy w próżni, w której przyszłość zależy jedynie od naszych decyzji i działania (rozumianego aktywnie, jak i biernie), pozostajemy w nieustannej interakcji z otoczeniem, które – znowu – oddziałuje na nas aktywnie lub biernie.

Pisząc o – najogólniej mówiąc – środowiskowym zapośredniczeniu indywidualizmu wspomnieć należy o koncepcji pożądania mimetycznego i trójkąta mimetycznego Girarda, która mówi o tym, że pragnienie nigdy nie wynika z faktu samego pragnienia – jest ono zapośredniczone pragnieniem kogoś innego; w skrócie: pragniemy czegoś dlatego, że ktoś inny tego pragnie. Pożądanie to wynika z edukacji pragnienia tego, czego pragną inni, a co więcej jego dynamika rozgrywa się we wspominanym trójkącie, mającym społecznie uniwersalny charakter. Ów trójkąt składa się z podmiotu, który pragnie, przedmiotu pragnienia oraz pośrednika, którego naśladuje podmiot pragnący (Stawiszyński 2021: 256).

Społeczeństwo oparte na indywidualizmie zdaje się ignorować ów kontekst pożądania, doświadczenia czy sukcesu. Jednak, kiedy spojrzymy na zindywidualizowane społeczeństwo przez pryzmat ryzyka Ulricha Becka, indywidualizm może okazać się świadomym wyborem jednostki; wyborem, który ma ustrzec przed nieprzewidywalną katastrofą. Stąd, ignorowanie

wpływu pozajednostkowego oddaje osobie moc sprawczą w jej własne ręce, tworzy poczucie kontroli nad swoim życiem i przylegającej doń rzeczywistości. Sprawczość dotyczy także kwestii definiowania siebie – jak pisze odwołujący się do Anthony'ego Giddensa Piotr Miller – aktywnego tworzenia siebie i otaczającej rzeczywistości, zaś procesy te nie ograniczają się już tylko do pozycji społeczno-zawodowej (Miller 2016: 108–109). Jednak także w tej sferze doświadczamy przemian i prób definiowania ról na nowo.

Jedną z odpowiedzi na dominującą w społeczeństwie indywidualizację i pedagogizację życia jest rosnąca na rynku pracy liczba osób prowadzących swoje życie zawodowe jako tzw. wolni strzelcy (*freelancerzy*). To pewien sposób przejęcia kontroli nad swoim życiem, także zawodowym oraz manifestowania autonomii własnych wyborów zawodowych (Miller 2016: 110; zob. Smełka-Leszczyńska 2024: 101–110). Jak pokazują badania, wielu z nich traktuje styl *freelance* jako swoistą ucieczkę od standardowego systemu zatrudnienia, braku sformalizowania struktury organizacji czy kontroli przełożonego. Akcent kontroli zewnętrznej nad własnym życiem (postrzeganym rozwojowo) oraz jego zawodowym kontekstem przesuwa się z zewnątrz (np. szefa) do wewnątrz (ja) (Miller 2016: 55–62). W ten sposób osoby wybierające tę formę zatrudnienia uciekają przed społeczeństwem po-uczającym (Stawiszyński 2021), jednocześnie wpadając w silne objęcia indywidualizacji. Ich życie zawodowe jest zatem w pełni zależne od własnej aktywności oraz niezależnej ścieżki rozwojowej, której nie determinują już możliwości finansowe organizacji czy przychylność przełożonych w kwestii dokształcania.

Freelance jest metodą przejmowania (które właściwie ma charakter iluzoryczny) kontroli nad własnym życiem i stanowi indywidualną odpowiedź na problemy wytwarzane przez społeczeństwo, w której jednostka opiera się na eksplorowaniu własnych zasobów (Bauman 2012: 24). To o czym piszę, chciałoby się nazwać indywidualną inicjatywą jednostki, lecz jeśli spojrzymy na tę kwestię z (słusznej z resztą) perspektywy przedstawionej przez Ericha Fromma, zabieg ten byłby błędny:

> (…) w średniowiecznej gildii jej członek był uzależniony od działalności gospodarczej tejże gildii. We współczesnym społeczeństwie kapitalistycznym ludzie są wolni. Kapitalista jest wolny. Robotnik jest wolny. Działają we własnym interesie i każdy z nich realizuje to, co się nazywa „indywidualną inicjatywą". (…) dziś żyjemy w kulturze, w której ludzie przejawiają coraz mniej indywidualnej inicjatywy; wprawdzie mogą posiadać indywidualną inicjatywę w sensie ekonomicznym, ale i tak jest to znacznie mniej niż sto lat temu (…) Ale jeśli pytamy, czym jest indywidualna

> inicjatywa, oprócz inwestowania pieniędzy, jest to w istocie bardzo niewiele, jeśli chodzi o sedno sprawy (Fromm 2017: 20).

Kiedy indywidualna inicjatywa okazuje się być polem ograniczonym znaczeniowo, opisywany mechanizm przejmowania kontroli, za Ewą Solarczyk-Ambrozik można ulokować w obszarze zdolności adaptacyjnych jednostki do zmian (Solarczyk-Ambrozik 2018b: 19). Sądzę jednak, że w żaden sposób nie zmienia to istotnego, tak w przedmiotowej analizie, jak i jednostkowej egzystencji, kwestii zepchnięcia ekonomicznej odpowiedzialności państwa w indywidualne ręce obywateli (por. Bauman 2004: 87; Solarczyk-Ambrozik 2020: 175). Jak pisze powołujący się na Ulricha Becka Waldemar Segiet, indywidualizacja jest strukturalnym faktem, który ze względu na pochodzenie ze źródeł systemowych nie pozostawia jednostce wyboru (Segiet 2018: 39).

Freelance to jeszcze jeden z sukcesów ponowoczesności, jednak w sposób szczególny dotyczący polityki. W ramach tej ostatniej głosi się bowiem nie tylko indywidualną odpowiedzialność, ale przede wszystkim dyspozytyw większej elastyczności, stanowiącej swoiste panaceum na kolejne, nadchodzące niebezpieczeństwa (Bauman 2006a: 177–178). To z kolei przywodzi na myśl pojęcie rządomyślności, to jest „(…) oddziaływania na postępowanie innych w sposób niedyrektywny, rozproszony, wnikający w szczeliny, wszędobylski, pozornie zgodny z neoliberalnym kontekstem, a więc sprawiający wrażenie wolnego wyboru i autonomii jednostki" (Marynowicz-Hetka 2015: 181).

Konsekwencje, wynikające z opisywanych procesów pedagogizacji i indywidualizacji cechujących współczesne życie społeczne mogą być różne, jednak dwie wydają mi się szczególnie interesujące, ze względu na swego rodzaju rzadkość ich prezentowania w przedmiotowej literaturze – współzawodnictwo oraz astrologia.

Wspominany wielokrotnie, „klasyczny" myśliciel Erich Fromm, w tym kontekście stwierdza, że jedynym rytuałem, jaki posiada współczesne społeczeństwo jest współzawodnictwo (2017: 33–34). Niebezpieczeństwo tegoż polega na podstawowej kwestii, jaką jest walka dwojga ludzi. Ich postawę porównuje do myślistwa, a tę charakteryzuje ukierunkowanie wyłącznie na ilość zebranych trofeów podczas polowania (Bauman, Obirek 2015: 107). Współcześni myśliwi i myśliwe walczą myśląc o konsumpcji, będącej czynnością indywidualną, samotną – mimo, iż czynniki pobudzające mają swoje źródła zewnętrzne (por. trójkąt mimetyczny), to jego regulowanie (zaspokajanie, stymulowanie) pozostają wrażeniem prywatnym (Bauman 2006a: 65). Chęć zdobycia jak największej liczby trofeów wywołuje we współczesnych osobach myśliwskich międzyludzką i międzygrupową wrogość, obserwowaną

w mediach społecznościowych. Te ostatnie zamykają osoby użytkujące w bańkach własnych poglądów, zniekształcając obraz rzeczywistości, formatując jej kształt tylko do ludzi podobnych im samym. Tym sposobem, nie dopuszcza się udziału tożsamości spoza tej bańki, stających się jednostkami nieokreślonymi, groźnymi i niebezpiecznymi (Beylin 2021: 83).

Odmienność współczesnych doświadczeń i współzawodnictwa polega na uwikłaniu w sprawę (a właściwie jej wspieraniu) przez Internet, szczególnie zaś przez media społecznościowe, które poprzez dostosowanie treści do preferencji osoby użytkującej ograniczają jej pole interakcji tylko do tych zgodnych z jej dotychczasowymi wyborami. Oznacza to realne i niemalże namacalne niebezpieczeństwo funkcjonowania wyłącznie w grupach społecznych o poglądach tożsamych z posiadanymi przez daną jednostką, zamykając tym samym jej perspektywę poznawczą na Inność, odmienność, zaburzając jej sposób doświadczania świata i posiadane przekonania na jego temat.

Innym typem reakcji jednostki obciążonej indywidualną odpowiedzialnością jest kierowanie się w stronę astrologii i wiary w teorie spiskowe, co nie tylko zdejmuje z jednostki ową odpowiedzialność, ale wywołuje poczucie stabilności egzystencjalnej za sprawą uczynienia przyszłości przewidywalną. Osoba zostaje z jednej strony wyjęta spod jarzma prowadzenia siebie w sposób zapewniający osiągnięcie sukcesu, z drugiej zaś przeniesiona w obszary, na które jednostka nie może oddziaływać w żaden sposób (np. ingerować w układ planet) (zob. Stawiszyński 2021: 191). Przynależność do grupy wyznawców tych teorii ma niejako elitarny charakter, gdyż osoby te tkwią w przekonaniu posiadania wiedzy (a może nawet wiedzy-władzy), która zapewnia poczucie siły, sprawstwa i odporności na niespodzianki losu:

> (…) nie zatopi [ich – przyp. M.R.] już żaden huragan, nie pozbawi godności żaden kryzys i bankructwo, bieda nie wpędzi w kompleksy i poczucie winy, nie oszuka żaden polityk ani bankier, nie zwiedzie żadna „koncesjonowana elita" – a zatem w grupie, która wprawdzie nie ma władzy, ale ma wiedzę. I dzięki temu sprawuje nad wszystkim, co się dzieje, szczególną kontrolę, bo przecież brak kontroli najpełniej wyraża się w podatności na zaskoczenie – tych, którzy poznali najgłębszą prawdę o świecie, zaskoczyć już niczym nie sposób (Stawiszyński 2021: 242).

Choć zatem osoby te uciekają od kontroli (co pokazywał przykład *freelance*), wciąż ją posiadają, jednak ukształtowaną w inny sposób i dotyczącą innych obszarów egzystencji. Kluczowa w tym przypadku jest jednak dokonana zmiana przenosząca odpowiedzialność i kontrolę. Należy zwrócić uwagę, że patrząc z perspektywy teorii Michela Foucaulta owa

„koncesjonowana elita" tylko pozornie nie ma władzy – ma bowiem wiedzę, która stanowi swego rodzaju władzę (zob. podrozdział 2.2).

Podsumowując rozważania zawarte w tym podrozdziale należałoby wskazać, że indywidualizacja i pedagogizacja to dwa elementy opisujące kondycję i sposób funkcjonowania współczesnych społeczeństw. Ludzie zdani są sami na siebie, a niepewność, strach i obawy o przyszłość w perspektywie krótko- i długoterminowej determinują sposób działania (Bauman 2016: 65, 2012: 64). Temu procesowi towarzyszy jednoczesne obarczanie jednostek indywidualną odpowiedzialnością za życiowe powodzenie i pouczanie o tym, jak powinny prowadzić własne życie, by osiągnąć tak egzystencjalny, jak i zawodowy sukces.

Rynek pracy, warunki ekonomiczne i zatrudnieniowe wywołują w ludziach obawy o przyszłość swoją i osób im najbliższych. Stałe zatrudnienie i zawód, a co za tym idzie, także budowanie swojej tożsamości w oparciu o sytuację zawodową, przechodzi do kategorii „przeszłość" (by nie powiedzieć „do lamusa") (Solarczyk-Ambrozik 2018b: 23). Dominuje podejście, którego podstawą jest kategoria zwiększania elastyczności (zob. Bauman 2004: 141) – kluczowa w tym względzie jest zmiana polegająca na tym, że nie chodzi już o samą elastyczność, jako coś statycznego (jestem elastyczny/elastyczna), lecz o proces nieustannego jej zwiększania, w myśl granicy przesuwającej się razem z osobą biegnącą (jestem coraz bardziej elastyczny/elastyczna). Granica ta przesuwana jest już od najmłodszych lat życia, stąd też przyzwyczajenie, że jest to stan niejako naturalny:

> wielu z nas dorasta, słysząc: „Możesz wszystko, jeśli tylko się przyłożysz" lub „Jedyne, co stoi ci na drodze, to ty sam". I chociaż niezręcznie się czuję, muszę powiedzieć, że to nieprawda. Musimy szukać tego, co możemy osiągnąć w danych okolicznościach (Goodman 2022: 148).

Świadomość tak ułożonej społecznej rzeczywistości jest niewystarczająca, by zmiana stała się nie możliwością, a faktem. Jednostka „wychylająca" się poza taki styl funkcjonowania może zostać niemalże zbombardowana komunikatami pedagogizującymi wskazującymi jej właściwe miejsce w strukturze społecznej i sposób, w jaki powinna funkcjonować.

Wątki edukacyjne są zatem wpisane w naszą codzienną egzystencję – tak indywidualną, jak i społeczną. Skoro zatem każdy element życia jednostki ma charakter edukacyjny, rodzi się pytanie, czy sytuacje kryzysowe, takie jak pozostawanie poza zatrudnieniem mogą także posiadać ów charakter, na które będę próbował odpowiadać w kolejnych podrozdziałach.

3.1. Brak zatrudnienia, osoby niezatrudnione, edukacja

W tym rozdziale chcę bliżej przyjrzeć się edukacyjnym aspektom braku zatrudnienia. Mówiąc inaczej, będę poszukiwał punktów i miejsc stycznych dla sytuacji braku zatrudnienia/ osób niezatrudnionych i edukacji/uczenia się. To pierwszy etap konkretyzowania podejmowanej w pracy kwestii edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia. Rozdział ten ma więc na celu nie tylko porządkowanie wiedzy badacza, ale również – z perspektywy osoby czytelniczej – zakreślenie kontekstu podejmowanych badań.

Sposób reagowania osoby niezatrudnionej na sytuację kryzysu, w jakim się znalazła jest indywidualny i zależny tak od uwarunkowań jednostkowych (to jest: po stronie osoby doświadczającej wspomnianego kryzysu), jak i od społecznego otoczenia. W końcu jedną z determinant jest także otoczenie instytucjonalne: zakres i sposób udzielania wsparcia przez instytucje pomocowe: powiatowe urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej czy organizacje pozarządowe. Znaczenie, jak uwypukliły to badania Marka Podgórnego (2000), – o których więcej w dalszej części podrozdziału – ma także czas pozostawania bez zatrudnienia. Ewa Flaszyńska pisze, że osoby, które długookresowo nie znajdują zatrudnienia, stają się klientami OPS-ów, PUP-ów, a często mimo wysiłków osób pracujących w tych instytucjach, nie udaje się ich zaktywizować zawodowo (Flaszyńska 2019: 9). Trudności związane z brakiem zatrudnienia, a także finansowe wsparcie instytucjonalne, utrudniają – zdaniem Julesa Gazona – powrót osób korzystających z tego wsparcia do aktywności zawodowej. Sytuację osób niezatrudnionych przedstawia w następujący sposób:

> aby zapobiegać bolesnej sytuacji każdego człowieka tracącego pracę, a z nią dochód, we wszystkich społeczeństwach zachodnich w imię istniejących więzi solidarności społecznej przyznaje się zasiłki dla bezrobotnych, a także pomoc społeczną dla tych osób nieaktywnych zawodowo, które nie są uprawnione do otrzymywania zasiłków. Jeżeli jednak nie znajdują one zatrudnienia i popadną w stan braku aktywności zawodowej, czemu sprzyja pomoc finansowa, to zamykają się na ogół w swoistych gettach i tracą zdolność powrotu do aktywnego życia zawodowego (Gazon 2008: 13).

Gazon w sposób drastyczny, aczkolwiek oddający sytuację, w której znajdują się osoby pozbawione zatrudnienia, określa ich położenie jako „getto braku aktywności" (Gazon 2008: 20). Zatem oprócz aspektów indywidualnych kształtujących sytuację osoby niezatrudnionej, istotnym elementem jest czas pozostawania poza rynkiem pracy. Nie zgadzam się jednak z używanym przez Gazona określeniem „getto braku aktywności", bowiem brakuje w nim –

istotnego na poziomie znaczeniowym – dookreślenia, wskazującego, że ów brak aktywności odnosi się do sfery zatrudnienia, a nie pracy lub, co gorsza, aktywności jako takiej. Różnica między odnoszeniem się do aktywności, a aktywności zatrudnieniowej/zawodowej jest znacząca.

Indywidualny, społeczny i instytucjonalny kontekst pozostawania bez zatrudnienia jest polem, które – tak jak miasto, szkoła i przestrzeń u Marii Mendel (2017b) – ma wartość edukacyjną. Za potwierdzenie niech posłużą wnioski z badań Janusza Kirenki i Marleny Dudy:

> [badani bezrobotni – M.R.] (…) łączą głównie ze strategiami radzenia sobie w sytuacjach trudnych przez, z jednej strony, przyzwyczajenie się do myśli, że to, co się na przykład stało, już się nie odstanie, poszukiwanie czegoś dobrego w tym, co się wydarzyło, **uczenie się z tym żyć** [podkr. M.R.] (…)" (Kirenko, Duda 2018: 210).

Brak zatrudnienia powoduje uruchamianie strategii radzenia sobie w sytuacji kryzysowej, które zależne są m.in. od psychicznych uwarunkowań jednostki. Jednocześnie, mogą to być elementy, które wyzwalają proces uczenia się (na przykład uczenia się życia w sytuacji braku zatrudnienia) lub mogą z tejże edukacji wynikać. Innymi słowy, reakcja na niezatrudnienie może być rezultatem uczenia się jednostki o tym, jak funkcjonują (w tym instytucjonalnie i społecznie) ludzie niezatrudnieni bądź stanowić bodziec do uczenia się z sytuacji braku zatrudnienia. W sytuacji, kiedy kryzys ten ma charakter długotrwały lub chroniczny można wręcz mówić o dostosowaniu się do życia w tej rzeczywistości:

> bezrobotny najwyżej ceniąc przeszłość obawia się przyszłości, dlatego najlepiej dostosowuje się do rzeczywistości, która go otacza. Przyjmuje on sytuację braku pracy, jako nieodwracalną i jego strategia radzenia sobie opiera się na przyzwyczajeniu się. To osoba, która nauczyła się żyć w przestrzeni bezrobocia (…) (Kirenko, Duda, 2018: 160).

Edukacyjny proces w omawianym obszarze może zatem przyjmować przynajmniej dwa kierunki – uczenia się z braku zatrudnienia oraz uczenia się życia w przestrzeni niezatrudnienia. To z kolei, zdaje się otwierać perspektywę umożliwiającą określenie braku zatrudnienia jako posiadającego wartość edukacyjną.

Edukacyjny wymiar pozostawania bez zatrudnienia uwidacznia się na wielu płaszczyznach i jest zależny od czasu jego trwania (zmienia się wraz z jego upływem). Dotyczy nie tylko percepcji siebie i własnej przyszłości, ale także postrzegania możliwości uzyskania

wsparcia w przezwyciężeniu kryzysu wśród osób najbliższych (rodziny, przyjaciół), roli państwa i realizowanych reform czy ogólnego stosunku względem świata (między pesymizmem, a optymizmem). Powyższe kwestie obejmują badania i analizy Marka Podgórnego, który opisuje strategie zachowań osób niezatrudnionych w kontekście reakcji przystosowawczych do struktury społecznej Roberta Mertona (Podgórny 2000). Podgórny podkreśla w nich znaczenie społeczeństwa, sposobu reagowania na brak zatrudnienia i osoby nim dotknięte, jako elementu determinującego sytuację jednostki. Na podstawie przeprowadzonych w latach 1991-1993 badań wyróżnił sześć strategii przystosowawczych tychże osób: optymistyczny konformizm, pesymistyczny konformizm, zagubiona innowacyjność, zapóźniony rytualizm, alienujące uciekanie oraz bunt bez programu (Podgórny 2000).

Pierwsza strategia – konformizm – została podzielona przez autora na dwa typy: pesymistyczny i optymistyczny. Optymistyczny konformizm dotyczy osób, będących bez zatrudnienia nie dłużej niż sześć miesięcy, na podstawie czego wnioskuje, że „(…) optymizmu nie starcza im na zbyt długi okres pozostawania bez pracy" (Podgórny 2000: 81). Osoba o tym typie najpełniej ze wszystkich wyróżnionych typów strategii akceptuje normy i cele kulturowe, reformy polityczne i gospodarcze w kraju, nieco słabiej akceptuje przemiany społeczne. Przyszłość kraju jest dla takiej osoby przewidywalna i oczywista, co odzwierciedla się w wierze w możliwość całkowitego wyeliminowania braku zatrudnienia i troskę rządu o osoby, które go doświadczają. Sposób postrzegania sytuacji ogólnospołecznej przekładają na percepcję własnej przyszłości – pomyślnej, która może wymagać przebycia długiej drogi. Ponadto pozytywnie oceniają ludzi i wierzą w możliwość uzyskania pomocy ze strony przyjaciół. Szansę na zmianę swojej sytuacji upatrują w poszerzeniu kwalifikacji (wykazują najwyższą gotowość do dalszego kształcenia) lub wyuczeniu nowego zawodu (Podgórny 2000: 79–82).

„Pesymistyczny konformizm" dotyczy osób niepracujących powyżej sześciu miesięcy. Tak jak typ optymistyczny, akceptuje w pełni cele i normy kulturowe. Negatywnie ocenia własne położenie, które rozciąga na postrzeganie kraju. Brak zatrudnienia uważa za sytuację oczywistą i nieuniknioną w gospodarce rynkowej. Nie wierzy w możliwość uzyskania pomocy od innych ludzi, a odnoszone przez nich sukcesy postrzega jako rezultat nieuczciwości. Jednocześnie osoba prezentująca ten typ przestrzega obowiązujących przepisów prawa, chociaż jest przekonana, że idąc tą drogą nie osiągnie celu. Zmianę swojej sytuacji upatruje w wyuczeniu nowego zawodu (Podgórny 2000: 81–85).

Trzeci typ, najczęściej dotyczy osób pozostających bez zatrudnienia od trzech do sześciu miesięcy. Strategia ta jest niespójna i pełna wewnętrznych konfliktów. „Zagubiony

innowator/ka" zinternalizował/a normy społeczne, a jednocześnie nie przyswaja norm instytucjonalnych, dlatego też akceptuje przemiany społeczne i polityczne, nie akceptując zmian gospodarczych. Przyszłą sytuację państwa określa jako trudną, odmiennie od własnej, która tej osobie jawi się pozytywnie. Sądzi, że sukcesu nie można osiągnąć za pomocą legalnych środków. Brak zatrudnienia uważa (najpełniej ze wszystkich typów strategii osób bezrobotnych) za zjawisko nieuniknione i oczywiste w gospodarce rynkowej. Dla „zagubionych innowatorów/ek" kryzys zatrudnienia jest bardzo dotkliwy, ponieważ sukces życiowy postrzegają przez pryzmat finansowy. Swój brak zatrudnienia traktują jako sytuację chwilową, epizodyczną; jako możliwość wprowadzenia zmian w swoim życiu, co pozostaje w relacji sprzeczności z niechęcią do dalszego kształcenia. Szansę na przezwyciężenie kryzysu zatrudnienia upatrują w rozpoczęciu prowadzenia działalności gospodarczej, na którą środki w formie kredytu, chcą pozyskać od instytucji pomocowej (Podgórny 2000: 85–87).

Kolejny typ – „zapóźniony rytualizm" akceptuje normy instytucjonalne, a neguje lub odrzuca wzorce kulturowe. Przejawia negatywny stosunek do zmian w kraju, odrzuca zmiany gospodarcze, a tylko w minimalnym stopniu akceptuje przemiany polityczne i społeczne. Przyszłość kraju jest dla osoby reprezentującej ten typ niejasna, a własna – trudna i niepomyślna. Szansę na zmianę własnej sytuacji upatrują w otrzymaniu oferty z urzędu pracy (zatrudnienie może być gorzej płatne, lecz stałe) lub wyjeździe za granicę. Do pozostałych form pomocy, tj. możliwości zdobycia kwalifikacji, uzyskania kredytu na rozpoczęcie działalności gospodarczej, wsparcia przyjaciół, odnoszą się negatywnie. Koresponduje to z przekonaniem o sukcesie innych jako efektu działań nieuczciwych. Mimo, iż mają tego świadomość, sami pozostają uczciwi. Niezatrudnienie, uważają za zjawisko absolutnie niedopuszczalne, a stosunek władzy do osób doświadczających go określają jako obojętny. Podejście do władzy może stanowić uzasadnienie dla własnej bierności względem braku realizacji norm kulturowych (Podgórny 2000: 87–89).

Osoby zaliczane do typu alienującego się uciekiniera jednakowo zinternalizowały cele i normy kulturowe. Trudność przezwyciężenia sytuacji braku zatrudnienia wynika ich zdaniem z ograniczenia środków dostępnych w instytucjach jako rezultatu rozmiaru tego kryzysu (liczba osób doświadczających go jest duża). Sytuacja, w jakiej się znajdują jest dla nich podwójnym konfliktem: moralność nie pozwala im sięgnąć po środki niedozwolone, a te, które są dostępne nie zapewnią im sukcesu. Odrzucają cele i normy, by zniwelować stres, którego doświadczają w związku z opisanym konfliktem. Cechuje ich nostalgia wobec przeszłości i apatia wobec przyszłości: myślenie o przeszłości uniemożliwia zaadaptowanie się do nowych warunków, a tempo dokonujących się zmian zaburza percepcję przyszłości własnej i kraju. Nie mogą liczyć

na wsparcie najbliższych ani rządu, nie widzą także sensu w dalszym, formalnym dokształcaniu się – ewentualnie mogą to robić samodzielnie. Alienacja może wynikać z przekonania o tym, że społeczeństwo nie lubi osób niezatrudnionych, a ich rodziny wstydzą się za nich. W takiej sytuacji jedynym dostrzeganym rozwiązaniem jest zamknięcie się i życie we własnym świecie (Podgórny 2000: 90–93).

Ostatni typ strategii zaradczej został określony jako „buntownik bez programu", którego poglądy są zbliżone do przedstawionego już „alienującego się uciekiniera", lecz bardziej pesymistyczne. Podejście osób prezentujących ten typ (sprawiający wrażenie niedopracowanego, pozornego) może tłumaczyć niewielki staż niezatrudnienia, wynoszący zazwyczaj 1-6 miesięcy. Sygnalizuje konieczność wyboru nowej, innej drogi, jednak nie posiada jej wizji – alternatywnej względem istniejących. Jednocześnie wyraża chęć do poparcia jakiegoś odmiennego programu. Sposobem na udane życie – jest zdaniem uciekiniera/uciekinierki – zatrzymanie reform krajowych lub zmiana ich kierunku. Poprawę swojej sytuacji warunkują podjęciem edukacji i takich ofert oczekują od urzędu pracy. Ma to otwierać perspektywę otrzymania dobrej oferty zatrudnienia, a w konsekwencji, na dalsze poszerzenie kwalifikacji (Podgórny 2000: 93–94).

Wnioski z badań Marka Podgórnego pokazują, że osoby niezatrudnione są grupą niejednorodną pod względem sposobu, w jaki reagują na doświadczany kryzys. Dla jednych jest to sytuacja wywołująca pesymistyczne postrzeganie własnej przyszłości oraz możliwości uzyskania wsparcia i znalezienie zatrudnienia, zaś dla innych jest pewnego rodzaju wyzwaniem rozwojowym, uruchamiającym myślenie i działania zaradcze, mające na celu przezwyciężenie kryzysu braku zatrudnienia. Niezależnie od tego, czy wpływa ono negatywnie, czy pozytywnie na sferę poznawczą, epistemologiczną, podejmowaną przez jednostkę aktywność, każda z nich jest swoistym rodzajem reakcji na zaistniałą sytuację, a więc wymaga podjęcia pewnego wysiłku, przynajmniej noszącego znamiona edukacyjnego.

Opisane strategie przystosowawcze osób niezatrudnionych pozwalają na dostrzeżenie edukacyjnych wartości sytuacji kryzysowej. Sposób radzenia sobie uzależniony jest od licznych czynników: przyswojenia informacji o znalezieniu się w grupie osób niezatrudnionych, stosunku do tej sytuacji oraz do siebie w niej, percepcji możliwości uzyskania wsparcia społecznego i instytucjonalnego czy wizji własnej przyszłości, wiążących się z samoidentyfikacją. Wymienione czynniki to szereg możliwych pól edukacyjnych, a nabycie pewnej wiedzy powoduje reakcję uruchamiającą daną strategię przystosowawczą. Dla przykładu, jeśli osoba niezatrudniona otrzymuje informacje od najbliższego otoczenia

o niechęci udzielenia jej wsparcia, wówczas – przyswajając ją sobie – uczy się, że pomocy musi poszukiwać gdzie indziej.

Dokonując analizy opisanych przez Podgórnego strategii, warto zwrócić uwagę na ich zmienność w czasie. Optymizm ujawniający się w percepcji sytuacji własnej i kraju w wyniku trwania braku zatrudnienia przekształca się w pesymizm, co potwierdzają wnioski wielu badaczy i badaczek (m.in. Karwacki, Kubicki, Rudzik-Sierdzińska 2010; Ślebarska 2010; Flaszyńska 2019; Bagłajewski 2018), że im dłuższy czas pozostawania bez zatrudnienia, tym trudniej o powrót do aktywności zawodowej.

Wnioski z badań Marka Podgórnego łączą się z analizami teoretycznymi i empirycznymi Agaty Chudzickiej-Czupały, która pisze, że „radzenie sobie z sytuacją braku zatrudnienia wymaga od człowieka wielu zmian, zarówno w obrębie sfery poznawczej i emocjonalnej jego funkcjonowania, jak i zmian zachowania się" (Chudzicka-Czupała 2004: 11). W tym kontekście brak zatrudnienia należy postrzegać jako zagrożenie, a sposoby radzenia sobie w tej sytuacji są przejawem uruchamiania określonych mechanizmów. Reagowanie na zagrożenie ma na celu walkę lub adaptację do zmian; obie jednak wymagają przyswojenia pewnej wiedzy, wykorzystania umiejętności, a weryfikowane podczas prób zmiany swojego życiowego położenia wiążą się z nabyciem nowej wiedzy i umiejętności. Proces ten ma więc wartość edukacyjną. Ponadto poczucie zagrożenia jest sytuacją silnie stymulującą, która często prowadzi do:

> „(…) zaburzenia procesów poznawczych jednostki, którego przejawem jest dezorganizacja i zawężenie pola percepcji, wybiórcze postrzeganie (zmniejsza się liczba postrzeganych elementów, następuje selekcja informacji odpowiednio do natężenia siły zagrażających elementów – dominuje percepcja bodźców silnych, jaskrawych, pierwszoplanowych; sygnały słabe, peryferyjne są pomijane). Istotna staje się siła bodźców, a nie ich rzeczywista ważność i nie powiązanie między nimi. Bodźce przestają jawić się jako system, stają się często zbiorem niezależnych elementów. Obniża się także zdolność jednostki do rozpoznawania znaczenia, zwiększa się jej podatność na sugestie ze strony innych" (Chudzicka-Czupała 2004: 18).

Opisane zachowania, wiążące się z odbieraniem tylko silnych bodźców i informacji oraz podatność na sugestie innych stanowi przejaw dokonującej się u osoby pozbawionej zatrudnienia zmiany. Osoba ta uczy się ignorować słabe sygnały, ukierunkowując się na odbieranie bodźców silnych. Wykształca w sobie uznanie dla opinii innych, dewaluując swoje zdanie na temat własnego życia. Należy nadmienić, że reagowanie w każdy sposób

będzie wynikało z przyswojenia danej roli; zarówno, jeśli będzie to zgodne z przedstawioną podatnością na sugestie, jak i samodzielnym kierowaniem swoim losem bez sugerowania się opinią innych.

Innej odsłony edukacyjnego wymiaru braku zatrudnienia można dopatrywać się w perspektywie uznania go za sytuację obfitującą w zasoby czasu wolnego. Wymaga to jednak akceptacji obecnego, zarówno w narracjach społecznych jak i medialnych, stereotypu, zgodnie z którym „(…) biedni [w tym również niezatrudnieni – przyp. M.R,] opisywani są jako «leniwi» oraz niezdolni do przyjęcia i wyuczenia się reguł i związanych z wartością pracy" (Starego 2012: 40). W tym kontekście czas wolny należałoby rozumieć jako „czas wolny od" pracy (Truszkowska-Wojtkowiak 2012: 21). To pewne uproszczenie podziału na „czas pracy i czas wolny a często czas bez pracy", na który wskazuje Maria Truszkowska-Wojtkowiak (2014: 278). Niezależnie jednak od przyjętego podziału, perspektywa posiadania czasu wolnego implikuje istnienie przestrzeni do edukacyjnego wykorzystania go (czas uczenia się), w tym, traktowania jako potencjalnego narzędzia zmiany. Zmiana ta, może mieć dwa oblicza. Pierwsza jest niepożądanym skutkiem braku zatrudnienia i odwołuje się do sięgania po rozwiązania wykraczające poza sferę zachowań akceptowalnych społecznie, które oddają słowa: „z czasem uczy się kombinować, bo musi wyżywić rodzinę" (Reszke 1999: 101). Drugie oblicze – „pozytywne" – „(…) stanowi natomiast szansę dla tych, którzy zamierzają zrealizować plany, na której do tej pory nie było czasu (…)" (Chudzicka-Czupała 2004: 26).

Traktowanie pozostawania poza zatrudnieniem jako czasu wolnego może implikować uznanie go za przestrzeń uczenia się z doświadczenia (*experiential learning)*, ale także stanowić wartość instrumentalną lub autoteliczną. Należy jednak zaznaczyć, że traktowanie czasu wolnego jako narzędzia służącego określonemu celowi odbiera możliwość jego kwalifikacji zgodnie z rozumieniem klasycznym, ujmującym go przede wszystkim autotelicznie (Truszkowska-Wojtkowiak 2016). Owa autoteliczność zazwyczaj będzie wiązała się z dokonywaniem się zmiany, jednak będzie to niejako efekt niezamierzony, wydarzający się „przy okazji".

Sądzę jednak, że w przypadku osób niezatrudnionych kwestią wtórną czy wręcz mało istotną jest to, czy czas wolny traktują autotelicznie czy instrumentalnie. Ważniejsze jest to, czy w percepcji własnej, w ogólnym rozrachunku, oceniają ten czas w kategoriach pozytywnych (niekoniecznie trzeba ujmować go w dyskursie neoliberalnym jako czas efektywny) oraz czy stanie się pośrednią przyczyną zmiany ich sytuacji życiowej.

Rozważania te pozwalają zauważyć, że brak zatrudnienia można postrzegać i rozumieć także w kontekście doświadczenia edukacyjnego, a więc sytuacji, która może przynosić nie

tylko „negatywne", ale także „pozytywne" konsekwencje. Tak jak zatrudnienie uznawane jest za wartość, która uczy ludzi funkcjonowania na rynku pracy, w życiu zawodowym, czy społecznym, tak samo cechy te możliwe są do przypisania braku zatrudnienia. Dzieje się tak dlatego, że pozostawanie poza zatrudnieniem jest sytuacją kryzysową, będącą i stwarzającą zagrożenie, a więc wymagającą wykształcenia sposobów funkcjonowania w nowej rzeczywistości – rzeczywistości bez zatrudnienia. Sposób reagowania na tę sytuację jest konsekwencją społecznego odbioru opisywanego zjawiska, a także stanowi lustro, odbijające społeczny stosunek względem osób doświadczających kryzysu w sferze życia zawodowego.

W sytuacji braku zatrudnienia ludzie uczą się życia w nowej rzeczywistości. Poszukują, testują i wdrażają nowe, często nieznane dotąd zachowania i sposoby funkcjonowania indywidualnego, tj. prowadzenia własnego życia oraz społecznego, tzn. przystosowania się do życia w społeczeństwie, które w sposób odmienny od dotychczasowego reaguje na ich obecność w przestrzeni społecznej. Doświadczenie utraty zatrudnienia można – z punktu psychologicznego – traktować jako jedno z wyzwań rozwojowych, sytuacji krytycznych/ kryzysowych, których opanowanie czy też przezwyciężenie wymaga wdrożenia nowych rozwiązań. W zaprezentowanych badaniach Marka Podgórnego uwidocznione zostały różne strategie zachowań i przekonań osób, które doświadczają kryzysu braku zatrudnienia. W oparciu o te wnioski w kolejnym podrozdziale zajmę się próbą poszukiwania i opisania reakcji osób na utratę zatrudnienia, na różnych etapach oswajania się z nową sytuacją, w kontekście doświadczenia edukacyjnego – innymi słowy – edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia, które stanowią punkt wyjścia do podjęcia badań empirycznych. Nim jednak do tego przejdę, kolejnym krokiem jest zarysowanie kontekstu doświadczenia edukacyjnego i operacjonalizacja siatki pojęciowej.

3.2. Co to jest doświadczenie edukacyjne?

Brak zatrudnienia jest zjawiskiem dotyczącym osób dorosłych. Choć przyjętym w całej rozprawie założeniem jest operowanie w polu pedagogiki społecznej, a istotnym celem – zasilenie jej teorii i praktyki, to osadzenie analizowanego fenomenu braku zatrudnienia w kontekście doświadczenia edukacyjnego, apriorycznie wymaga odwołania do edukacji dorosłych, co jest przedmiotem zainteresowania kolejnych subdyscyplin pedagogiki: andragogiki i pedagogiki pracy. W tym rozdziale zajmę się obszarem edukacji i uczenia się dorosłych. Zagłębiając się w coraz bardziej szczegółowe kwestie z tym związane (m.in. podział rodzajów uczenia się, uczenie się przez całe życie) stopniowo będę zawężał pole zainteresowań, by w konsekwencji zająć się operacjonalizacją pojęcia „doświadczenie edukacyjne"

znaczeniowo bliskiego „edukacyjnemu doświadczaniu". Biorąc pod uwagę problematykę badawczą, uwagę skupię na dwóch ostatnich wymienionych pojęciach jako dlań kluczowych.

Mimo iż pojęcia „kształcenie", „edukacja" i „uczenie się" są często stosowane zamiennie (szczególnie zaś w dyskursie potocznym), w gruncie rzeczy odnoszą się do odmiennych procesów. Stefan M. Kwiatkowski kształcenie zawodowe definiuje jako zorganizowany i systematyczny proces nauczania – uczenia się, prowadzący „do opanowania przez osobę uczącą się określonych wiadomości, umiejętności oraz do wszechstronnego rozwoju jej osobowości" (Kwiatkowski 2013: 22). Rozwinięcie pojęcia kształcenia zawodowego, proponowane przez Kwiatkowskiego jest bliskie definicji kształcenia jako takiego, które można odnaleźć chociażby w encyklopedii PWN[26].

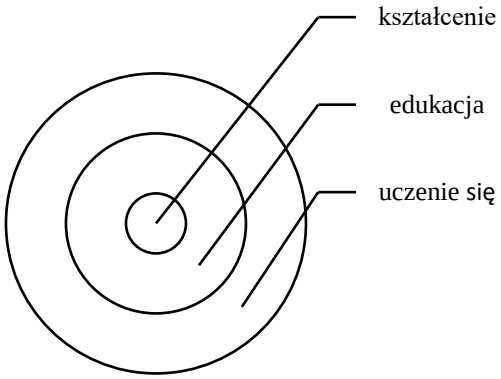
Krzysztof Rubacha w wyniku swoich przekrojowych studiów literatury pedagogicznej, ujmujących problemy w ich historycznych kontekstach, pod współczesnym pojęciem edukacji rozumie „ogół oddziaływań służących formowaniu się zdolności życiowych człowieka" (2006: 21). Wspomniany autor wskazuje na niejednorodność i ogólność tego pojęcia, która wynika z wielości aktywności, które można zdefiniować w ramach określenia „ogół oddziaływań". Edukacja może być zorganizowana formalnie jak i nieformalnie, działania mogą być podejmowane systematycznie lub nie, a także mogą mieć dwojaki charakter: świadomy lub nieświadomy. Co jednak istotne z perspektywy podejmowanego przeze mnie problemu, cel edukacji, jakim jest rozwój jednostki, ma charakter zewnętrzny (odwołuje się do formułowanego zewnętrznie kryterium) lub dokonuje się bez wcześniej określonego celu (kiedy edukacja stanowi pewną wartość dodaną podejmowanych przez jednostkę aktywności). Cel edukacji jest zatem formułowany zewnętrznie względem jednostki, a więc i sam proces ma charakter zewnętrzny.

Ostatnie z analizowanych pojęć to uczenie się, które jest „składową codziennego świata życia; działania praktyczne oraz wszystkie sfery życia codziennego i sytuacje działania, powinny być traktowane i badane jako znaczące elementy środowiska edukacyjnego" (Aittola: 1998 za: Malewski 2002: 191). Uczenie jako pojęcie najszersze, nie odwołuje się do kwestii motywacji czy ściśle określonego celu; odnosi się przede wszystkim do uznania, że otaczający świat i codzienne doświadczenie posiada wartość edukacyjną.

[26] Encyklopedia PWN podaje, że kształcenie to „ogół czynności i procesów umożliwiających ludziom poznanie przyrody, społeczeństwa i kultury, a zarazem uczestnictwo w ich przekształcaniu, jak również możliwie wszechstronny rozwój sprawności fizycznych i umysłowych, zainteresowań i zdolności, także wyrobienie odpowiednich postaw i przekonań".

Pojawiające się u Rubachy określenie „oddziaływanie" tworzy perspektywę, zgodnie z którą, opisywane przez niego zjawisko ma charakter zewnętrzny. Edukacja zachodzi w nierównej relacji, w której osoba nauczająca dominuje nad nauczaną. W odróżnieniu od edukacji, kształcenie (przynajmniej w wyżej przedstawionym ujęciu) zakłada uczestnictwo w procesie poznania, jednak nierównowaga w relacji wciąż jest obecna. Zarówno edukacja jak i kształcenie wiążą się z nauczaniem; planowanym i kierowanym przez osobę nauczycielską procesem. Według Encyklopedii PWN „proces kształcenia opiera się na nauczaniu i uczeniu się, zakłada uczestnictwo w nim osób nauczających i uczących się; realizowany samodzielnie przez osobę uczącą się nosi nazwę samokształcenia". Zgodnie z cytowanym wyjaśnieniem, kształcenie obejmuje dwa procesy: nauczanie i uczenie się, które różnią się w zakresie aktywności własnej osoby nauczanej. Uczenie się nie jest jednak tym samym, co edukacja. Jak pisze Alan Rogers, „edukacja musi zawsze zawierać uczenie się, ale uczenie się nie jest zawsze edukacją" (Rogers 2002: 4). Dopiero uczenie się zakłada podmiotowe uczestnictwo w procesie poznania, a wartość edukacyjna dostrzegana jest nie tylko w działalności intencjonalnej (nauczaniu), lecz przede wszystkim w doświadczeniu życia codziennego. Wynikający z opisanej problematyki i przyjęty przeze mnie sposób rozumienia zależności między pojęciami kształcenia, edukacji i uczenia się, skupiający się na uczestnictwie w procesie edukacyjnym jednostki, przedstawia poniższy schemat.

Schemat 1. Zależności między pojęciami: kształcenie, edukacja, uczenie się



Źródło: Opracowanie własne.

Uczenie się z perspektywy jednostki jest aktywnością najszerszą, która skupia się wokół doświadczeń codziennych. Tymi, mogą być również intencjonalne działania edukacyjne w obrębie instytucji oświatowych, bowiem są składową doświadczeń jednostki. Z tej samej perspektywy, edukacja stanowi przestrzeń pomiędzy kształceniem a uczeniem się, ponieważ zakłada organizacyjną dualność – formalną i nieformalną, a jej cele mogą być zarówno ściśle określone, jak i stanowić pewnego rodzaju wartość dodaną do aktywności jednostki. Najwęższe

z perspektywy jednostki, jest moim zdaniem kształcenie, które – semantycznie bliskie kształtowania – odnosi się do pewnych zewnętrznych czynności nadających kształt, a więc do takich działań, które pozwolą "uformować" człowieka o ściśle określonych kompetencjach i umiejętnościach. Warto podkreślić, że prezentowany przeze mnie opis odnosi się do procesów postrzeganych z perspektywy jednostki, nie zaś systemu, w którym ich układ (od najszerszego do najwęższego) byłby zgoła odmienny.

Cele, jakie stawiano edukującym się osobom dorosłym ulegały zmianom. Kwestia ta jest istotna o tyle, że pozwoli lepiej, bo kontekstowo, zrozumieć podejmowaną w tym podrozdziale problematykę oraz przyjęte rozumienie pojęcia doświadczenia edukacyjnego.

Rozwój oświaty dorosłych i używanych w jej ramach kategorii pojęciowych ściśle wiązał się z przemianami społecznymi i gospodarczymi. Edukacja w rolnictwie skierowana była do już pracujących w tym sektorze oraz ogólnie do całej społeczności, a jej tematyka dotyczyła rolnictwa. W przypadku pierwszej grupy osób odbiorczych, celem było zwiększenie wydajności pracy rolnej, w drugiej, zachęcenie do pracy na roli, ponieważ praca ta była postrzegana jako jedyna możliwość osiągnięcia bogactwa.

Cele społeczne, które miały być realizowane przy okazji edukacji związanej z pracą na roli, dotyczyły redukcji zachowań dysfunkcyjnych, ale przede wszystkim solidarności społecznej, jednak rozumianej inaczej niż współcześnie. Podstawą było uznanie chłopstwa za klasę niższą, o niższej kulturze i prymitywnej psychice. Klasa wyższa często podnosiła argument przeczący potrzebie edukowania klas niższych, bowiem wykształcone chłopstwo mogło mieć szersze potrzeby, w tym edukacyjne (Kargul 2005: 15). Solidarność społeczna miała przejawiać się we współpracy dworu ze wsią oraz w dostrzeżeniu przez chłopstwo korzyści płynących z oddania swojego losu w ręce pana. Owe dostrzeżenie miało dokonać się właśnie za pośrednictwem edukacji. Za kształcenie odpowiedzialni byli ziemianie, ponieważ jedynie oni mieli znać lud i chłopską psychikę. Dostrzegalna jest tu dość pierwotna forma relacji między osobami nauczającymi a nauczanymi, o której Józef Kargul pisze w następujący sposób:

> (…) **propagowanie oświaty, mimo że było powodowane rozmaitymi motywami i miało realizować różne cele, to jednak zawsze postrzegano je jako działanie oświeconych, którzy proponowali coś nieoświeconym.** Dominowała bowiem tendencja do organizowania oświaty **dla** niżej urodzonych i nieoświeconych, krótko mówiąc **dla** tak zwanego ludu lub pospólstwa, a główną jej cechą było nauczanie [podkr. J.K.] (Kargul 2005: 18).

Przemysł jest odmiennym działem gospodarki, jednak związana z nim edukacja realizowała te same cele, co w przypadku rolnictwa. Zmiana sposobu produkcji z rolnej na przemysłową wiązała się z koniecznością zdobywania przez osoby w nim zatrudnione nowych kwalifikacji, niezbędnych do dostosowania się do nowego sposobu wykonywania powierzonych obowiązków. Celem przejścia od rolnictwa do produkcji przemysłowej było nie tylko zwiększenie wydajności, ale również – co ściśle z tym związane – wzrost zysków. Edukacja osób dorosłych stanowiła jednostronną transmisję wiedzy od osoby nauczającej do dorosłej osoby uczącej się, a więc była to forma nauczania. Zarówno osoby, jak i sam proces traktowano instrumentalnie, a głównym rezultatem miało być przystosowanie do nowych warunków zatrudnienia, wzrost wydajności, a w rezultacie wzrost bogactwa osób władczych. Ten sposób postrzegania oświaty dorosłych jest w pewnym stopniu wciąż aktualny.

W okresie socjalizmu edukacja osób dorosłych wiązała się z działaniami rewolucyjnymi i propagandą socjalistyczną. Była wpisana w działalność polityczną z trzech względów: po pierwsze – upowszechnianie edukacji dorosłych było wpisane w cele partii socjalistycznych, po drugie – klasa robotnicza była postrzegana jako jedyna zdolna do wywołania zmiany, a po trzecie (co wiąże się z kwestią drugą) – działalność polityczna odbywała się głównie za pomocą słowa pisanego, wobec czego umiejętność czytania ze zrozumieniem była niezbędna dla przyswojenia treści programowych (Kargul 2005: 18). Traktowanie edukacji jako narzędzia aktualizacji wiedzy osób zatrudnionych, ze względu na pełne zatrudnienie oraz tendencję do jego świadczenia w jednym zakładzie przez całe życie, w tym czasie było zbędne. Zmieniło się to jednak wraz ze zmianą ustroju politycznego i pojawieniem się kapitalizmu.

Ewa Solarczyk-Ambrozik o rozwoju oświaty osób dorosłych w latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych pisze, że szczególnie ujawniał się on w „sferze kształcenia dla potrzeb rynku pracy, kształcenia w zakładach pracy, kształcenia ustawicznego, kształcenia na poziomie wyższym" mniej zaś w sferze akcji społecznych (2002: 19). Uczenie się dorosłych wciąż postrzegane było instrumentalnie, z założeniem edukacji dla/do zatrudnienia. W tym kontekście wspomniana autorka stawia pytanie o tożsamość uczenia się dorosłych – czy jest to przymus czy wolność. Traktowanie edukacji osób dorosłych w sposób instrumentalny i zindywidualizowany implikuje jej wartość w kontekście przymusu, a więc tego, co jest zaprzeczeniem idei emancypacji, mogącej być jednym z celów ich kształcenia.

Podsumowując, oświatę dorosłych ściśle wiązano z zatrudnieniem, była środkiem zwiększania jego wydajności, aktualizowania wiedzy osób zatrudnionych i przystosowania ich do nowych warunków jego świadczenia oraz maksymalizacji zysków. Traktowano ją przede wszystkim instrumentalnie, odmienne cele miały charakter incydentalny. Przekazywanie

wiedzy miało charakter jednostronny: od osoby uczącej do nauczanej i oznaczało brak podmiotowości w procesie kształcenia. Idea nauczania osób dorosłych dominowała nad propagowaniem idei uczenia się.

Mieczysław Malewski edukację dorosłych nazywa „fenomenem drugiej połowy XX wieku" (Malewski 2002: 184). Szczególne zainteresowanie edukacją dorosłych, a co za tym idzie, jej intensywny rozwój, rozpoczął się pod koniec lat dziewięćdziesiątych XX wieku. Czas ten był ściśle związany z działalnością i refleksją organizacji międzynarodowych nad edukacją dorosłych, czego efektem było ukazanie się dwóch ważnych publikacji: uchwalonej przez Komisję Europejską w 1995 roku Białej Księgi zatytułowanej: *Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa* (1997) oraz napisanym rok później przez Jacquesa Delorsa raporcie Międzynarodowej Komisji do Spraw Edukacji: *Edukacja – jest w niej ukryty skarb* (1998). W wymienionych publikacjach szczególnie podkreśla się rolę uczenia się przez całe życie i konieczność stwarzania warunków sprzyjających realizacji tej idei.

Józef Kargul pisze o dwóch tendencjach/etapach rozwoju oświaty dorosłych. Pierwszy etap to edukacja rozumiana jako nauczanie (realizująca cel kompensacyjny), zaś drugi to dobrowolne uczenie się (Kargul 2005: 14). Nieco inaczej przebieg procesu zmiany sposobu rozumienia pojęcia edukacji dorosłych postrzega Anna Pluskota. Przedstawia go w następujący sposób: **nauczanie – uczenie się – poznawanie** (Pluskota 2015: 18). Początkowo edukacja dorosłych rozumiana była jako **nauczanie**, którego celem była kompensacja deficytów, przede wszystkim tych, których uzupełnienie było niezbędne dla dalszej aktywności zawodowej. Przejście od nauczania do **uczenia się** ściśle wiązało się z upodmiotowieniem osób uczących się, zwróceniem uwagi na procesy uczenia się. W rezultacie tej zmiany, edukacyjny status nauczania i uczenia się uległ zrównoważeniu (Malewski 2010). Trzecie przesunięcie – od uczenia się w stronę **poznawania** – również obejmuje upodmiotowienie się osób uczących, ale ponadto jego idea opiera się na uznaniu, że uczenie się to proces naturalnie wpisany w życie i funkcjonowanie człowieka.

Przejście do szerszego omówienia uczenia się i dalej – doświadczenia edukacyjnego – wymaga krótkiego przedstawienia jego rodzajów. Jako że rodzaje edukacji mają charakter kontekstowy dla podejmowanej problematyki, skupię się na trzech jej formach: formalnej, nieformalnej oraz incydentalnej. W tym celu ponownie – tak, jak w przypadku definiowania edukacji, kształcenia i uczenia się – wykorzystam metodę przechodzenia od kwestii ogólnych do bardziej szczegółowych. Najpierw zajmę się różnicami pomiędzy rodzajami kształcenia i edukacji, by przejść do obszaru uczenia się, a w konsekwencji do uczenia się przez całe życie.

Wyjściowym punktem jest zatem przyjrzenie się pojęciom kształcenia/edukacji/uczenia się[27] formalnego, pozaformalnego oraz nieformalnego. Interesujące mnie pojęcia w *Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030* (ZSU) definiuje się w następujący sposób:

> edukacja **formalna** – kształcenie realizowane przez publiczne i niepubliczne szkoły oraz inne podmioty systemu oświaty, uczelnie oraz inne podmioty systemu szkolnictwa wyższego, w ramach programów, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych, kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych (…) albo kwalifikacji w zawodzie (…),
> edukacja **pozaformalna** – kształcenie i szkolenie realizowane w ramach programów, które nie prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych lub kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych albo kwalifikacji w zawodzie (…),
> uczenie się **nieformalne** – uzyskiwanie efektów uczenia się poprzez różnego rodzaju aktywność poza edukacją formalną i edukacją pozaformalną (ZSU: 5–6).

Formalne i pozaformalne formy edukacji wiąże się z systemowym kształceniem w formie szkół i programów, które mogą prowadzić do uzyskania kwalifikacji pełnych lub niepełnych. Proces nabywania umiejętności w obu typach ma charakter okresowy, wiążący się z trwaniem danego poziomu kształcenia, na przykład liczba lat przewidzianych na kształcenie w danym typie szkoły lub trwania kursu doszkalającego. Ponadto formalna i pozaformalna edukacja z założenia dedykowana jest określonej grupie osób odbiorczych – mogą być to osoby w określonym wieku czy posiadające kwalifikacje określone w wymaganiach wstępnych (por. Zielińska 2016: 17). Stefan M. Kwiatkowski dostrzega natomiast pewne związki o charakterze chronologicznym między edukacją formalną, pozaformalną i nieformalną. Jego zdaniem edukacja pozaformalna i nieformalna stanowi kontinuum edukacji formalnej. Wiedza, kompetencje i umiejętności nabyte w czasie edukacji formalnej zasadniczo determinują przebieg dwóch pozostałych jej form. Związki między edukacją pozaformalną i nieformalną określa jako „sprzężenie zwrotne" – nieformalna, odbywająca się np. w miejscu zatrudnienia może uruchamiać potrzebę udział w pozaformalnych formach edukacji (Kwiatkowski 2018: 86–88).

W przypadku formy nieformalnej, w odróżnieniu do pozostałych dwóch pojęć, posłużono się różnicującym określeniem „uczenia się". Zabieg ten, jak sądzę, miał podkreślić

[27] Celowo zastawiam w tym miejscu pojęcia kształcenia, edukacji i uczenia się, bowiem w literaturze każde z nich odnosi się do form formalnej, nieformalnej oraz pozaformalnej.

jego odmienność względem edukacji formalnej i nieformalnej, co wydaje mi się być zasadne z perspektywy znaczeniowej. Uczenie się nieformalne jest bowiem procesem odrębnym (żeby nie powiedzieć: przeciwnym) w kontekście edukacji formalnej i nieformalnej. Zakłada, że jednostka nabywa wiedzy i umiejętności z doświadczenia (doświadczania) codzienności. Może zatem obejmować aktywności związane z interakcjami życia społecznego, zatrudnienie, formy spędzania czasu wolnego czy samodzielne uczenie się z literatury, mediów i form audiowizualnych (np. podcasty).

Zainteresowania badawcze realizowane w tej pracy najbliższe są uczeniu się nieformalnemu, czyli procesowi nabywania wiedzy i umiejętności z codziennego doświadczenia (doświadczania) oraz zewnętrznych wpływów, w tym środowiska, co jest często utożsamiane z uczeniem się przez całe życie[28]. Zanim jednak przejdę do całożyciowego uczenia się, konieczne jest uzupełnienie dotychczasowych rozważań o jeszcze jedną formę edukacji – *experiential education,* czyli edukację poprzez doświadczanie (por. Kolb, Kolb 2022: 21 oraz w dalszej części podrozdziału), wynikającej z doświadczania świata czy też inaczej – refleksyjnego uczenia się.

Ten rodzaj uczenia się może dotyczyć zarówno osób dorosłych jak i dzieci, bowiem bazuje na refleksyjnym praktykowaniu – uczeniu się na podstawie wydarzeń przeszłych i wprowadzania zmian w podobnych sytuacjach w przyszłości (Perkowska-Klejman 2013: 75), jednak – co należy jasno zaznaczyć – uczenie się dorosłych i dzieci przebiega odmiennie. Jak podkreśla Knud Illeris uczenie się zawiera w sobie dwa procesy: „proces wewnętrzny, w którym zachodzi interakcja między osobą uczącą się a jej społecznym i materialnym otoczeniem, oraz proces wewnętrzny, psychiczny polegający na przetwarzaniu (*elaboration*) i przyswajaniu wiedzy (*acquisition*)", a „(…) proces społecznej interakcji jest procesem niezbędnym i ściśle związanym z procesem uczenia się" (2009: 86).

O dwóch odmiennych procesach zachodzących w obrębie ludzkiego doświadczenia wypowiada się także Zygmunt Bauman, odwołujący się do niemieckojęzycznych pojęć – *Erfahrung* i *Erlebnis.* W rozmowie z Michaelem Jacobsenem i Keithem Testerem czytamy:

> *Erfahrung* dotyczy tego, co *mi się przydarza*, kiedy wchodzę w interakcje ze światem, natomiast *Erlebnis* oznacza to, co *przeżywam* w trakcie tych interakcji – rezultat mojego sposobu postrzegania wydarzeń i moich prób ich przyswojenia i nadania im sensu (…)

[28] Należy zaznaczyć, że nie stawiam w tym miejscu równości pomiędzy edukacją nieformalną a uczeniem się przez całe życie – wciąż pozostaję przy stanowisku, że edukacja musi zawierać uczenie się, ale uczenie się nie zawsze jest edukacją.

upraszczając, możemy przełożyć te terminy jako – odpowiednio – obiektywny i subiektywny aspekt doświadczenia (…) (Bauman 2014: 21).

Experiential learning opiera się na uznaniu za edukacyjnie ważne indywidualnych doświadczeń jednostki zanurzonej w świecie społecznym. Uczenie się z doświadczenia musi cechować się ciągłością, to znaczy wpisywać się w pewną sekwencję zdarzeń: wynikać z przeszłości i być perspektywicznie związane z przyszłością i działaniem w niej (Słowińska 2010: 45). Uczenie się z doświadczenia ściśle opiera się na interakcji między jednostką a środowiskiem.

Obok środowiska ważnym komponentem uczenia się z doświadczenia jest wspomniany przez Illerisa aspekt wewnętrzny wiążący się z sekwencją zdarzeń. Edukacyjność doświadczenia jest ściśle uzależniona od wartościowania go jako takiego przez jednostkę, o czym pisałem w poprzednim podrozdziale. Jeśli ludzie oceniają dane doświadczenie jako edukacyjne – uczą się z niego, jeśli zaś nie – mogą powielać dotychczasowe (czasami niekonstruktywne) wzorce zachowania w przyszłości lub pozostać obojętnymi względem nich. Kluczowa jest tu refleksja, która „pozwala na integrację między wiedzą nowo nabywaną a wiedzą już istniejącą oraz między doświadczeniem a praktyką" (Perkowska-Klejman 2013: 77).

Redaktorzy naukowi polskojęzycznego wydania książki Alice i Davida Kolbów proponują tłumaczenie pojęcia *„experiential learning"* jako uczenie (się) na podstawie doświadczania. Różnicę tę tłumaczą w następujący sposób:

> „Doświadczania" a nie „doświadczenia", ponieważ nie tyle (albo nie tylko) chodzi tu – wbrew potocznym opiniom – o przywoływanie czy wywoływanie doświadczeń, na podstawie których będziemy się uczyć, ile o to, że na każdym etapie tak zwanego cyklu Kolba mamy do czynienia z doświadczeniami w sensie czasownikowym, a nie rzeczownikowym. Doświadczenie nie ma tu charakteru czegoś, co się wydarzyło, jest to proces, który nieustannie trwa (Kolb, Kolb 2022: 21).

Sam David Kolb podkreśla, że uczenie się, jest procesem uchwytywania i przekształcania doświadczeń w wiedzę, na podstawie interpretacji których, jednostki podejmują działanie (Kolb, Kolb 2022: 65).

Uczenie (się) na podstawie doświadczania względem tego samego procesu na podstawie doświadczenia różnicuje jego charakter. Kiedy mowa o uczeniu się na podstawie doświadczenia, chodzi w gruncie rzeczy o dostrzeganie i edukacyjne operacjonalizowanie zajść

minionych. Kluczową kategorią jest w tym przypadku refleksja wokół zdarzeń, które miały już miejsce, bliska orientacji na przeszłość, która nie polega jednak na jej nadmiernym rozpatrywaniu. Może mieć charakter reminiscencji, a więc spoglądania w przeszłość skoncentrowanego na pytaniu siebie o to, czego nauczyliśmy się w/z przeszłości. W takim ujęciu uczenie się na podstawie doświadczenia ma charakter retrospektywny.

Z kolei uczenie się na podstawie doświadczania opiera się na skupieniu na aktualnej rzeczywistości i egzystencji. Kluczowa w tym przypadku jest bieżąca refleksja wokół wydarzeń i uczeniu się z nich. Istotę opisywanej różnicy najpełniej oddają zasady edukacji opartej na doświadczaniu – jest ich siedem[29] (Kolb, Kolb 2022: 59–62):

1. Uczenie się najlepiej pojmować jako proces, nie zaś w kategoriach osiąganych wyników.
2. Uczenie się jest ciągłym procesem osadzonym w doświadczeniu.
3. Uczenie się wymaga rozwiązywania konfliktów pomiędzy dialektycznie przeciwstawnymi sposobami adaptacji w świecie.
4. Uczenie się jest holistycznym procesem adaptacji w świecie.
5. Uczenie się jest najważniejszym procesem ludzkiego przystosowania.
6. Uczenie się obejmuje transakcję pomiędzy osobą, a otoczeniem.
7. Uczenie się jest procesem kreowania wiedzy.

Uczenie się na podstawie doświadczania jest zatem ciągłym procesem, którego celem jest przystosowanie do funkcjonowania w świecie, a nie osiąganie konkretnych (w domyśle – jak najlepszych) rezultatów i wyników. W tym podejściu uczenie staje się naturalną i swobodną aktywnością, której nie determinuje osiąganie konkretnych, wymiernych i mierzalnych korzyści – jest to proces zdobywania wiedzy w wyniku interakcji zachodzących między jednostką a środowiskiem. Jak piszą Kolbowie – „to nie doświadczenie, lecz doświadczanie stanowi źródło uczenia się" (Kolb, Kolb 2022: 152).

Podstaw koncepcji uczenia się na podstawie doświadczenia/doświadczania upatruje się w różnych teoriach, pochodzących już z XIX wieku. Wkład osób wskazywanych jako prekursorskie łączy podkreślanie roli doświadczania w uczeniu się oraz prowadzenie badań granicznych. Dalej krótko je prezentuję, jednak nie wikłam się w szczegółowe analizy – nie stanowią one głównego zainteresowania dysertacji, lecz mają pokazać pewną procesualność podejmowanej kwestii. William James jest autorem dualistycznej teorii poznania, głoszącej, że dokonuje się ono poprzez zmysły oraz rozumienie, tj. konkretne doświadczanie

[29] Redaktorzy naukowi polskiego wydania piszą o sześciu zasadach, jednak wymieniają i opisują ich siedem.

i abstrakcyjną konceptualizację (Kolb, Kolb 2022: 44–45). „Uczenie się jest wynikiem dynamicznej relacji pomiędzy wiedzą zdobytą przez zaznajomienie się z przedmiotem a wiedzą o danym przedmiocie" (Kolb, Kolb 2022: 46). Z kolei John Dewey (edukacja oparta na doświadczaniu) podkreślał rolę interakcji z innymi oraz ze środowiskiem naturalnym jako elementów kształtujących życie. Podobnie jak James, wskazywał na dualistyczną naturę poznania łączącą aktywność umysłową i praktyczną doświadczania, zakładające, że edukacja nie jest przygotowaniem do życia, lecz życiem (Kolb, Kolb 2022: 47–49). Mary Parker Follett (uczenie się w relacji, twórcze doświadczanie) umieściła ludzkie doświadczanie w centrum rozwoju, a zatem stanowiące źródło kreatywności, myśli oraz celów. Każde doświadczenie stanowi jej zdaniem wkład w kolejne doświadczenie, w które wchodzimy bogatsi o wcześniejsze doświadczenia (Kolb, Kolb 2022: 50). Wkład Kurta Lewina w budowę teorii uczenia się opartego na doświadczaniu (TUOD) obejmuje badania w działaniu (*action research*) i koncepcję grupy typu T. Lewin także uwypuklał znaczenie interakcji w procesie uczenia się, bowiem „aby zrozumieć zachowanie indywidualnego ucznia, musimy uchwycić przestrzeń życiową tej osoby jako całość, włącznie z jej potrzebami osobistymi, celami, wizjami, jak również subiektywnymi doświadczeniami najbliższego otoczenia" (Kolb, Kolb 2022: 52). Jean Piaget (konstruktywizm) skupiał się na badaniu kształtowania inteligencji człowieka poprzez doświadczanie. Dowodził, że konstruowanie świata odbywa się w dwóch, zachodzących jednocześnie procesach: akomodacji (strukturalne dostosowanie się jednostki do nowych informacji) i asymilacji (włączanie nowych doświadczeń do wiedzy już posiadanej) (Kolb, Kolb 2022: 54). Autor teorii strefy najbliższego rozwoju Lew Wygotski, „dostrzegł, iż osoba dorosła przekazuje dziecku narzędzia takie jak język, znaki i symbole, które umożliwiają mu osiągnięcie bardziej zaawansowanego poziomu" (Kolb, Kolb 2022: 56). W sytuacji edukacyjnej mówi się o technice „rusztowania" – dostosowania osoby edukującej do możliwości, potrzeb i poziomu rozwoju osoby edukowanej. Carl Jung do TUOD dołożył koncepcje indywiduacji oraz rozwoju od specjalizacji do integracji. Dokonał podziału na ludzi zorientowanych na świat zewnętrzny i wewnętrzny (introwertyzm i ekstrawertyzm). Indywidualność, rozwija się w interakcjach ze środowiskiem społecznym, a harmonijny rozwój polega na integracji wymagań społecznych i potrzeb wewnętrznych jednostki (Kolb, Kolb 2022: 56–57). Wkład Carla Rogersa (samoaktualizacja poprzez proces doświadczania) w teorię uczenia się opartą na doświadczaniu składa się z czterech elementów: (1) kluczowej roli doświadczania, (2) wskazania, że warunkami uczenia się są bezwarunkowy szacunek i bezpieczeństwo psychologiczne, (3) samorealizacji opartej na głębokim doświadczaniu oraz (4) sformułowanie postulatów edukacji skoncentrowanej na uczeniu się dla osób edukujących

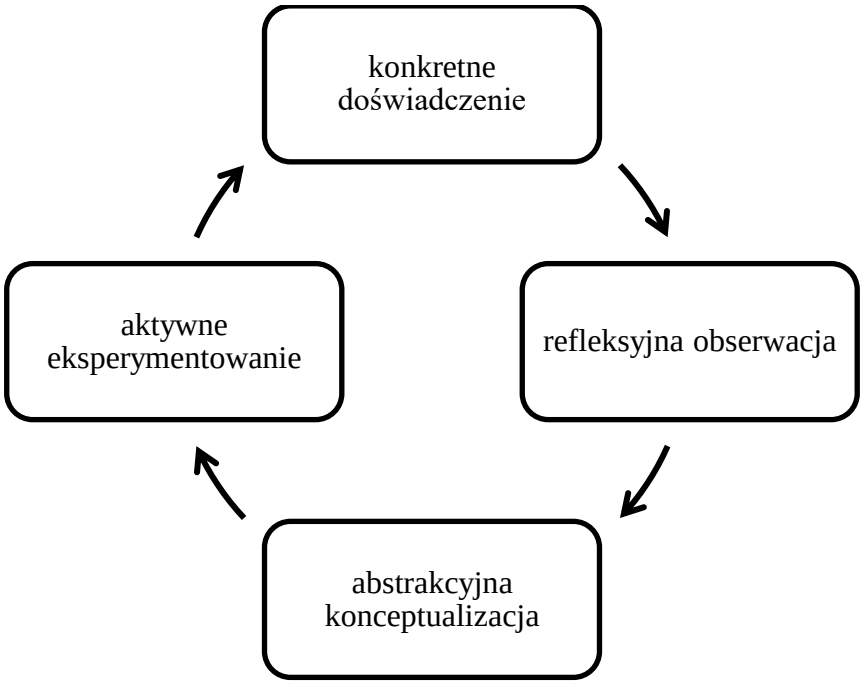
(Kolb, Kolb 2022: 57–58). Wymienione w czwartym punkcie postulaty obejmowały następujące kwestie: osobiste zaangażowanie, samodzielne inicjowanie oraz ocenianie efektów przez osobę uczącą się. Paulo Freire (nazywanie doświadczenia w dialogu) przyczynił się do rozwoju TUOD za pośrednictwem „świadomości krytycznej" – uświadamiania, myślenia i przeobrażania społecznych, kulturowych, ekonomicznych i politycznych warunków egzystencji osób z grup społecznie marginalizowanych (Kolb, Kolb 2022: 58–59).

Uczenie się oparte na doświadczaniu jako proces zwyczajowo przedstawia się w formie graficznej, która odzwierciedla jego charakterystyczne cechy – procesualność i płynność. Podejście jest elementem różnicującym uczenie się z doświadczania od tradycyjnych form, gdzie edukację postrzega się jako linearny proces:

> w modelu linearnym uczący się jest biernym odbiorcą informacji, podczas gdy w ramach Cyklu Uczenia się adepci zdobywają informacje za pośrednictwem konkretnych doświadczeń, przekształcają je poprzez refleksję i konceptualizację, a następnie ponownie je przeobrażają, działając na rzecz zmiany w świecie, uwzględniając jednocześnie, na jakie informacje warto zwrócić uwagę w nowym doświadczeniu (Kolb, Kolb 2022: 66–67).

Cykl uczenia się opartego na doświadczaniu składa się z czterech etapów: konkretnego doświadczenia, refleksyjnej obserwacji, abstrakcyjnej konceptualizacji oraz aktywnego eksperymentowania.

Schemat 2. Cykl uczenia się opartego na doświadczaniu



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Kolb, Kolb 2022, s. 66.

Konkretne doświadczenie i abstrakcyjna konceptualizacja są trybami uchwytywania doświadczeń, natomiast refleksyjna obserwacja i aktywne eksperymentowanie trybami przekształcania doświadczeń (Kolb, Kolb 2022: 65). Cykl uczenia ma charakter uniwersalny, jednak nie w klasycznym rozumieniu jako następujących po sobie etapów, ale elementów, które składają się na proces uczenia się z doświadczania. Kwestię tę oddają style uczenia się, które w najnowszej, opartej na wieloletnich badaniach wersji, obejmuje dziewięć stylów (Kolb, Kolb 2022: 79–83). Ograniczę się jedynie do tego wskazania, gdyż pogłębiona analiza cyklu i stylów uczenia nie stanowi przedmiotu zainteresowania realizowanego w mojej rozprawie.

Wśród wątków, którym należy poświęcić uwagę z perspektywy rozumienia problematyki badawczej znajduje się operacyjne zrozumienie uczenia się na podstawie doświadczania i jej realizacji w praktyce. Obszary te można podzielić na trzy części – indywidualny, grupowy oraz społeczny – podobnie jak w przyjętym paradygmacie realizacji całego projektu (m.in. na podstawie myśli Foucaulta; zob. podrozdział 2.2.). W książce *Uczenie na podstawie doświadczania…* czytamy:

> edukatorzy stosujący metody oparte na doświadczaniu, oprócz pracy z poszczególnymi osobami, zajmują się także wsparciem procesów uczenia się w zespołach i całych organizacjach. TUOD umożliwia przyglądanie się tym procesom na wszystkich trzech poziomach: jednostkowym, zespołowym i organizacyjnym (Kolb, Kolb 2022: 175).

Jednym z warunków uczenia się na podstawie doświadczania na poziomie jednostki jest świadomość. Osoba powinna znać swój unikalny sposób uczenia się na podstawie doświadczania, a w konsekwencji tegoż, posiadać zdolność kontrolowania owego procesu (Kolb, Kolb 2022: 147). Wówczas mamy do czynienia ze świadomym uczeniem się na podstawie doświadczania. Równie ważną kwestią jest refleksja na temat doświadczania, która często jest odroczona w czasie. Dzieje się tak ze względu na brak refleksji w działaniu i brak przestrzeni na nią w codzienności. W takiej sytuacji uczenie się na podstawie doświadczania ma miejsce po jego przeżyciu (Kolb, Kolb 2022: 155). Oznacza to, że ten rodzaj uczenia się wymaga skoncentrowania na osobistym doświadczeniu i samoidentyfikacji. Ta ostatnia, w odniesieniu do grup osób marginalizowanych ma nieco inny kontekst, o którym Kolbowie piszą w odniesieniu do działalności Paulo Freire:

> praca z brazylijskimi chłopami, których [Paulo Freire – przyp. M.R.] uczył czytać i pisać, pomogła uwolnić ich od samoidentyfikacji ukształtowanej przez zinternalizowany ucisk. Samoidentyfikacja ta polega na internalizacji i zaakceptowaniu przez jednostki należące do uciskanej grupy uprzedzeń na ich temat: „Tak często (uciskani) słyszą, że są do niczego, nic nie potrafią i nie są w stanie niczego się nauczyć… Że są słabi, leniwi i bezproduktywni… Aż w końcu stają się przekonani o własnej bezwartościowości" (Kolb, Kolb 2022: 132).

Zatem w przypadku osób i grup marginalizowanych uczenie się na podstawie doświadczania polega na ukierunkowaniu wysiłków na identyfikację istniejących mechanizmów opresji, budowania świadomości społecznej struktury oraz umiejscowienia w niej jednostki. Podstawowym zadaniem jest budowa świadomości siebie, poczucia własnej wartości, a dalej również jednostkowej sprawczości. Istotnym warunkiem opisywanego procesu jest nie tyle samo doświadczenie/doświadczanie, lecz sytuacja sięgająca rangą kryzysu, a więc taka, która dezorganizuje funkcjonowanie:

> o ile jakaś część uczenia się zachodzi w wyniku empirycznego doświadczenia, to jest to prawdopodobnie ten rodzaj uczenia się, który wzmacnia wcześniejsze wnioski lub koryguje myśli czy zachowania w nieznaczny sposób. Dla wprowadzenia większych zmian, takich jak na przykład przezwyciężenie nałogu, konieczny jest „wstrząs", który dezorganizuje życie (Kolb, Kolb 2022: 75).

W perspektywie powyższego cytatu można wyróżnić dwa typy uczenia się na podstawie doświadczenia/doświadczania: typ korygująco-wzmacniający, który powoduje jedynie nieznaczne zmiany lub potwierdza dotychczasowe schematy (poznawcze, działania), będący rezultatem samego doświadczenia oraz typ modyfikujący, który powoduje większe zmiany i jest rezultatem wstrząsu[30]. W tym zakresie ważna jest stała kombinacja wyzwań i wsparcia, bowiem to właśnie one stwarzają warunki do najlepszego rozwijania się ludzi (Kegan 1994 [za:] Kolb 2022: 219). Wszelkiego rodzaju problemy, trudności, kryzysy mają rozwojowy charakter (a więc będący przestrzenią uczenia się), bowiem uświadomienie ich sobie może inicjować proces, wiodący do zmiany:

> zetknięcie z nimi [problemami – przyp. M.R.] stanowi dla nas punkt zwrotny. Wyzwania te mogą przybrać formę zamiany lub przerwania kariery zawodowej, rozwodu, nieprzewidzianej śmierci członka rodziny albo przyjaciela lub jakiegoś nieoczekiwanego, zaskakującego wydarzenia, którego nie sposób zlekceważyć. Mogą to być również subtelniejsze wahnięcia, takie jak niezadowolenie z jakiejś części życia, którą uważaliśmy za oczywistą. Uświadomienie sobie problemu może wywołać pragnienie zmiany. Skuteczna odpowiedź na nie jest efektem procesu zaangażowania i świadomego uczenia się przez doświadczanie (Kolb, Kolb 2022: 342).

Autor i autorka teorii uczenia się na podstawie doświadczania, opierając się na konstruktywistycznych teoriach rozwoju autorstwa Piageta i Wygotskiego wskazują, że konstruowanie nowej wiedzy odbywa się na bazie wiedzy i doświadczeń mających miejsce w przeszłości (Kolb, Kolb 2022: 266–267). Jednym z elementów konstruktywistycznego podejścia do uczenia się opartego na doświadczaniu, jest koncepcja „rusztowania", a więc włączania przeszłego doświadczenia do aktualnego doświadczania i uczenia się właśnie na podstawie ich połączenia (por. Kolb, Kolb 2022: 268).

Niejako w sukurs łączenia doświadczeń minionych i aktualnych przychodzi uwaga intencjonalna. W kontekście TUOD zakłada ona osobistą, a więc i wybiórczą perspektywę selektywnego podejścia do wyboru przedmiotów zainteresowania, a w rezultacie – także uczenia się. Innymi słowy, człowiek skupia uwagę na tym, co jest dla niego/niej interesujące, a przez to proces uczenia się ma charakter nie tyle indywidualny, co wybiórczy (zob. Kolb, Kolb 2022: 150). Przypomina to swoisty typ „bańki informacyjnej", opierającej się na tworzeniu własnego otoczenia z informacji spójnych z naszym światopoglądem. Uwaga

[30] Przyjęta typologia oraz jej nazewnictwo są pomysłem autorskim.

intencjonalna pociąga za sobą konsekwencje wyspecjalizowanego rozwoju, a więc opartego na tym, co głęboko nas interesuje i jednoczesne odrzucanie/poświęcanie mniejszej uwagi tym kwestiom, które nie wpisują się w pole naszych zainteresowań. Należy jednak pamiętać, że selektywne podejście tworzy swoisty łańcuch odrzucania-wybierania. Elementy, które nie przykuły naszej uwagi, mają nikłą szansę na jej ponowne zdobycie i włączenie w zakres uczenia się z doświadczania. Tym samym to, co zostało przez nas wybrane, zawęża pole dalszego zainteresowania i specjalizowania się w obszarach, które ówcześnie zostały przez nas wyselekcjonowane (zob. Kolb, Kolb 2022: 338).

Wykraczanie poza typowe i znane wybory, tak jak każdy proces zmiany, może wywoływać strach. Podobne emocje mogą towarzyszyć tworzeniu nowej wiedzy, do czego kwalifikuje się także niechęć dorosłych względem uczenia się (*inside out*) na podstawie doświadczania (Kolb, Kolb 2022: 256). Owe uczenie się ze środka na zewnątrz wymaga bowiem sięgania w głąb siebie, zetknięcia z własnymi wartościami, uczuciami i myślami (Kolb, Kolb 2022: 231). Niezbędne jest zatem przezwyciężenie strachu oraz oporu przed zmianą i głębokim poznaniem siebie, gdyż ten rodzaj uczenia się jest niemal podstawowy dla dobrego funkcjonowania dorosłych w kolejnych etapach życia. Jak pisze Carl Jung, potrzebujemy przygotowania do wejścia w następne dekady naszej egzystencji, a dotychczasowe narzędzia umożliwiające nam funkcjonowanie (m.in. wartości, przekonania, sposoby radzenia sobie) są już zdezaktualizowane:

> „Najgorsze w tym wszystkim jest to, że nawet mądrzy i wykształceni ludzie żyją obok tych przemian, nie zdając sobie sprawy z możliwości ich istnienia. W drugą połowę życia wkraczają całkiem bez przygotowania. A może istnieją gdzieś szkoły, nie zwykłe szkoły wyższe, lecz wyższe szkoły dla czterdziestolatków, przygotowujące ich do nadchodzącego życia i jego wymagań, tak jak zwyczajne akademie wprowadzają młodych ludzi w poznanie świata i życia? Nie, doprawdy całkiem nieprzygotowani wkraczamy w popołudnie życia, gorzej jeszcze, czynimy to pod egidą błędnej przesłanki naszych dotychczasowych prawd i ideałów. A przecież nie możemy przeżywać popołudnia życia według tego samego programu, który przyświecał nam o poranku, albowiem tego, czego o poranku mamy za dużo, wieczorem będzie za mało, co zaś rankiem jest prawdziwe, wieczorem będzie fałszywe" (Jung 2014 za: Kolb, Kolb 2022: 341).

Wśród elementów składających się na TUOD wskazuje się przestrzeń uczenia się, a więc fakt, że ma ono charakter pewnej mapy obejmującej różne sposoby uczenia się, mogące

funkcjonować niezależnie, a także przenikać się. To istotna odmienność względem postrzegania uczenia się jako uniwersalnego procesu (Kolb, Kolb 2022: 204). Podobnie ma się kwestia błędnego uznawania uczenia się z doświadczania jako procesu wyłącznie indywidualnego. Dokonuje się ono w transakcji [31] między jednostką, a środowiskiem. Zatem (wracając do uczenia się jako mapy) ścieżki rozwoju mogą być różne, tak jak konteksty kulturowe, systemy wiedzy społecznej itp. (Kolb, Kolb 2022: 118–122). Pisząc o środowisku, nie sposób pominąć relacji interpersonalnych, które okazują się odgrywać istotną rolę w procesie uczenia się – mogą nań wpływać pozytywnie lub negatywnie:

> nauczyciele, mentorzy, doradcy, rodzina i przyjaciele – wszyscy mogą pozytywnie lub negatywnie wpływać na proces uczenia się. Kluczową metapoznawczą strategią zarządzania relacjami w procesie uczenia się jest skupienie na rozwoju tych więzi, które przyczyniają się do wzrastania przy jednoczesnym minimalizowaniu czy ograniczaniu bycia w „toksycznych" relacjach, które osłabiają sam proces uczenia się i naszą tożsamość edukacyjną nastawioną na uczenie się (Kolb, Kolb 2022: 168).

Relacje wpisują się w szerszy kontekst przestrzeni sprzyjającej uczeniu się, której fundamentalną cechą jest bezpieczeństwo psychologiczne (Kolb, Kolb 2022: 211). Przestrzeń ta wymaga wzajemnego szacunku, troski oraz ufności w dobre intencje innych, gdyż tylko poczucie bezpieczeństwa warunkuje uczenie się, w które wpisane jest popełnianie błędów. Błędy służą nie tylko uczeniu się z nich (w myśl zasady, że „każdy uczy się na swoich błędach"), ale przede wszystkim dopuszczenie możliwości ich popełnienia dokonuje prawdziwego otwarcia na uczenie się na podstawie doświadczania, daje przestrzeń sukcesom i porażkom.

Na gruncie polskim bardziej niż *experiential learning* zakorzeniła się idea uczenia się przez całe życie. Pierwotnie jednak mówiono o kształceniu ustawicznym, jednak od lat 80 koncepcja to ulegała dewaluacji (Malewski 2002: 190). Warunki neoliberalnej polityki spowodowały przekształcenie edukacji całożyciowej (*lifelong education*) w uczenie się przez całe życie (*lifelong learning;* LLL*)* – zmiana ta nie dotyczyła wyłącznie semantyki, lecz wiązała się z przesunięciem odpowiedzialności za edukację z państwa na jednostkę (Mendel 2017: 72). Takie jednostkowe podejście jest immanentną cechą społeczeństwa ponowoczesnego, o czym

[31] Kolbowie klarownie uzasadniają użycie terminu „transakcja" a nie „interakcja". Ich zdaniem „interakcja" opisuje zaangażowanie w proces oddzielnych tożsamości – splatają się, ale pozostają odrębne. „Transakcja" podkreśla natomiast płynną i przenikającą relację, w której obiektywne warunki i subiektywne doświadczenia ulegają zmianie (zob. Kolb, Kolb 2022: 118–119).

pisałem w rozdziale pierwszym. Człowiek dorosły ma „(…) poszukiwać aktualnej i adekwatnej do swojej sytuacji życiowej wiedzy i winien umieć stosować ją w swoim życiu" (Dubas 2002: 151). Globalizm i globalna polityka wymuszają na jednostce nieustanne poszukiwanie wiedzy i dostosowanie się do zmieniających warunków życia, co wymaga uczenia się przez całe życie.

Doświadczenia światowe pokazują, że *experiential learning* może stanowić nie tylko kapitał i wpływać na poprawę funkcjonowania człowieka jako jednostki oraz osoby stanowiącej część lokalnej społeczności, ale może być również podstawą do włączenia dorosłych w edukację formalną na poziomie wyższym. Sztandarowym przykładem jest działalność Centre of Lifelong Learning Uniwersytetu w Warwick, która daje wyraz uznawania niemal za równoważne uczenia się certyfikowanego i opartego na doświadczeniach (Mendel, Suska-Wróbel, Zieliński 2015: 9).

Jak pisze Józef Kargul, uczenie się przez całe życie jest szczególnym rodzajem uczenia się dorosłych i oznacza „naturalne nabywanie wiedzy i umiejętności w życiu codziennym" (Kargul 2018: 83). Ten rodzaj uczenia się – uczenia się z życia, Duccio Demetrio nazywa autobiograficznym, które pozwala jednostce realizować swoje potrzeby, nawet te najbardziej intymne (Demetrio 2006: 130). Błędne byłoby myślenie o całożyciowym uczeniu się, jako doświadczeniu, w którym ważną rolę odgrywają wyłącznie aspekty indywidualne, bowiem, tak jak w przypadku *experietnial learning*, osoba ucząca się wciąż pozostaje zanurzona w świecie społecznym. Joanna Szłapińska odwołując się do teorii biograficznej Petera Alheita pisze o tym w następujący sposób:

> procesy refleksyjnego uczenia się nie są usytuowane wyłącznie «wewnątrz» jednostki – kontynuuje badacz – ale zależą od komunikacji i interakcji z innymi oraz od kontekstu społecznego. „Biograficzne uczenie się" – przekonuje P. Alheit – jest bezpośrednio osadzone w „świecie życia", które analizuje się jako „środowisko uczenia się" czy „płaszczyzny uczenia się". „Uczenie się z doświadczenia", „uczenie się w świecie życia" czy „uczenie się z kontekstów" są pojęciami, które rozważają aspekt całożyciowego uczenia się (Szłapińska 2018: 168).

Z pewnością można stwierdzić, że istnieje pewna nić wiążąca uczenie się przez całe życie, uczenie się z doświadczenia oraz biograficzne uczenie się. Problem zależności między *experiential learning* i *lifelong learing* zdaje się tłumaczyć Dorota Ciechanowska, która odnosząc się do dokumentu Unii Europejskiej „Edukacja dla Europy" pisze, że LLL jest w nim rozumiany jako proces refleksyjnego nabywania wiedzy – długotrwałego i obejmującego całe życie (Ciechanowska 2004: 157–158). Zgodnie z zaprezentowanym stanowiskiem,

w dalszej części pracy pojęcia uczenia się z doświadczenia i uczenia się przez całe życie będę używał zamiennie.

Anna Pluskota definiuje całożyciowe uczenie się jako „każdą aktywność nastawioną na uczenie się, podejmowaną w ciągu całego życia. Jej celem jest nabywanie, poszerzanie i aktualizowanie wiedzy, umiejętności i kompetencji w perspektywie jednostkowej, obywatelskiej, społecznej i/lub zawodowej" (Pluskota 2015: 21). Najczęściej jednak uczenie się przez całe życie, podobnie z resztą jak kształcenie dorosłych, utożsamiane jest z działaniami ściśle związanymi z dostosowaniem się człowieka do zmian zachodzących na rynku pracy i jego potrzeb (Solarczyk-Ambrozik 2018a: 318), podszytymi późnonowoczesnymi ideami indywidualizmu, ciągłego rozwoju, sukcesu zawodowego i życiowego. Tak rozumiane uczenie się przez całe życie jest odpowiedzią na społeczne oczekiwania ciągłego dopasowywania się do zmiennych warunków życia, co wymaga od ludzi nie tylko nieustannego podnoszenia umiejętności i kwalifikacji, ale, co wydaje mi się szczególnie ważne, nadaje im cechę stale niekompetentnej osoby uczniowskiej. Stąd wynikać może przekonanie o ubóstwie, braku zatrudnienia czy innych kwestiach społecznych (tzw. "problemach") jako rezultatu niewystarczających kompetencji i niedostosowania do współczesnego świata. Tak wytyczona droga zdaje się prowadzić tylko w jedną stronę – kształcenia powrotnego (*reccurent education*), którego celem jest powrót osób na rynek pracy, realizowanego poprzez przymus mobilności i ciągłego dopasowywania się (Solarczyk 2001: 157).

Uwikłanie LLL w polityki społeczne i edukacyjne prowadzi do przesunięcia od uczenia się przez całe życie do całożyciowego kształcenia, a więc do działania mającego ściśle, z góry określony cel. Instrumentalne traktowanie *experiential learning* – moim zdaniem – w sposób znaczący spłyca tę ideę, która nie jest już sekwencją całożyciowych aktywności (bliskiej uczenia się z doświadczania), lecz staje się pojedynczymi punktami na osi doświadczeń, w tym edukacyjnych. Takie podejście odzwierciedla lokowanie całożyciowego uczenia się wśród działań kompensacyjnych, a nie ogólnorozwojowych, czy też inaczej – tak jak w przypadku programów interwencji społecznych – bazuje na deficytach, a nie zasobach (Pluskota 2015).

Uczenie się z całożyciowego doświadczenia jako zróżnicowane pod względem czasu (wystąpienia i trwania) oraz treści i edukacyjnych wartości, odzwierciedlają jego formy. W klasycznym ujęciu, tak jak w przypadku omówionej już edukacji i kształcenia, na LLL składają się procesy związane z uczeniem się tzn. formalne, pozaformalne i nieformalne (Malec 2008: 37). Lepszym sposobem opisu wydaje mi się schematyczne przedstawienie różnorodności źródeł całożyciowego uczenia się.

Schemat 3. Źródła całożyciowego uczenia się



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030, część ogólna*, s. 21.

Przedstawiony schemat opiera się o miejsca nabywania umiejętności ujęte w części ogólnej *Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030* (ZSU). Do prezentacji celowo wybrałem formę walca, która ma odzwierciedlać – niczym pudełko z umieszczoną wewnątrz niespodzianką – różnorodność, wielość, a nawet bezgraniczność miejsc i sytuacji, które posiadają lub mogą posiadać wartość edukacyjną, a dzięki temu są także źródłem uczenia się z doświadczenia/doświadczania. Błędu upatrywać można w zbyt bezpośrednim przekładzie miejsc nabywania umiejętności, które w ZSU zdają się w głównej mierze odwoływać do instytucji edukacyjnych i kształcenia ustawicznego. Zabieg ten jest jednak zamierzony i ma na celu zachęcenie do refleksji, a w konsekwencji być może i przeformułowanie sposobu myślenia o całożyciowym uczeniu się. Zauważyć można, że znajdujące się „w pudełku" miejsca i zdarzenia w sposób znaczący wykraczają poza ramy instytucjonalne.

Celem uczenia się z doświadczenia nie jest uzyskanie formalnych kwalifikacji potwierdzonych odpowiednim dokumentem (tak jak w uczeniu się z doświadczania celem nie jest osiągnięcie wyników), lecz sprostanie wyzwaniom życia codziennego i pojawiającym się w nim trudnościom. Można stwierdzić, że we współczesnym społeczeństwie całożyciowe uczenie się jest niezbędnym elementem trwania w nim, co wynika z nieustannie zmieniających się warunków życia.

Jednostka, która w swoim codziennym życiu napotyka trudności, mierzy się z koniecznością ich przezwyciężenia. Dokonuje tego za pomocą znanych i typowych rozwiązań, które wynikają z jej dotychczasowego doświadczenia. Jeśli zaś nie posiada schematu/schematów rozwiązania kryzysu, za pośrednictwem refleksji dotyczącej swojej

sytuacji poszukuje odpowiedniego rozwiązania, wciela je w życie (testuje), a następnie ocenia skuteczność podjętego działania. Jeśli odniesie sukces – nabywa schemat postępowania w danej sytuacji, zaś jeśli poniesie porażkę – ponownie przechodzi przez opisany cykl i (bogatsza o doświadczenie) powtarza go do osiągnięcia oczekiwanego efektu lub popadnięcia w bierność. W każdym z tych przypadków korzysta i uczy się z własnego doświadczenia. Edukacyjna wartość tego doświadczenia jest niemożliwa do uzyskania w inny sposób, także ze względu na wieloaspektową indywidualność: sytuacji, doświadczenia jednostki i percepcję możliwych rozwiązań trudności/kryzysu, podjętych działań i ich efektów.

Całożyciowe uczenie się jest ideą szczególnie nośną w przypadku osób, które z różnych przyczyn pozostają poza zatrudnieniem, ponieważ jego praktyka ma na celu

> (…) z jednej strony wyposażać w umiejętności pozwalające na sprawne funkcjonowanie w zastanej rzeczywistości, z drugiej zaś dawać możliwość wyzwolenia się z niej – wyzwolenia się z ograniczeń wcześniej stworzonego świata, tak by jednostka mogła tworzyć siebie i świat dookoła według wyznawanych przez siebie wartości (Pluskota 2015: 81).

Experiential learning nie tylko jest sposobem na przezwyciężenie trudności życiowych jednostki, ale także ma wartość emancypacyjną. Uczenie się przez rozwiązywanie problemów jako forma LLL może być praktyką upełnomocniającą (*empowerment*) i przynosić szersze niż tylko jednostkowe zmiany społeczne. Całożyciowe uczenie się ma charakter inkluzywny – jedyny warunek, jaki należy spełnić, by w nim uczestniczyć to być osobą refleksyjnie aktywną. W istocie kwestia ta odnosi się do Freirowskiej świadomości krytycznej, o której Maria Czerepaniak-Walczak pisze w następujący sposób:

> świadomość krytyczna, wyrażająca się w zdolności do krytycznego myślenia o problemach, dostrzeganiu ich i skutecznym rozwiązywaniu. Według Freire ten typ świadomości jest motorem emancypacji kulturowej, społecznej, ekonomicznej, umożliwia bowiem odkrywanie nowych związków między różnymi czynnikami i typami opresji oraz procesami wyzwalania się (Czerepaniak-Walczak 2018: 278).

W kontekście świadomości krytycznej uczenie się z doświadczenia można postrzegać, jako całożyciowe uczenie się dla życia, po to, by móc żyć i funkcjonować w wykluczającym społeczeństwie, które za sprawą zapośredniczenia narracji politycznych i medialnych, nieustannie wyznacza obcych i innych – tych, których wyklucza (Środa 2020).

Dotychczasowe rozważania zawarte w tym podrozdziale mogą rodzić pytanie dotyczące wyboru podejścia skupiającego się na doświadczeniu, a nie doświadczaniu, bowiem obie możliwości mogą stanowić interesujący przedmiot badań i analiz. Konieczne jest zatem wyjaśnienie źródeł leżących u podstaw dokonanego wyboru[32].

Podstawowa kwestia w metodologicznej konceptualizacji badania w duchu edukacyjnego doświadczenia i doświadczania dotyczy, w mojej ocenie momentu realizowania badania. Badanie w duchu edukacyjnego doświadczania wymagałaby realizacji w czasie rzeczywistym, kiedy osoby trwałyby w sytuacji braku zatrudnienia. Badanie braku zatrudnienia jako doświadczenia edukacyjnego oznacza badanie retrospektywne, w którym to osoba doświadczona kryzysem w przeszłości dokonuje jego oceny z aktualnego punktu widzenia.

Badanie edukacyjnego doświadczania braku zatrudnienia wymaga zupełnie innej organizacji zbierania materiału empirycznego, które w mojej ocenie bliskie jest metodom/technikom eksperymentalnym, co uzasadnią kolejne kroki tak skonceptualizowanego postępowania badawczego, którego możliwy kształt przedstawiam dalej. Zgodnie z ujętą przez Kolbów (Kolb, Kolb 2022) teorią uczenia się opartego na doświadczaniu, pierwszym badawczym przedsięwzięciem (fazą) byłoby określenie stylów uczenia się osób zakwalifikowanych do udziału w badaniu. Biorąc pod uwagę dezorganizację życia związaną z występującymi szeroko rozumianymi kryzysami (w tym braku zatrudnienia), określenie stylów należałoby przeprowadzić zanim dana osoba utraci zatrudnienie, by wyniki wiernie oddawały jej realne możliwości i zwyczaje[33]. Drugą fazą byłaby zatem utrata zatrudnienia, a dopiero w kolejnym kroku możliwe byłoby badanie uczenia się na podstawie doświadczania. Jak wspomniałem, takie badanie lokuję w metodach eksperymentalnych, a tak skonceptualizowany ich kształt wydaje mi się być wątpliwy moralnie i etycznie. Takie badanie technicznie wymagałoby zaangażowania całego zespołu badawczego, pracującego na różnych etapach, a także osób z wykształceniem psychologicznym, uprawnionych i posiadających doświadczenie w realizacji badań psychometrycznych.

Istotna różnica między badaniem braku zatrudnienia w perspektywie doświadczania i doświadczenia edukacyjnego tkwi również w naturalności procesu. W przypadku doświadczenia edukacyjnego większych problemów (z metodologicznego punktu widzenia) nie sprawia ocena doświadczenia braku zatrudnienia w retrospektywnej perspektywie. Jeśli zaś

[32] Rozjaśniam w tym miejscu kwestię wyboru orientacji projektu badawczego, co czynię ze względu na poruszany w podrozdziale temat rozróżnienia na edukacyjne doświadczenie i doświadczanie. Procedurę badawczą szczegółowo omawiam w rozdziale czwartym, poświęconym metodologii projektu badawczego.

[33] Testów psychologicznych oraz z zakresu kompetencji zawodowych nie przeprowadza się np. u osób znajdujących się w kryzysie psychicznym, bowiem ich wyniki mogą być niemiarodajne.

idzie o doświadczanie edukacyjne, biorąc pod uwagę zaprezentowany wyżej eksperymentalny rys badania, doświadczenia osób miałyby charakter danych wywołanych eksperymentalnie, tzn. wytworzonych w sposób nienaturalny, a więc formułowane na ich podstawie oceny byłyby zagrożone nieadekwatnością względem badanej rzeczywistości. W zakresie moich zainteresowań badawczych leżą jednak naturalne procesy edukacyjne dokonujące się u osób z doświadczeniem kryzysu braku zatrudnienia, bowiem stanowią one – jak sądzę – rzetelną podstawę formułowania wniosków badawczych oraz rekomendacji w zakresie praktyki. Pokładam nadzieję, że przedstawiona wykładnia uzasadnia wybraną przeze mnie ścieżkę realizacji projektu badawczego, o którym więcej piszę w rozdziale czwartym.

Ostatnim elementem tego podrozdziału jest wyjaśnienie przyjętego rozumienia pojęcia „doświadczenia edukacyjnego". Badania Alicji Jurgiel-Aleksander wskazują, że w literaturze andragogicznej obecne są trzy sposoby ujmowania i opisu doświadczenia edukacyjnego (Jurgiel-Aleksander 2013: 16), które pokrótce przedstawię.

Pierwszy sposób wiąże się z omówionym już postrzeganiem osoby dorosłej jako jednostki niekompetentnej, posiadającej deficyty. W tym przypadku doświadczenie edukacyjne rozumiane jest jak kształcenie, szczególnie zaś poprzez stawiane mu cele – niwelowania negatywnych konsekwencji społecznego usytuowania jednostki oraz sprawienie, by była społecznie użyteczna – to znaczy zatrudnialna. W drugim przypadku edukacyjność doświadczenia jest postrzegana jako naturalny element wpisany w życie człowieka i jego potrzeby. W ujęciu tym, edukacyjny charakter dostrzega się w każdej sytuacji społecznego i kulturowego uczenia się. Trzecia perspektywa odnosi się do całożyciowego uczenia się, w związku z czym doświadczenie edukacyjne jest zależne od warunków i sytuacji, a więc podlega ciągłym przeobrażeniom. W tym kontekście osoba dorosła jest niejako skazana na nieustanne uczenie się, a o ważności poszczególnych doświadczeń decyduje dokonywane przez nią wartościowanie (Jurgiel-Aleksander 2013: 16–17).

Podstawą przyjętego przeze mnie rozumienia pojęcia doświadczenia edukacyjnego jest trzecie ujęcie. Wiążę je z przedstawionymi w podrozdziale ideami całożyciowego uczenia się i uczenia się z doświadczenia, jako teoriami silnie obecnymi we współczesnej rzeczywistości. W ciągu życia człowiek wielokrotnie napotyka sytuacje, w których konieczne jest przeformułowanie dotychczasowych sposobów działania i poszukiwanie nowych. Samo korzystanie z wcześniejszych doświadczeń ma wartość edukacyjną, a percypowanie i testowanie nowych, może mieć również wartość emancypacyjną.

Ponadto uważam, że wszelkie świadomie podejmowane przez jednostkę działania mogą mieć wartość edukacyjną, bowiem wymagają dostrzeżenia sytuacji (niezależnie czy jest ona

problemowa czy też nie) oraz ustosunkowania się do niej poprzez bierność lub aktywność. Silnie zakorzeniona w naszym społeczeństwie indywidualizacja nie tylko powoduje, że człowiek pozostaje sam z napotykanymi trudnościami, lecz także z poszukiwaniem ich rozwiązań. Nawet jeśli uda mu się uzyskać pomoc, działanie pozostaje w jego względzie, a więc wymaga uruchomienia opisanego schematu rozwiązywania problemu.

Przyjmuję zatem, że doświadczenie edukacyjne obejmuje wszystkie aktywności i wpływy mające znaczenie dla przeformułowania dotychczasowych sposobów rozwiązywania kryzysów, a w związku z tym – także postrzegania przez człowieka otaczającego świata społecznego. Istotą doświadczenia edukacyjnego jest dokonane przez jednostkę wartościowanie konkretnych sytuacji egzystencjalnych na tle całej biografii. W praktyce oznacza to, że w projekcie apriorycznie nie dokonuję takiego wartościowania, a jedynie kreślę i przedstawiam możliwe perspektywy. Prawdopodobne jest zatem, że w zakres doświadczenia edukacyjnego badanych wejdą wszystkie formy (formalne, nieformalne, pozaformalne) uczenia się, ale również kształcenia, zaś ich wartościowanie obejmie każdy możliwy odcień. Wątki edukacji związanej z brakiem zatrudnienia i przyjętą perspektywą edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia poruszam w kolejnym podrozdziale.

3.3. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia

Twórczyni polskiej pedagogiki społecznej, Helena Radlińska podkreśla, że najważniejszym zagadnieniem tejże dyscypliny jest poszukiwanie czynników, które rozbudzają siły ludzkie oraz rozpoznawanie oddziaływania tychże czynników (Radlińska 1935: 73). Chodzi zatem o dostrzeżenie pewnych czynników, bodźców, które uruchamiają moc sprawczą człowieka do kierowania swoją egzystencją oraz intencjonalnego przekształcania środowiska lokalnego. Wspomniane czynniki mogą jednak wywoływać odmienne skutki u różnych jednostek – innymi słowy: różna może być siła ich oddziaływania (Radlińska 1935: 30). Warunkiem zmiany jest – jak pisze Radlińska – zakłócenie harmonii, niezadowolenie bądź to z dotychczasowych osiągnięć, bądź z siebie i środowiska (Radlińska 1935: 47–48). To właśnie wtedy, kiedy coś nam „przeszkadza", „nie pasuje", nie zadowala nas dostatecznie, podejmujemy wysiłki zmierzające do zmiany istniejącego *status quo* (por. de-koincydencja Jullien 2024: 38, 55–57,). Rolą pracowników/pracownic społecznych jest nie tylko odkrywanie czynników zmiany, ale ich pobudzanie i intencjonalne wykorzystanie:

> przeznaczeniem pedagogiki jest wedle Trentowskiego wykrycie środków, któremi da się „bóstwa in potentia" przebudzić i „w istny jaw życia, t.j. w bóstwo in actu

> zamienić". Budzenie sił potencjalnych przewiduje poszanowanie indywidualności każdej jednostki oraz nieznanych, intuicją i uczuciem ujmowanych, podstaw siły duchowej (Radlińska 1935: 20).

Radlińska za Trentowskim pisze o pewnym procesie przebudzania, który wiedzie od *in potentia* do *in actu*, co upraszczając można sprowadzić do drogi od potencji do działania. Do tego wątku zaczerpniętego z Radlińskiej powrócę w końcowej części pracy, korzystając z metafory owej drogi w finalnym ujęciu swoich rezultatów badawczych, szczególnie w prospektywnych konkluzjach z nich wynikających.

Tymczasem, skupiając się na pojęciu potencjalności, w kontekście myśli Radlińskiej operacjonalizowanej – na przykład – do studiów miejskich, Maria Mendel i Wiesław Theiss piszą, że potencjalność rozumieją jako „tworzenie przestrzeni dla nowych znaczeń", zaś potencjalność pełni (której rozwinięcie trafniej oddaje zajmowane przeze mnie stanowisko) jako „zdolność podmiotu do ciągłego przekształcania miejsca w codziennym rekonstruowaniu przeszłości w teraźniejszości, aktywizującym do współtworzenia akceptowalnej przyszłości" (Mendel, Theiss 2016: 62). Kluczowe w kontekście podejmowanej przeze mnie problematyki jest wskazanie tak Radlińskiej, jak i Mendel oraz Theissa, na zdolność jednostki do przekształcania jej środowiska życia. Owe *in potentia* stanowi punkt wyjścia do operacjonalizowanego przeze mnie edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia.

Kontynuując myśl ugruntowującą wybraną przeze mnie perspektywę badawczą zwrócę także uwagę na słownikowe znaczenia pojęcia „potencjał". *Słownik języka polskiego* podaje trzy jego rozwinięcia: 1) „tkwiący w kimś lub czymś zasób możliwości, zdolności"; 2) „ogół elementów, środków ekonomicznych, pozostających do wykorzystania w jakimś celu"; 3) „w fizyce: wielkość charakteryzująca stan pola elektrycznego, magnetycznego lub grawitacyjnego w danym punkcie". W przyjętej przeze mnie perspektywie badawczej rozumienie „potencjału" najbliższe jest pierwszemu słownikowemu ujęciu, a to splata się z jego reprezentacją u Radlińskiej, Mendel oraz Theissa. Podejście, o którym mowa bliskie jest *empowermentowi*, który definiuje się jako proces „(…) podnoszenia rangi wartości duchowych, społecznych i psychologicznych zdolności jednostek i całych grup społecznych (…) zaangażowania jednostki we własne życie, daje człowiekowi moc kreacji siebie i współtworzenia rzeczywistości społecznej" (Michel 2016: 11). *Empowerment* jest praktyką upodmiotowienia (Marynowicz-Hetka 2012: 126), uruchamia moc sprawczą, pozwalającą podejmować własne decyzje w kwestii własnej egzystencji oraz taką, która opierając się na zasobach posiadanych przez jednostkę, pozwala przejąć lub odzyskać kontrolę nad życiem.

Kolejne części tego podrozdziału poświęcam uzasadnieniu i kreśleniu kontekstu lokowania braku zatrudnienia w obrębie doświadczenia edukacyjnego, a konkretyzując: edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia. Nim jednak do tego przejdę, konieczne wydaje mi się wskazanie, że podstawowym „problemem”[34] przyjętej przeze mnie perspektywy otwierającej przestrzeń braku zatrudnienia na wypełnienie jej kontekstami edukacyjnymi jest niemal powszechne przekonanie o jedynie negatywnych konsekwencjach bycia w kondycji braku zatrudnienia. Takie podejście dominuje w literaturze przedmiotu (Wosik-Kawala, Sarzyńska-Mazurek 2017: 26; Reszke 1999; Szwedzik 2015; Flaszyńska 2019; Szelewicka 2002) i wynika między innymi z przekonania o braku sprawczości osób w kryzysie ubóstwa, które bez wsparcia społecznego nie są w stanie go przezwyciężyć (Michel 2016: 76). Skupianie się jedynie na negatywnych konsekwencjach braku zatrudnienia ogranicza percypowaną wartość pracy, a utrata zatrudnienia nie zawsze ma niekorzystny wpływ na dalsze losy osoby doświadczonej takim kryzysem (zob. Kirenko, Boczkowska 2017: 26–27). Jak słusznie zauważa Małgorzata Michel „(…) utrata pracy u jednej osoby może stanowić motywację do znalezienia kolejnej, a u drugiej spowodować początek procesu marginalizacji” (Michel 2016: 91). Punkt wyjścia stanowi uznanie, że brak zatrudnienia jest zjawiskiem niejednolitym pod względem przyczyn, a także skutków, ściśle związanych ze zmiennymi osobowościowymi, społecznymi oraz gospodarczymi (Kirenko, Duda 2018: 387). Różne są także determinanty psychospołecznego funkcjonowania osób pozostających poza zatrudnieniem – w jednym przypadku będą to kwestie braku stabilizacji finansowej, zaś w innym obniżonego poczucia własnej wartości (Kirenko, Boczkowska 2017: 24).

Argumentem w dyskusji jest również fakt, że uczenie jest nieusuwalnym, konstytutywnym elementem ludzkiego życia, choć jak podkreśla Kazimierz Czerwiński (2019: 118), często ograniczamy uczenie się do edukacji szkolnej lub akademickiej. Co więcej, refleksyjne uczenie zależne jest nie tylko od jednostki, lecz także od – mówiąc ogólnie – społecznego kontekstu środowiskowego i interakcji (zob. Szłapińska 2017: 168). Zatem skoro uczenie się jest wpisane w naszą egzystencję, naturalnie dotyczy także osób pozostających poza zatrudnieniem. Percepcja sytuacji niezatrudnienia jako trudnej, innej, gorszej czy wręcz stygmatyzującej rozciąga most w stronę zainteresowań Ervinga Goffmana, którego zajmowało

[34] Piszę o „problemie”, bowiem sądzę, że trudność ta nie wynika jedynie z kwestii ograniczenia percypowania zjawiska braku zatrudnienia do tylko jednego sposobu, lecz z hermetyczności stosowanych podejść, nieuwzględniających całego wachlarza różnorodnych możliwości, a co najmniej dychotomicznego charakteru rzeczywistości świata społecznego.

to, w jaki sposób ludzie świadomi swojego piętna, odmienności, podejmują strategie radzenia sobie z nimi (Michel 2016: 93).

Niemal naturalnie rodzi się zatem pytanie – czego można nauczyć się w wyniku utraty zatrudnienia? Zacznijmy od tych aspektów, którym można nadać etykietę konsekwencji „negatywnych" – na podstawie wybranych badań[35] wnioskuje się, że utrata zatrudnienia:

- obniża poczucie własnej wartości (Kirenko, Boczkowska 2017: 9), samooceny (Kirenko, Boczkowska 2017: 180) oraz wywołuje wyższe objawy depresyjne i lękowe (Kirenko, Duda 2018: 28);
- obniża poczucie jakości życia [36] (Kirenko, Boczkowska 2017: 9) szczególnie w obszarach: rodzinnym, społecznym, zawodowym (Kirenko, Duda 2018: 123–124) oraz intelektualnym (Kirenko, Duda 2018: 113);
- powoduje problemy w życiu rodzinnym i kontaktach międzyludzkich (rodzinnych, przyjacielskich); podnosi poziom nieufności względem ludzi (Kirenko, Duda 2018: 113);
- powoduje wykluczenie z dotychczasowych środowisk, m.in. w zakresie kontaktów związanych z miejscem pracy (Ślebarska 2013: 189);
- przyczynia się do wystąpienia deficytu motywacji (Kirenko, Boczkowska 2017: 22);
- powoduje większą podatność na neurotyczność (Kirenko, Boczkowska 2017: 168);
- pogarsza umiejętność radzenia sobie w sytuacjach trudnych i stresujących, szczególnie zaś u osób z przeciętnym i niskim umiejscowieniem kontroli zdrowia (Kirenko, Boczkowska 2017: 123);
- zwiększa trudności z podejmowaniem decyzji, kreatywnym myśleniem, planowaniem, jasnym formułowaniem myśli (Kirenko, Duda 2018: 114);
- zwiększa ryzyko wystąpienia społecznych dysfunkcji (bezdomność, uzależnienia, zachowania niezgodne z prawem) oraz wyuczonej bezradności i bierności (Wosik-Kawala, Sarzyńska-Mazurek 2017: 8);

[35] Rezygnuję w tym miejscu z dokonywania podziału na aspekty dotyczące sytuacji utraty zatrudnienia ujmowanej ogólnie oraz aspekty, które odnoszą się do sytuacji wybranej grupy osób pozbawionych zatrudnienia, gdzie wskazuje się, że pewne procesy nasilają się wraz z długością pozostawania poza zatrudnieniem. Jak bowiem wnioskują Janusz Kirenko i Magdalena Boczkowska: „badania nomotetyczne świadczą o tym, że skutki bezrobocia w perspektywie czasowej są względnie stałe, natomiast idiograficzne dowodzą, że fazowość przeżywania bezrobocia ma wiele odstępstw" (2017: 25). Ponadto taki podział nie stanowi elementu istotnego w kontekście podejmowanej przeze mnie problematyki.

[36] Należy jednak zaznaczyć, że poczucie jakości życia zależne jest od zadowolenia z tych elementów, które są dla jednostki najbardziej istotne (zob. Kirenko, Duda 2017: 38).

- powoduje niezadowolenie z życia seksualnego oraz zmniejsza poczucie zdolności do ponownego podjęcia zatrudnienia (Worach-Kardas, Kostrzewski 2011: 408 za: Kirenko, Duda 2018: 45–46);
- powoduje, możliwość przyswajania przekonania o braku kontroli i wpływu na warunki zewnętrzne (wyuczona bezradność) i powielanie ich do innych sytuacji (Kirenko, Duda 2018: 181);
- powoduje potrzebę dominacji i kontroli nad innymi ludźmi (potrzeba wyższa niż u osób zatrudnionych) (Kirenko, Duda 2018: 171);
- powoduje spadek kondycji duchowej i intelektualnej oraz spadek mobilności (Kirenko, Duda 2018: 22);
- może być treningiem bezradności i oddalać perspektywę ponownego zatrudnienia (Ślebarska 2010b: 254–255);
- zwiększa zakres „zakrzywiania" rzeczywistości, tzn. upiększania przeszłości; orientacja temporalna skupia się na teraźniejszości (ucieczka w teraźniejszość) (Kirenko, Duda 2018: 79);
- powoduje pojawienie się trudności z uczeniem się nowych rzeczy, a w pracy – nowych obowiązków i wchodzeniem w relacje ze współpracownikami/współpracownicami (Kirenko, Duda 2018: 113);
- wywołuje stres związany ze złą sytuacją finansową, co powoduje obniżenie zasobów poznawczych jednostki, a w rezultacie także zdolności do podejmowania decyzji, które mogłyby poprawić sytuację (podejmuje irracjonalne decyzje) (Stiglitz 2015: 206);
- zwiększa zakres rozpraszaczy, które utrudniają skupienie myśli i działania na jednej sprawie, w tym na ułożeniu planu i rozwiązywania problemu (Kirenko, Boczkowska 2017: 226).

Powyższe przykłady stanowią o tym, jak długa może być lista konsekwencji utraty zatrudnienia, które można zaklasyfikować jako „negatywne". Wśród nich znajdziemy aspekty dotyczące przekonań jednostki o sobie (samoocena), o gotowości do podejmowania działania, w tym radzenia sobie z sytuacjami trudnymi, relacji z innymi, w tym relacji z osobami najbliższymi (rodziną, przyjaciółmi), oceny zdarzeń z przeszłości, postrzegania przyszłości czy procesów decyzyjnych.

Spektrum omówionych dotychczas konsekwencji utraty zatrudnienia, pokazuje, jak trudna i skomplikowana może być rzeczywistość funkcjonowania osoby z takim doświadczeniem. „W rankingu tzw. krytycznych wydarzeń życiowych, po śmierci i chorobie,

utrata pracy zajmuje czołowe miejsce i jest przyczyną lęków egzystencjalnych, bez względu na pochodzenie kulturowe osób nią dotkniętych, a zjawisko bezrobocia jest głównym problemem polityczno-społecznym większości cywilizowanych państw świata" (Oniszczenko 1998 za: Kirenko, Duda 2017: 36). Utratę zatrudnienia lokuje się także w polu sytuacji stresu ekstremalnego, którą Janusz Kirenko i Magdalena Boczkowska definiują jako „sytuacje traumatyczne dotykające podstawowych wartości człowieka", stawiające przed jednostką wymagania, którym nie może sprostać wykorzystując posiadane zasoby, a jednocześnie nie pozwalają, by pozostała obojętna (2017:195). Przewlekły brak zatrudnienia to z kolei sytuacja kwalifikująca się do stresów chronicznych, powodujących oczekiwanie utraty kolejnych ważnych dla jednostki zasobów (Kirenko, Duda 2018: 152).

Utrata zatrudnienia może jednak być momentem przełomowym, które – za Anthonym Giddensem – są sytuacjami, kiedy „jednostki zostają powołane do podjęcia decyzji szczególnie ważnych ze względu na ich ambicje lub ogólnie decyzji, które zaważą na ich życiu" (2007: 155). Moment przełomowy charakteryzuje niezależna od stopnia refleksyjności jednostki ocena szans i wymagań stworzonych przez owy moment (Giddens 2007: 196). Warunkiem rozwoju jednostki w sytuacji stresu ekstremalnego/momentów przełomowych jest subiektywne postrzeganie własnego położenia i ocena możliwości przezwyciężenia pojawiających się trudności. Osoba doświadczająca utraty zatrudnienia musi zatem dostrzegać choć minimalne możliwości rozwiązania sytuacji, bowiem jak pisała Helena Radlińska, „nadmierne przyginanie nie hartuje, lecz łamie" (1935: 47). Anthony Giddens podkreśla proces reorganizacji psychicznej jako konieczności wnikającej z przemian w życiu jednostek (2006: 47).

Analiza konsekwencji utraty zatrudnienia w kontekście podejmowanego w podrozdziale tematu edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia, wymaga, jak sądzę, by odnieść się do strategii radzenia sobie z trudnościami – to jeden z wątków badań, które zrealizowali Janusz Kirenko i Magdalena Boczkowska. Wspomniani autor i autorka piszą, że:

> przeprowadzone badania ukazały zróżnicowanie w zakresie trzech spośród ośmiu strategii radzenia sobie przez badanych bezrobotnych i pracujących zawodowo. Najczęściej wykorzystywaną strategią w obydwu grupach była *koncentracja na problemie*, jednak bezrobotni istotnie rzadziej niż osoby pracujące zawodowo stosują tę strategię radzenia sobie z problemami (…) rzadziej są w stanie poświęcić wszystkie swoje zasoby, by ją rozwiązać. Skupiają się na emocjach, które towarzyszą im każdego dnia i poszukują sposobów na ich wyładowanie, częściej też znajdują ukojenie

> w alkoholu czy innych środkach odurzających, nie bacząc na fakt, że jest to strategia niekonstruktywna i niesprzyjająca rozwiązaniu doświadczanych problemów (Kirenko, Boczkowska 2017: 199).

Istnieją zatem obszary, w których osoby pozostające bez zatrudnienia nie różnią się istotnie od osób zatrudnionych. Jak w opisywanym przypadku radzenia sobie z problemami, obie grupy koncentrują się na ich rozwiązaniu, jednak wykorzystują odmienne – bardziej lub mniej konstruktywne – środki.

Warta podjęcia jest także kwestia postrzegania braku zatrudnienia jako sytuacji generującej znaczne zasoby czasu wolnego, czasu bezczynności. Józef Kargul zwraca uwagę na trudności związane z adekwatnym nazwaniem czasu posiadanego przez osoby pozostające poza zatrudnieniem (uwolniony, dyspozycyjny), co jednak ważniejsze z perspektywy podejmowanej problematyki, wskazuje także, że brak zatrudnienia to okres, kiedy nie występuje wzmożona edukacja, a sytuacja, w której znalazła się jednostka może utrudnić całożyciową edukację (Kargul 2005: 111). Zatem choć nie wyklucza możliwości uczenia się osób niezatrudnionych, to znacznie ją zawęża. Co ciekawe, ten sam autor w innej publikacji pisze o dwóch rodzajach wolnoczasowego uczenia się dorosłych: „w" czasie wolnym oraz „poprzez" czas wolny.

> Przedmiotem edukacji „w" czasie pozostającym do dyspozycji człowieka są rozmaite dziedziny życia społecznego, a jednostka sama decyduje o sposobach docierania do informacji i ich przyswajania (…) Edukacja „poprzez" czas wolny jest uczeniem się przez doświadczenie, przez naśladownictwo, przez działanie. Innymi słowy w czasie, który pozostaje do dyspozycji uczymy się wykonywać rozmaite czynności, ucząc się od innych, korzystając z przekazów medialnych, czynimy to niesystematycznie, w rozmaitych formach (Kargul 2018: 91).

Kargul podkreśla, że dorośli uczą się „poprzez" czas wolny, a więc uczą się ze swoich doświadczeń. W tym kontekście możliwe jest zatem uczenie się z doświadczenia utraty zatrudnienia, zwłaszcza, jeśli jego źródłem są – jak wskazuje wspomniany autor – szeroko pojęte media czy inni ludzie. Taka perspektywa wydaje się być szczególnie silna, bowiem „istota bezrobocia zawiera się w zwiększonym prawdopodobieństwie napotykania czynników stresogennych oraz uruchamiania strategii radzenia sobie z nim" (Kirenko, Duda 2018: 155).

Przeprowadzone analizy wskazują, że „bezrobocie jest krytycznym wydarzeniem w życiu człowieka, a bycie bezrobotnym to pewien proces adaptowania się do nowej sytuacji"

(Derbis, Bańka 1998: 16 za: Kirenko, Duda 2018: 42). „Jednostka tracąc pracę (…) musi nauczyć się ją [społeczną przestrzeń bezrobocia – dop. M.R.] rozumieć, poznać przyjęty w jej obrębie system znaczeń, fundamentalne założenia, zbiór przekonań, jak też sposób zachowywania się poszczególnych członków" (Ślebarska 2013: 190). Utrata zatrudnienia ma także niespecyficzny wpływ na sytuację jednostki – oddziałuje także na inne sfery, niezwiązane bezpośrednio z jej/jego życiem zawodowym (Kirenko, Duda 2018: 9).

Należy zatem stwierdzić, że bezradność i dostrzeganie jedynie „negatywnych" aspektów braku zatrudnienia jest podejściem nie w pełni przystającym do rzeczywistości. Pozostawanie poza zatrudnieniem jest sytuacją trudną do jednoznacznej charakterystyki, a sposób jego przedstawiania obciążony jest uproszczeniami i stereotypami (Kirenko, Duda 2018:10).

Położenie osób doświadczonych tego typu kryzysem, jak i sposób reagowania na niego mogą być różnorodne (Ślebarska 2010b: 255). „Sposoby, jakie osoba bezrobotna podejmuje w sytuacji stresowej określane są w literaturze mianem «procesu radzenia sobie» i podlegają ocenie pod kątem zasobów i możliwości danej osoby" (Byra, Parchomiuk 2009 za: Kirenko, Duda 2018: 155). Spektrum istniejących możliwości reagowania dobrze zdają się oddawać słowa Małgorzaty Michel, piszącej, że „charakterystyczna postawa «mogę, ale nie chcę» pojawia się obok: «chcę, ale nie mogę» czy «nie chcę i nie mogę»" (Michel 2016: 94). Jednostka jest jednak uwikłana w relacje środowiskowe i społeczne, stąd też ulegająca ciągłej modyfikacji tożsamość wymaga zgody własnej i innych osób na jej zmianę (Michel 2016: 140). Tożsamość ma charakter interakcyjny i podlega społecznym negocjacjom, warunkom, ponieważ „to społeczna widownia mówi człowiekowi, kim i jaki jest, oraz gdzie jest jego miejsce" (Michel 2016: 388). Utrata pracy jest sytuacją, która zmusza do podejmowania zachowań zaradczych w sferach: poznawczej, emocjonalnej oraz działania w zakresie przywracania równowagi utraconej w wyniku opisywanego zdarzenia krytycznego (zob. Chudzicka 2004: 81). Jakie jest zatem inne (drugie?) oblicze sytuacji osób pozbawionych zatrudnienia, które choć trochę bardziej „pozytywnie" patrzyłoby na tę sytuację i akcentowało wysiłki tychże osób?

Osoby pozbawione zatrudnienia częściej niż osoby, które je posiadają podejmują kontakty z innymi osobami niepracującymi (Kirenko, Boczkowska 2017: 60). Potencjalnie, z jednej strony może być to uwarunkowane wykluczeniem z dotychczasowych grup, w których funkcjonowała osoba oraz chęcią stworzenia relacji z osobami posiadającymi podobne doświadczenia (tu: braku zatrudnienia). Z drugiej strony, w relacje te może być uwikłane poznawanie innych sposobów zaradczych, a w konsekwencji ich poznania – testowanie

środków zaradczych, stosowanych przez inne osoby niezatrudnione. Pierwsza z tych możliwości została szerzej opisana w literaturze. W kontekście wykluczenia z dotychczasowego środowiska Katarzyna Ślebarska wskazuje, że osoby niezatrudnione „(…) stopniowo integrują się z nową grupą społeczną, którą tworzą pracownicy urzędów pracy, osoby bezrobotne itp." (Ślebarska 2013: 189). Adaptację do nowej sytuacji i organizację życia w obrębie nowej grupy społecznej podkreśla także Jules Gazon (2008: 48–49).

Jedną ze strategii radzenia sobie osób niezatrudnionych jest

> (…) z jednej strony, przyzwyczajanie się do myśli, że to, co się na przykład stało, już się nie odstanie, poszukiwanie czegoś dobrego w tym, co się wydarzyło, uczenie się z tym żyć, by z drugiej zaprzeczać, wmawiać sobie, że „to nie dzieje się naprawdę", nie przyjmować do wiadomości, że to się stało, udawać i zachowywać się tak, jakby się nie stało (Kirenko, Duda 2018: 210)

Opisywana strategia opiera się zatem na dostrzeganiu pozytywnych aspektów sytuacji kryzysowej z jednoczesnym fałszowaniem interpretacji rzeczywistości, opierającej się o odrzucenie negatywnych możliwości. Taką strategię często lokuje się jednak w sferze zachowań oddziałujących w sposób niekorzystny, jako bierne przystosowanie do zastanej rzeczywistości, jedynie dopuszczając opcję, iż jest ono strategią przystosowawczą pozwalającą zapewnić realizację potrzeb (szczególnie w sferze finansowej) (Kirenko, Duda 2018: 162–163). Gdyby jednak na ów drugi aspekt spojrzeć z innej perspektywy, można dostrzec w nim pewien mechanizm, którego stosowanie umożliwia jednostce funkcjonowanie. Innymi słowy, swoją uwagę skupia na „dalszym" życiu, a nie na kryzysie, co wydaje się szczególnie ważne dla osób nieposiadających zasobów, by ów kryzys przezwyciężyć. W końcu, nie ma jedynej słusznej drogi „rozwiązania" kryzysu braku zatrudnienia. Remedium nie musi stanowić podjęcie zatrudnienia, okazuje się bowiem, że osoby podejmujące zatrudnienie po okresie jego braku mogą odczuwać obniżoną satysfakcję z życia (Kirenko, Duda 2018: 24). Nie stawiam opisywanej strategii w blasku chwały, chcę jednak podkreślić – zgodnie z przyjętą perspektywą – jej potencjalność, robiąc miejsce także na nasycenie innymi znaczeniami.

Badania pokazują, że osoby pozostające poza zatrudnieniem prezentujące określone orientacje temporalne cenią podobne wartości, a ponadto obie wymienione grupy, w związku z brakiem stabilności rynku pracy, obawiają się przyszłości (Kirenko, Duda 2018: 176–177). Pozostając w obrębie orientacji temporalnych należy wskazać, że odgrywają one istotną rolę dla percypowanej jakości życia. Odczuwanie radości, zadowolenia czy ekscytacji związane jest bardziej z podejściem do życia niż sytuacją zawodową (Kirenko, Boczkowska 2017: 62).

Osoby długotrwale pozostające poza zatrudnieniem częściej mobilizują posiadane zasoby do aktywnego przezwyciężania kryzysu braku zatrudnienia (Ślebarska 2010b: 271). Brak zatrudnienia to kryzys mogący być źródłem motywacji (Kirenko, Duda 2018: 184). Sądzę zatem, że potencjalnie edukacyjnych obszarów braku zatrudnienia w polu *experiential* learning można wskazać więcej. Już samo podjęcie wysiłku w odnalezieniu się w nowej sytuacji życiowej wymaga modyfikacji dotychczasowego sposobu funkcjonowania i dostosowania go do aktualnej rzeczywistości życia – innymi słowy, to pierwszy etap procesu uczenia się życia w nowej sytuacji. Kolejny edukacyjny wysiłek ponosi jednostka rozważając i podejmując decyzje w zakresie zachowań zaradczych – czy podejmuje wysiłki poszukiwania zatrudnienia czy też nie. Jeśli tak – wymaga to uczenia się poruszania po rynku pracy, zaś jeśli nie – w przypadku posiadania zabezpieczenia finansowego, jednostka uczy się gospodarowania tymi środkami w odpowiedni (często będzie to oszczędny) sposób, natomiast jeśli ich nie posiada, wówczas uczy się jak zdobyć te środki (czy to poszukując zatrudnienia w szarej strefie, korzystania ze wsparcia najbliższych czy instytucji pomocowych), a w drugiej kolejności także uczy się dysponowania nimi.

Potencjał edukacyjny braku zatrudnienia można dostrzec w budowanych relacjach z szeroko rozumianym środowiskiem, między innymi:

- osobami najbliższymi – rodziną i przyjaciółmi. Utrata zatrudnienia pozbawia jednego z ważniejszych tematów do rozmów – rozmów o życiu zawodowym (w myśl ulokowania zatrudnienia wysoko w strukturze społecznych wartości, zob. Suzman 2021). Zatrudnienie jest tym tematem, o którym często wypowiadamy się w sposób negatywny (narzekamy na ilość obowiązków, klimat organizacyjny, relacje pracownicze, niesatysfakcjonujący poziom wynagrodzeń, niesprawiedliwy system premiowania, etc.). Whitney Goodman (2022: 208) wskazuje, że narzekanie stanowi punkt wyjścia do rozmowy o pozytywnych zdarzeniach, stąd też pozbawienie tematu do narzekania (życie zawodowe) niejako pozbawia możliwości rozmowy o zdarzeniach pozytywnych, co dotyczy obu stron komunikacji (osoby niezatrudnionej i osoby, z którą rozmawia);
- społecznością lokalną (sąsiedzką), w przypadku której pierwszym odruchem jest unikanie kontaktu, obserwowanie otoczenia, by nie doszło do przypadkowego spotkania, gdyż zazwyczaj jest ono okazją do *small talk'ów*. Osoby niezatrudnione mogą zatem uczyć się unikania kontaktów ze społecznością sąsiedzką, a w drugiej kolejności – prowadzenia rozmów w sposób zbywający, powierzchowny, wymijający tematy trudne (przykładowo, na pytanie „co słychać,

sąsiadko/sąsiedzie?", osoby te mogą przekierować rozmowę na tematy ogólne, wymijając sprawy trudne: „boli mnie głowa, musi być dzisiaj niskie ciśnienie") zamiast odpowiedzi typu „a wie pan/i, straciłam/straciłem jakiś czas temu zatrudnienie, ale świetnie się z tym czuję i w końcu mogę poświęcić czas sprawom naprawdę dla mnie ważnym" lub „straciłam/straciłem zatrudnienie i nikt nie chce mnie przyjąć". Osoby te mogą uczyć się zatem unikania kontaktów [37], jak i moderowania rozmów;

- osobami zatrudnionymi w instytucjach – w tym przypadku pierwszym etapem jest przełamanie niechęci względem przedstawicieli i przedstawicielek sektora administracji, następnie nauka sposobu komunikowania się, by w kolejnej fazie możliwe stało się wypracowanie efektywności tychże kontaktów, przez co rozumiem pomyślne dla osoby niezatrudnionej załatwianie spraw. Patrząc globalnie, to także kwestia nauczenia poruszania się w gąszczu różnego typu instytucji, z których każda zajmuje się innymi sprawami, obejmującymi konkretny wycinek rzeczywistości.

Wymienione i przybliżone obszary, w których można dostrzec edukacyjny potencjał braku zatrudnienia w kontekście uczenia się z doświadczenia stanowią, jak sądzę, jedynie próbkę tego, co w gruncie rzeczy może mieć miejsce. W istocie, właśnie taki cel przyświecał temu przedstawieniu, by możliwe było skalibrowanie osoby czytelniczej w stosowanym przeze mnie podejściu.

Osoby niezatrudnione można ulokować (lokuje się) w obrębie kultury ubóstwa, która, jak referuje Małgorzata Michel w odniesieniu do badań Moniki Oliwy-Ciesielskiej, jest swoistą reakcją na zaistniałą sytuację, a wybór ten nie ma dobrowolnego charakteru. Kultura ubóstwa jest „zasilana" przez ludzi wywodzących się z niższych warstw społeczeństwa, którzy przystosowują się, bo nie mogą lub nie potrafią dokonać zmiany (Michel 2016: 103). Mniej rozpowszechnioną percepcją kultury ubóstwa jest wykluczenie uczestniczące, kiedy osoba:

> (…) czynnie działa na rzecz kreowania swojej przestrzeni życia oraz potrafi znaleźć i zastosować w życiu alternatywne sposoby zaspokajania potrzeb i realizacji swoich

[37] Istotne wydaje mi się podkreślenie w tym miejscu, że choć na poziomie semantycznym „unikanie kontaktów" posiada jednoznacznie negatywne konotacje, takiego podejścia nie należy utożsamiać z przedstawianym przeze mnie podejściem i kontekstem. Zgodnie z przyjętą perspektywą, pole znaczeniowe otwieram i pozostawiam otwarte na przyjęcie nowych treści, stąd też, unikanie kontaktów może być mechanizmem negatywnym (izolowanie się od społeczeństwa, ekskluzja i degradacja), a jednocześnie może mieć wymiar pozytywny, upełnomocniający – stawiania granic i przejmowania kontroli nad polem swoich relacji międzyludzkich.

> celów. Sposoby te i cele nie zawsze noszą piętno czynów przestępczych, częściej świadczą o zaradności, sprycie, silnej motywacji i przedsiębiorczości. Wykluczeni uczestniczący charakteryzują się ponadto elastycznością, zdolnościami komunikacyjnymi i negocjacyjnymi, umiejętnością pracy w grupie, kreatywnością i zaangażowaniem, zarządzaniem ludźmi i przestrzenią, inicjatywą w podejmowaniu działań. (…) Cechy te *de facto* pożądane są między innymi na rynku pracy (…) (Michel 2016: 403).

Małgorzata Michel (2016) dokonuje odwrócenia perspektywy, dzięki czemu możliwe jest dostrzeżenie sposobów organizowania się grup osób wykluczonych, będących swoistym rodzajem aktywności („układanie" /oswajanie otoczenia/środowiska), lokujących się na przeciwnym biegunie względem bezczynności. Mieszczą się one bowiem w polu organizowania życia w alternatywny sposób – czy to względem dotychczasowego stylu życia czy reguł dominujących w społeczeństwie. Takie odwrócenie perspektywy jest, jak sądzę, niezbędnym zabiegiem, którym powinna zostać poddana sytuacja osób pozostających poza zatrudnieniem. Procesy społeczne nie zachodzą w izolowanych i ściśle kontrolowanych warunkach, stąd też w przypadku osób wykluczonych (także pozostających poza zatrudnieniem) można stwierdzić, że „to nie tylko społeczeństwo «zamknęło» się na nich, ale także oni sami w konsekwencji «zamknęli» się na społeczeństwo" (Pluskota 2015: 64). Wspominany już w rozprawie Jules Gazon, pisze:

> bezrobocie dotyka równowagi psychologicznej, marginalizuje ludzi, zamyka ich w swego rodzaju gettach, w których gubi się kompetencje i zawodową motywację, gdzie relacje społeczne i rodzinne ulegają pogorszeniu, wzrasta zachorowalność. Ta wynikająca z bezrobocia izolacja tworzy w naszych społeczeństwach, z powodu zastępczego dochodu w zamian za brak pracy, korzystającą z pomocy socjalnej wspólnotę zamykającą się w sobie, co powoduje zjawisko samowykluczenia społecznego, gdzie często dzieci bezrobotnych w długim okresie nie rozważają już innego horyzontu, jak tylko ten, który wiąże się z ich własnym środowiskiem. Wynika stąd wśród ludzi aktywnych na rynku pracy odrzucenie tej „wspólnoty bezrobotnych korzystających z pomocy społecznej", co ożywia napięcia społeczne i rasowe w miarę, jak bezrobocie dotyka niektóre osoby z powodu ich pochodzenia etnicznego. Co więcej, poddając się sytuacji bezrobotnego, osoby te nie poszukują już albo odrzucają każdą propozycję zatrudnienia, gdyż utraciły wiarę w samych siebie. Jest to być może najbardziej oczywisty stan „psychicznego ubóstwa", w jakie popada bezrobotny

> w długim okresie oraz inni nieaktywni beneficjenci pomocy socjalnej, nieuprawnieni do pobierania zasiłku dla bezrobotnych (Gazon 2008: 130-131).

Wykluczenie ma procesualny i dualny charakter i jest spowodowane zarówno czynnikami, na które jednostka ma wpływ, jak i takimi, na które wpływu nie posiada (zob. Michel 2016: 96). W przywołanym fragmencie Jules Gazon wydaje się jednak skupiać po pierwsze, wyłącznie na negatywnych konsekwencjach utraty zatrudnienia, po drugie zaś, środek ciężkości odpowiedzialności za położenie, w którym znajdują się osoby doświadczające tego kryzysu, jest skierowany na same te osoby. Innymi słowy, autor ten skupia się na mechanizmach samowykluczenia, ustawiając społeczną odpowiedzialność za ekskluzję w polu konsekwencji reakcji na automarginalizację osób pozostających poza zatrudnieniem.

Kiedy jednak spojrzymy na sprawę nieco szerzej, na przykład, w kontekście historii zawodowej osoby, utrata zatrudnienia jest niczym przekroczenie pewnej linii demarkacyjnej nakreślonej pomiędzy posiadaniem kompetencji a ich brakiem. Osobę zatrudnioną uważa się za zdolną do kierowania swoim życiem zawodowym (a być może także i prywatnym), za osobę kompetentną. Jednak wraz z utratą zatrudnienia traci także te cechy, staje się niekompetentna, nie potrafi kierować sobą i swoim życiem, i najwyraźniej „coś jest z nią nie tak". To także zmiana pomiędzy możliwościami, chęciami i umiejętnościami uczenia się, które zdają się być warunkowane zatrudnieniem.

Brak zatrudnienia to zatem jedna z sytuacji ocenianych nie tylko jako kryzysowe, ale także stawiające osobę, która go doświadcza w świetle braku kompetencji, więc wymagająca jakiejś – najlepiej systemowej – interwencji. W kontekście rozważań zawartych w rozdziałach pierwszym i trzecim, opisywana przeze mnie sytuacja przypomina podsycanie pragnienia czegoś trudnego do osiągnięcia lub nieosiągalnego, co „w realiach kultury warsztatowo-terapeutyczno-poradnikowej polega (…) na definiowaniu kolejnych obszarów ludzkiego doświadczenia jako niedoskonałych i niegotowych, wymagających jakiejś medycznej, terapeutycznej albo «rozwojowej» korekcji, najlepiej za pośrednictwem takiego czy innego płatnego treningu" (Stawiszyński 2021: 52). W tym podrozdziale starałem się otworzyć perspektywę i pokazać, że niezatrudnienie ma potencjał edukacyjny, niezależny od przyjętego systemu wartościowania samego doświadczenia braku zatrudnienia.

Kazimierz Czerwiński badający synergię między edukacją dorosłych i społeczeństwem obywatelskim podejmuje pytania, wśród których jedno jest szczególnie istotne z perspektywy realizowanego przeze mnie tematu: „W jakim stopniu obywatelskie uczestnictwo w demokratycznym społeczeństwie posiada walory edukacyjne?" (2017: 102–103).

Wspomniany autor wnioskuje, że „już sama decyzja o przystąpieniu do jakiegoś ruchu czy stowarzyszenia wymaga pewnej minimalnej wiedzy, która następnie – w wyniku akcesji – jest weryfikowana i wzbogacana" (Czerwiński 2017: 114). W perspektywie rozważań dokonanych w tym podrozdziale, utrata zatrudnienia jest sytuacją, która niejako wymusza podjęcie działań przez jednostkę, która go doświadcza. Stąd też przeniesione w pole rozważań o braku zatrudnienia, pytania – o walory edukacyjne – postawionego przez Czerwińskiego podejmowałem w zrealizowanym projekcie badawczym.

3.4. Podsumowanie

Rozważania zawarte w rozdziale trzecim koncentrowały się na pedagogicznym kontekście kondycji braku zatrudnienia. Argumentowałem tezę, że współczesna egzystencja społeczeństwa jest na wskroś przesiąknięta narracjami z rejestru jego pedagogizacji i indywidualizacji, przejawiającej się choćby w oczekiwaniu, że jednostka będzie uczyła się z każdego doświadczenia. W tej perspektywie, współcześnie społeczna (a często również indywidualna) wartość jednostki jest oceniana poprzez to, ile jest w stanie się nauczyć. Indywidualizm osiąga ekstremalne rozmiary, wikłając odpowiedzialność jednostki tak za życiowe sukcesy, jak i porażki. Co więcej, rozwiązanie doświadczanych trudności i kryzysów również zostaje przerzucona na jej barki, w myśl zasady, że jeśli w życiu się nie powodzi, oznacza to, że jesteśmy osobami „nie dość" dobrymi, wystarczającymi, zmotywowanymi, aktywnymi, etc. Z innej strony, doświadczamy silnie zarysowujących się wymagań społecznych, oczekujących tylko pozytywnych reakcji, także w sytuacjach trudnych. W obszarze zatrudnienia obserwujemy skutki indywidualizacji i pedagogizacji, przejawiające się np. w rosnącej popularności zatrudnienia jako *freelance*, dającego złudne poczucie niezależności w sferze życia zawodowego, a jednocześnie pozwalającego uciec od społeczeństwa po-uczajacego (Stawiszyński 2021).

Kryzys braku zatrudnienia wywołuje u osób go doświadczających różnorodne reakcje, tzw. strategie radzenia sobie w sytuacji kryzysowej. Spektrum tych strategii zasadniczo rozpina się między zachowaniami dysfunkcyjnymi, bierną akceptacją własnego położenia, a uruchomieniem działań zaradczych ukierunkowanych na przezwyciężenie kryzysu (por. Podgórny 2000). Każda z tych strategii kształtuje przestrzeń życia, w której osoba musi nauczyć się żyć, do czego niezbędne jest uczenie się.

Uczenie się, jak przekonywałem w podrozdziale 3.2. jest z perspektywy jednostki aktywnością najszerszą, w której mieszczą się również edukacja oraz kształcenie. W rozprawie interesuje mnie uczenie się, jako aktywność najszersza, skupiająca się na doświadczeniach

codzienności. Namysł nad uczeniem się dorosłych (podobnie z resztą, jak w przypadku kształcenia na niższych szczeblach) wciąż jednak obejmuje instrumentalne postrzeganie, jako narzędzia prowadzącego do zatrudnienia lub – jak w przypadku osób pozostających bez zatrudnienia – kształcenia powrotnego (*reccurent education*) (Solarczyk-Ambrozik 2018a: 318). Wplata się w nie koncepcję całożyciowego uczenia się (*lifelong learning*), którą błędnie, zwłaszcza w instytucjach rynku pracy, utożsamia się z kształceniem ustawicznym. W projekcie badawczym moja uwaga koncentruje się na uczeniu się poprzez doświadczenie (*experiential learning)* – opierającym się na refleksyjnym praktykowaniu, czerpaniu z przeszłych doświadczeń, by możliwe było czerpanie z nich w przyszłości (por. Perkowska-Klejman 2013).

Współczesny namysł nad ideą *experiential learning* podkreśla rolę uczenia się na podstawie doświadczania, a nie doświadczenia – zasadniczo jest to różnica stopnia uwikłana w orientację temporalną. Doświadczenie odwołuje się bowiem do uczenia na bazie zdarzeń przeszłych, zaś doświadczanie mówi o teraźniejszym uczeniu się z aktualnej rzeczywistości i egzystencji. Na podstawie dorobku Alice i Davida Kolbów (2022), w sposób autorski wyróżniłem dwa typy uczenia się na podstawie doświadczenia/doświadczania: korygująco-wzmacniający oraz modyfikujący. Pierwszy, powoduje nieznaczne zmiany lub potwierdza dotychczasowe schematy poznawcze i działania, zaś drugi powoduje większe zmiany, w rezultacie doznanego wstrząsu/kryzysu. Idea całożyciowego uczenia się, jak proponuje Alicja Jurgiel-Aleksander (2013) wiąże się z doświadczeniem edukacyjnym – jest to jeden ze sposobów rozumienia tego pojęcia, obecnych w literaturze andragogicznej. W obliczu pedagogizacji i indywidualizacji człowiek jest niejako skazany na nieustanne uczenie się – tak całożyciowe, jak i z doświadczenia/doświadczania. O ile zatem doświadczenie edukacyjne może obejmować wszystkie aktywności, które mogą mieć znaczenie dla przeformułowania dotychczasowych sposobów działania (w tym, rozwiązywania sytuacji kryzysowych), o tyle to jednostka nadaje danemu doświadczeniu wartość edukacyjną (decyduje czy miało ono walory edukacyjne czy nie).

Pogłębione analizy pokazują, że ludzkie życie utkane jest z różnego typu doświadczeń, mających potencjał edukacyjny. Korzystając z dorobku twórczyni polskiej pedagogiki społecznej – Heleny Radlińskiej – sytuację braku zatrudnienia przedstawiam w kontekście budzenia potencjalnych sił: od *in potentia* do *in actu*. Koncepcja ta, jest wyrazem tworzenia przestrzeni dla nowych znaczeń, której celem jest uruchamianie do współtworzenia akceptowalnej przyszłości (Mendel, Theiss 2016: 62). Jak wspominałem, utrata zatrudnienie może uruchamiać różnorodne strategie radzenia sobie. W podrozdziale 3.3., w którym pokazuję możliwe interpretacje doświadczenia braku zatrudnienia jako posiadającego wartość

edukacyjną rozpościeram perspektywę zarówno ich „negatywnego” (dominującego w przedmiotowej literaturze), jak i „pozytywnego” wymiaru. Analizując wyniki wybranych badań pokazuję, że brak zatrudnienia nie oznacza wyłącznie pojawienia się dysfunkcji, lecz może być również narzędziem zmiany czy nabywaniem umiejętności w gruncie rzeczy pożądanych na rynku pracy (zob. Michel 2016: 403).

4. Opis postępowania badawczego

Rezultaty przeprowadzonych i zaprezentowanych w poprzednich rozdziałach analiz i badań, stanowią – jak sądzę – istotne wprowadzenie i argumentację (przynajmniej częściowo zaspokajającą zainteresowanie osoby czytelniczej) dla podjętych przeze mnie decyzji metodologicznych i właśnie tym kwestiom poświęcę kolejne partie tekstu.

Podejmowany w pracy problem badawczy, w kontekście treści zawartych w rozdziałach 1-3 cechuje transdyscyplinarność. Tę decyzję podjąłem świadomie – podtrzymując swoje związki z pedagogiką społeczną, z której dorobku korzystam, a deklarowanym celem rozprawy jest zasilenie jej pola. Pedagogika społeczna zasadniczo interesuje się trzema polami: człowiekiem, wychowaniem oraz środowiskiem, dzięki którym utrzymuje swą tożsamość, a jednocześnie pyta o swój dyskurs i jest otwarta w swojej teoretycznej samowiedzy, czerpiąc z takich ujęć (zob. Przecławska 1999; Mendel 2014; Gola 2020). Prowadzony wywód obfitował w treści pochodzące z dyscyplin innych niż pedagogika, między innymi: socjologii, psychologii, ekonomii, filozofii, a nawet zarządzania. Henryk Mizerek rozwija pojęcie transdyscyplinarności nauki jako uprawianie nauki wymagającej użycia teorii i metodologii wykraczającej poza ustalone granice dyscyplin, z zastrzeżeniem, że

> nie chodzi tutaj o zwykłe łączenie dyscyplin lub tworzenie zespołów badaczy reprezentujących różne dziedziny nauki. Idzie o znacznie więcej – o mobilizację badaczy, którzy koncentrując się na rozwiązaniu konkretnego, doniosłego problemu, są gotowi przekroczyć granice rodzimych dyscyplin oraz wyzbyć się przyzwyczajeń narosłych w trakcie tworzenia konwencjonalnych produktów naukowych, takich jak artykuł lub patent (Mizerek 2017: 82).

Można zatem wyprowadzić wniosek, że podejmowanie niekonwencjonalnych badań, przez co należy rozumieć także osadzanie przedmiotów badań już rozpoznanych, w nowych kontekstach, wymaga wykorzystania niekonwencjonalnych metod analiz i badań empirycznych. Takie badania i rozwiązania *a priori* potrzebują przede wszystkim nowatorskiego myślenia, które zwłaszcza w przypadku obszarów już rozpoznanych, pozwolą zobaczyć ów przedmiot badań w nowym świetle.

Refleksję dotyczącą problematyki podjętych przeze mnie badań w takim kontekście (więcej o przedmiocie badań w rozdziale 4.1.) podejmowałem wcześniej [38]. Analiza podejmowanej przeze mnie problematyki w kontekście izolowania się dyscyplin doprowadziła mnie do jednoznacznej konkluzji, wskazującej, że zastosowanie puryzmu dyscyplinowego istotnie ograniczyłoby prowadzony wywód i badania. Problematyka moich badań uwikłana jest w pola różnych dyscyplin i owa transdyscyplinarność pozwala dostrzec go w szerszym świetle, uwzględnić inne, znaczące konteksty. W końcu, kwestia braku zatrudnienia, jest sprawą dotyczącą jednostkowej egzystencji, zatem uwzględnienie kontekstów wielu dyscyplin pozwala zobaczyć tę jednostkę w różnych kontekstach. Warto bowiem pamiętać, że „życie pojedynczego człowieka zawiera w sobie – niczym hologram – informację o społeczeństwie i czasach, w których żyje" (Bednarz-Łuczewska, Łuczewski 2012: 91).

Zastosowane podejście, opierające się na uznaniu potrzeby nowej optyki, która nie będzie lokowała braku zatrudnienia wyłącznie w kategorii kryzysu wartościowanego w sposób „negatywny", który dominuje w badaniach i namyśle (specjalistycznym, naukowym i społecznym) nad pozostawaniem poza zatrudnieniem, zdaje się być bliską dekonstrukcji.

> Dekonstrukcja (*deconstruction*) zakłada destrukcję jednego sposobu rozumienia tekstu i otwarcie go na rekonstrukcję nowego rozumienia. Uwaga skoncentrowana jest nie na tym, co ma na myśli osoba posługująca się danym pojęciem, lecz na tym, co to pojęcie wyraża albo czego nie wyraża w tekście (Kvale 2012: 232).

Uważna osoba czytelnicza bez wątpienia dostrzegła w pracy wątki, które przez kontekst prowadzonego wywodu zbliżają go (a może dalej, osadzają?) do podejścia konstruktywistycznego, jednak postawienie znaku równości między nimi byłoby zabiegiem błędnym. Konstruktywizm, jako rama teoretyczna zakłada, że rzeczywistość nie ma charakteru ani obiektywnego, ani subiektywnego, lecz podlega ciągłej obiektywizacji, będącej procesem dynamicznym (Kazimierczak 2013: 45). Konsekwencją uznania świata jako podlegającego ciągłym obiektywizacjom jest akceptacja stanowiska głoszącego, „iż nie da się uprawiać

[38] W ramach przygotowań do wygłoszenia prezentacji w ramach zajęć *Współczesne problemy pedagogiki* prowadzonych na studiach doktoranckich w zakresie Pedagogiki Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego przez dr hab. Małgorzatę Lewartowską-Zychowicz, prof. UG w roku akademickim 2021/2022. Co więcej, owa prezentacja poprzedzona była moim wystąpieniem konferencyjnym zatytułowanym *Przemyśleć bezrobocie na nowo: od kryzysu do doświadczenia edukacyjnego* wygłoszonym podczas *Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej Kryzys jako źródło problemów społecznych. Formy pomocy, wsparcia, poradnictwa, pracy socjalnej* organizowanej przez Zakład Poradnictwa Społecznego Wydziału Studiów Edukacyjnych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Celem prezentacji przygotowanej w ramach zajęć studiów doktoranckich była refleksja wokół podziału na subdyscypliny pedagogiki i szerzej – izolowania się dyscyplin nauki od siebie oraz pozostawania każdej z nich na straży własnego *status quo*.

całkowicie obiektywnej nauki, historii czy literaturoznawstwa, ponieważ wszystkie te dziedziny znajdują się pod wpływem społeczeństwa, w którym powstały" (Kunter 2012: 189).

Uwzględnienie perspektyw społecznego konstruowania rzeczywistości Petera L. Bergera i Thomasa Luckmanna (2018) i interakcjonizmu symbolicznego George'a Herberta Meada (1975) określa konstruktywizm [39] jako ramę służącą badaniu wiedzy tworzonej społecznie, niejako zamkniętej w ustalonych granicach. Wśród tychże granic można wymienić: ludzką percepcję, konstruowanie znaczeń w społecznych relacjach, brak miejsca na to, co pozostaje poza sferą tych znaczeń, to znaczy, także na to, co nieobecne albo obecne inaczej, nieuchwytne w ramach konstruktywistycznej czy innej, mniej lub bardziej tradycyjnej percepcji. W tym kontekście konstruktywizm – choć interesujący – jako rama teoretyczna dla tego projektu badawczego wydawał się zbyt hermetyczny. Podjęte przeze mnie rozwiązanie może go w pewien sposób otwierać

Badanie osadziłem bowiem w paradygmacie interpretatywnym krytycznym (Denzin, Lincoln 2012: 51–54). Sądzę, że przyjęcie ramy krytycznej zrealizowanych badań pozwala niejako wyjść poza, przekroczyć konstruktywizm. Analiza i kwestionowanie społecznej struktury są związane z warunkowaniem dostępu, a to sprawa, która – podobnie, jak bytowanie widma – nie może być rozumiana deterministycznie, na przykład w oparciu o tradycyjny katalog rozumienia „bycia poza zatrudnieniem", znaczeń jego „braku" czy postaci i form jego niwelowania. W tym przede wszystkim widzę potencjał krytyczności i tak osadzam krytyczność własną, jako badacza. Podejście konstruktywistyczne zasadza się na uznaniu nieustannego obiektywizowania świata społecznego, a zatem operacyjnie badanie w tym paradygmacie może przyjąć formę rekonstruowania rzeczywistości jako takiej. Jak argumentuję jednak w dalszej części podrozdziału, moje badawcze zainteresowani koncentrują się na eksplorowaniu konkretnego wycinka tejże rzeczywistości, obejmujące także elementy subiektywnej oceny rzeczywistości (a nie jak w konstruktywizmie – jej nieustannej obiektywizacji).

Jako badacz – osoba projektująca i realizująca badanie w paradygmacie interpretatywnym, czyli jakościowym – przyjąłem status brikolera. Osoby prowadzące badania, posługujące się strategiami jakościowymi określa się czasem mianem brikolerów/brikolerek lub twórców/twórczyń patchworków, to znaczy osób, które łączą różne metody, narzędzia i techniki badawcze zgodnie z odczuwanymi przez siebie potrzebami w tym zakresie (Denzin,

[39] Vivien Burr pisze, że różnica między konstruktywizmem a konstrukcjonizmem to różnica stopnia – jeden dotyczy podmiotowości jednostki i konstruowanej przez nią rzeczywistości, drugi zaś odnosi się do społecznego charakteru tych wytworów (Burr 2003 za: Zwierżdżyński 2012: 127).

Lincoln 2014: 25). Innymi słowy, osoba prowadząca badanie może korzystać z zaplecza badawczego dostosowując swoją narzędziownię badawczą do projektu badawczego (przedmiotu, celu, problematyki, paradygmatu). Owe dostosowanie jest procesem twórczym:

> brikolaż postrzega metody badawcze raczej w sposób aktywny niż bierny, przez co rozumie się, że konstruujemy nasze metody badawcze aktywnie, korzystając z narzędzi dostępnych pod ręką, a nie pasywnie wykorzystując „właściwe", powszechnie dostępne metodologie (Kincheloe, McLaren 2014: 451).

Konstruując całą procedurę badawczą, tak jak opisali to Joe Lyons Kincheloe oraz Peter McLaren, wśród dostępnych metod i technik badawczych poszukiwałem tych, które w najwyższym stopniu pozwolą przyjrzeć się przedmiotowi badań i zrealizować postawione cele (więcej w rozdziale 4.1). Zrealizowany projekt badawczy podzieliłem na dwie części:

1. rozeznanie wstępne – krytyczna analiza dyskursu skoncentrowana na kontekstach edukacyjnych, opisane szczegółowo w podrozdziale 4.2;
2. właściwe badanie terenowe – wywiad ekspercki oraz biograficzny wywiad rozumiejący, opisane szczegółowo w podrozdziale 4.3.

Wśród celów podziału projektu badawczego na rozeznanie wstępne oraz dwuskładnikowe właściwe badanie terenowe była triangulacja, to jest próba „«prawdziwego» spojrzenia na sytuację w wyniku zespolenia odmiennych perspektyw jej oglądu lub różnorodnych wyników" (Silverman 2012: 260)[40]. Jak argumentuję w podrozdziałach (4.2 oraz 4.3) celem badania wstępnego było rozpoznanie tematu oraz saturacja (saturacja oznacza nasycenie teoretyczne, zaś w praktyce badawczej to moment, kiedy osoba badająca zaprzestaje pozyskiwania kolejnych danych, w związku z ich powtarzalnością i nie pojawianiem się już nowych danych lub wątków por. Okólska 2020: 84; Pasikowski 2015: 197) w zakresie tworzenia siatki pojęciowej, a realizacja tych celów stanowiła grunt dla szczegółowego opracowania i przeprowadzenia badania właściwego.

Silverman zwraca uwagę na ograniczenie łączenia metod wywiadu i analizy dyskursu, gdyż elementem zakłócającym analizę dyskursu jest podejście konstruktywistyczne, zakładające społeczne konstruowanie rzeczywistości (Berger, Luckmann 2018), stąd też danych pochodzących z wywiadu nie można traktować jako ostateczne, wyjaśniające

[40] Triangulację w metodologii badań społecznych rozumie się także inaczej, np. jako potrójną weryfikację danych. W moim projekcie badawczym przyjąłem jednak jej rozumienie jako oglądanie badanej rzeczywistości z różnych perspektyw.

podejmujący problem (bowiem konstruktywizm zakłada nieustanne obiektywizowanie świata społecznego). Wskazuje jednak, że „dla celów badania społecznego może po prostu być nieprzydatne stworzenie wszechobejmującej rzeczywistości, do której dane, uzyskane w różnych okolicznościach w pewnym stopniu przystają" (Silverman 2012: 163). W moim projekcie badawczym nie skupiam się na rekonstrukcji „ogółu rzeczywistości", lecz na eksplorowaniu jej wycinka w konkretnym kontekście, z otwartością na wszelkie jego postaci bycia, także te, płynące spoza zobiektywizowanego świata. Zastosowanej przez siebie metodologii nie określiłbym jako „łączenie metody wywiadu i analizy dyskursu", lecz przede wszystkim – jak wspomniałem – jako metody odrębne, z której jedna (analiza dyskursu w rozeznaniu wstępnym) stanowi merytoryczny wkład do podjęcia badań właściwych (wywiadów).

4.1. Przedmiot, cel i problematyka badawcza

Przedmiotem przeprowadzonych przeze mnie badań był edukacyjny potencjał braku zatrudnienia. Sposób rozumienia podjętej problematyki przedstawiałem w kolejnych rozdziałach pracy (szczególnie w rozdziale trzecim), w tym miejscu przypomnę jednak, że Maria Mendel i Wiesław Theiss rozumieją potencjalność jako „tworzenie przestrzeni dla nowych znaczeń" (Mendel, Theiss 2016: 62). Przyjęta w projekcie perspektywa badawcza jest owym otwarciem przestrzeni na wypełnienie jej nowymi, edukacyjnymi znaczeniami, odnoszonymi do bycia niezatrudnionym/niezatrudnioną. Jak argumentowałem, brak zatrudnienia opisywany jest w kategoriach niedoboru, dysfunkcji, sytuacji kryzysowej, którą bezwzględnie i niezwłocznie należy rozwiązać. Ze strony praktyki egzystencjalnej nie kwestionuję jednak tego, że lepiej jest posiadać zatrudnienie niż nie, przez co rozumiem to, że (ponownie) lepiej jest posiadać środki finansowe na zaspokojenie potrzeb niż nie. O ile jednak zatrudnienie przedstawia się w kategoriach czynnika rozwojowego, spełnienia czy urzeczywistniania siebie jako człowieka, członka/członkinię społeczeństwa, o tyle brak jest takowych opisów i analiz w kontekście jego nieposiadania.

Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia jako przedmiot podjętych przeze mnie badań w prezentowanym kształcie dojrzewał ze mną przez lata studiów, prowadzonych badań oraz doświadczeń zawodowych w obszarze instytucji realizujących zadania z zakresu polityki społecznej, szczególnie zaś w instytucjach rynku pracy. Jednym z filarów, na których budowałem ów przedmiot badań, były rezultaty przeprowadzonych przeze mnie badań na potrzeby realizacji obronionej w 2017 r. pracy magisterskiej zatytułowanej *Bezrobotny,*

to znaczy kto? O konstruowaniu obrazu osoby pozostającej bez zatrudnienia napisanej pod kierunkiem prof. dr hab. Marii Mendel[41]. Doświadczenia związane z prowadzeniem badań, referowania ich wyników na konferencjach naukowych oraz liczne dyskusje prowadzone wokół problematyki pozostawania poza zatrudnieniem zbliżały mnie do niej i pozwalały na spojrzenie z różnych perspektyw teoretycznych, jak i ludzkich (osób eksperckich, urzędniczych, naukowców i naukowczyń oraz osób niezatrudnionych).

Powracając do tematu rozprawy, dotyczącej edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia, zrealizowany projekt badawczy wpisywał się w badania eksploracyjne, zgodnie z celami, jakie przedstawia Earl Babbie, to jest: „(1) zaspokojenie ciekawości badacza i jego pragnienia lepszego zrozumienia przedmiotu, (2) zbadanie możliwości podjęcia szerszych badań, (3) wypracowanie metod, które zostaną użyte w dalszych badaniach" (2013: 107–108). Cele badań podzieliłem na dwie grupy.

- **teoretyczne:**
    - **Konceptualizacja edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia**, ugruntowana w realizacji celów szczegółowych:
        - opisie indywidualnego doświadczenia oraz zgeneralizowanym opisie uogólnionego doświadczenia braku zatrudnienia w świecie zdominowanym przez dyskurs pracy jako zatrudnienia,
        - eksploracji kondycji braku zatrudnienia jako biograficznego doświadczenia edukacyjnego, formacyjnego dla podmiotu,
        - opisie instytucjonalnej rzeczywistości funkcjonowania osób niezatrudnionych, ze szczególnym uwzględnieniem edukacyjnych elementów działania instytucji pomocowej, w tym realizacji działań formatujących i lokujących jednostkę w przestrzeni oraz strukturze społecznej,
    - krytyczna refleksja wokół podjętych w powyższych celach zagadnień, ugruntowująca realizację celów praktycznych;
- **praktyczne:**

[41] Celem wspomnianych badań było poznanie, w jaki sposób społecznie konstruowany jest obraz bezrobotnego, jakie są tego źródła oraz jakie konsekwencje pociąga za sobą – zarówno dla ogółu społeczeństwa, jak i osób pozostających bez zatrudnienia. Postawiony główny problem badawczy brzmiał: w jaki sposób konstruowany jest obraz bezrobotnego? Jaki on jest w świetle przeprowadzonych wywiadów z bezrobotnymi, pracownikami socjalnymi i pracodawcami?

- krytyczna analiza doświadczenia braku zatrudnienia mogąca stanowić podstawę lub wsparcie dla opracowania strategii wsparcia osób pozostających poza zatrudnieniem,
- krytyczna analiza wsparcia instytucjonalnego dedykowanego osobom niezatrudnionym w celu poszukiwania w nim edukacyjnego potencjału, które mogą stanowić wskazówki dla obecnych i przyszłych sposobów realizacji aktywnych form niwelowania konsekwencji/przeciwdziałaniu pozostawania poza zatrudnieniem,
- opracowanie na gruncie krytycznej refleksji koncepcji działań wspierających i pomocowych, których adresatami są osoby pozostające poza zatrudnieniem oraz pracownicy realizujący zadania w systemie wsparcia i pomocy społecznej.

Przyjąłem, że realizacja powyższych celów dostarczy nowych kategorii teoretycznych, tworzących konceptualizację edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia oraz rozwijającą posiadaną już wiedzę w obszarach: rynku pracy, edukacji braku zatrudnienia oraz wsparcia osób, które go doświadczają.

Wobec tak sformułowanego przedmiotu badań oraz określonych celów teoretycznych i praktycznych postawiłem główny problem badawczy w następującym brzmieniu:

Jaki jest edukacyjny potencjał braku zatrudnienia?

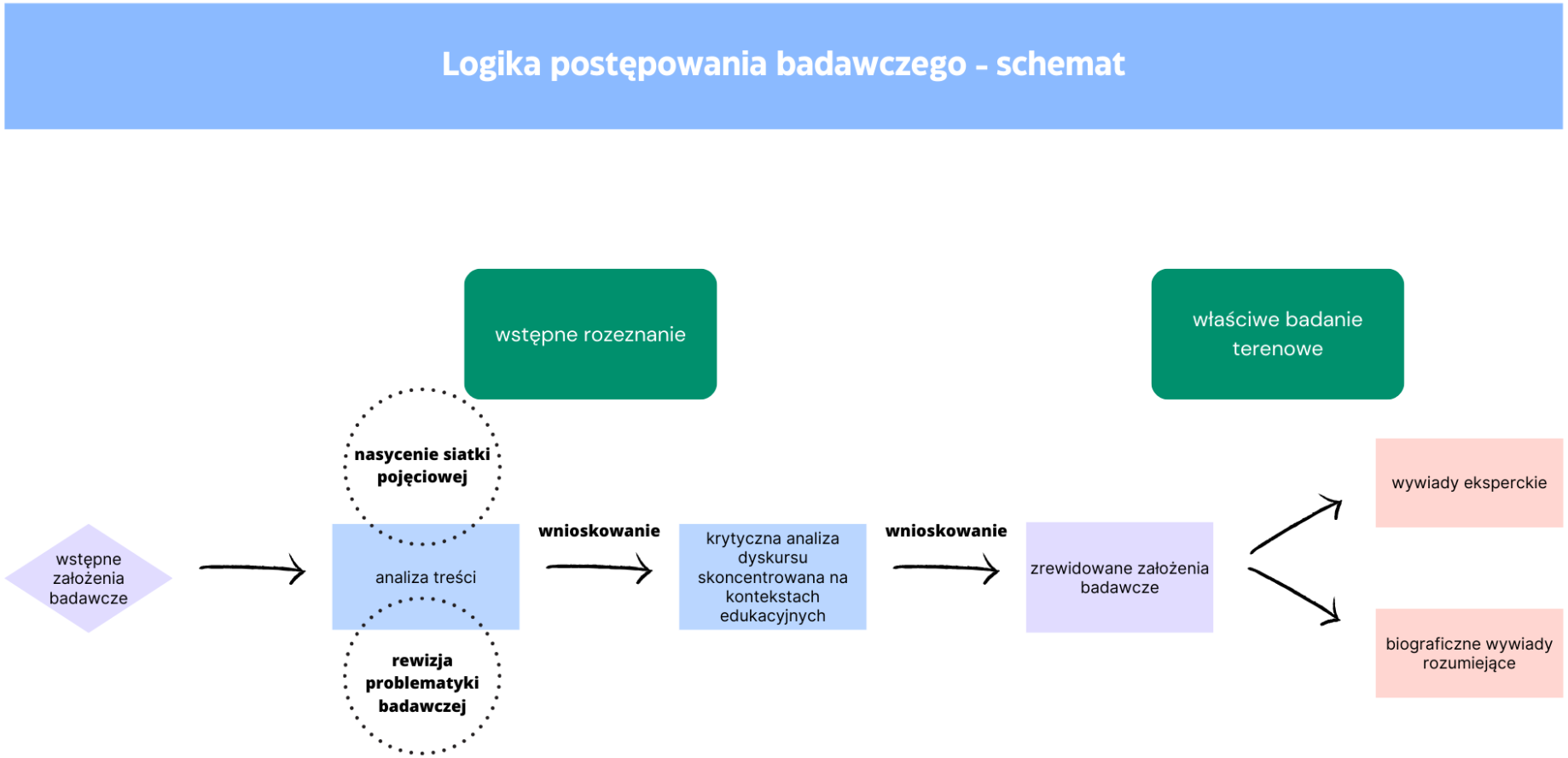
W celu operacjonalizacji problemu głównego, postawiłem pięć pytań szczegółowych:

1. Czym dla osób badanych jest pozostawanie bez zatrudnienia?
2. Jaki jest potencjał edukacyjny bycia podmiotu w kondycji braku zatrudnienia?
3. Jaka, w kontekście edukacyjnego potencjału, jest treść doświadczeń wynikających z bycia niezatrudnionym/niezatrudnioną w perspektywie kształtowania własnej tożsamości (autokreowania), budowania wiedzy/przekonań o sobie i otaczającym świecie (społecznym, instytucjonalnym)?
4. W jaki sposób wsparcie instytucjonalne wiąże się ze społecznym i autokreacyjnym lokowaniem (siebie) osób niezatrudnionych w strukturze społecznej?
5. Czego i w jaki sposób uczą się osoby niezatrudnione w relacjach z instytucjami pomocy i wsparcia społecznego? Czym są dla nich te instytucje?

Badanie podzieliłem na dwa etapy: wstępne rozeznanie oraz właściwe badanie terenowe. Szczegółowy opis procedury badawczej stanowi przedmiot kolejnych podrozdziałów. Zarówno w badaniu wstępnym, jak i właściwym, edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia poszukiwałem na trzech poziomach: indywidualnym, społecznym oraz instytucjonalnym,

mając na uwadze Foucaultowskie pojęcie badanej rzeczywistości, jako relacji władzy (Ostrowicka 2015a: 37–38).

Schemat 4. Logika postępowania badawczego



Źródło: Badania własne.

4.2. Metodologiczne podstawy wstępnego rozeznania: analiza pamiętników

Pierwszym etapem referowanego projektu badawczego było przeprowadzenie wstępnego rozeznania. Metodologicznie, opisywany proces można by ulokować w obrębie klasycznego pilotażu badań, z tą jednak różnicą, że owe rozeznanie nie miało na celu przetestowania przygotowanych narzędzi badawczych, ich rewizji i aktualizacji przed przeprowadzeniem właściwego badania terenowego.

Przeprowadzenie czynności badawczych w ramach wstępnego rozeznania motywowane było realizacją dwóch celów. Pierwszym, była ocena możliwości realizacji badań w przyjętej przeze mnie perspektywie. Innymi słowy, przeprowadzając rozeznanie wstępne zdobywałem orientację co do tego, w jaki sposób osoby z doświadczeniem utraty zatrudnienia d(p)ostrzegają edukacyjny potencjał sytuacji kryzysowej, w której się znaleźli i jak werbalizują swój punkt widzenia poprzez tę perspektywę. Kwestia ta wydała mi się istotna w świetle faktu, że dotychczas nie podejmowano badań dotyczących braku zatrudnienia w takim kontekście, a ponadto – jak wykazywałem we wcześniejszych rozdziałach – przedmiotowa literatura zdominowana jest negatywnym percypowaniem zjawiska. Drugim, stanowiącym istotną bazę dla realizacji badania terenowego celem, było nasycenie w zakresie tworzenia siatki pojęciowej. Cel ten posiadał swój wymiar teoretyczny jak i praktyczny: w pierwszym przypadku było to uchwycenie problematyki badania terenowego oraz metodologiczne osadzenie projektu, zaś w drugim – nasycenie językiem stosowanym przez same osoby doświadczone lub doświadczające kryzysu braku zatrudnienia. Znajomość pojęć, którymi operują te osoby, uznałem za szczególny warunek realizacji oraz powodzenia badania metodą wywiadu rozumiejącego Jeana-Claude'a Kaufmann'a (więcej o metodzie w podrozdziale 4.3).

Metodologicznie osadzenie rozeznania wstępnego w takim kontekście koresponduje ze sposobem w jaki Norman Denzin i Yvonna Lincoln przedstawiają badania jakościowe:

> (...) badanie jakościowe jest usytuowaną aktywnością, która umieszcza obserwatora w świecie. Składa się z zespołów interpretatywnych, materialnych praktyk, które czynią świat widzialnym. (…) na tym poziomie badania jakościowe to interpretatywne, naturalistyczne podejście do świata. Oznacza to, że badacze jakościowi badają rzeczy w ich naturalnym środowisku, próbując nadać sens lub interpretować zjawiska przy użyciu terminów, którymi posługują się badani ludzie (2014: 23).

Sądzę, że wstępne rozeznanie w zaprezentowanym kształcie spełnia warunek badania jakościowego w kontekście przenikania badacza do naturalnego świata badanych – tak w kwestii nasycania siatki pojęciowej jak i wykorzystania źródeł.

W badaniu wstępnym wykorzystałem materiał zastany, który uznałem za swój materiał badawczy – to fragmenty materiałów biograficznych zebranych w *Pamiętnikach bezrobotnych* (o których więcej piszę w dalszej części podrozdziału). Analiza zapisów pamiętnikarskich, stanowiących względnie naturalne źródło opisowe, pozwoliła interpretować zjawisko poprzez język, jakim posługują się osoby doświadczone kryzysem/doświadczające kryzysu braku zatrudnienia. Pisząc o „względnie naturalnym źródle" mam na myśli sytuację, w której z jednej strony, osobami autorskimi wykorzystywanych materiałów są same osoby doświadczające braku zatrudnienia, a „Pamiętniki" samodzielnie dokonanym opisem indywidualnych doświadczeń. Z drugiej zaś strony, mamy ograniczenia owych materiałów, będących odpowiedziami na ogłoszony konkurs, a więc potencjalnie obciążonych pożądaniem wygranej.

Użytkując materiały pamiętnikarskie, takie jak wspomniane *Pamiętniki bezrobotnych* w charakterze materiału badawczego należy mieć na uwadze ich ograniczenia. Jak pisała Helena Radlińska, pod pewnymi względami materiał tego typu może budzić uzasadnione obawy co do autentyczności prezentowanych treści, jednak pod innymi względami może stanowić źródło istotnych informacji:

> pamiętniki młodzieńcze posiadają największą wartość, gdy pisane są „dla siebie". Przysłane na konkurs będą bezwiednie zabarwiane nie tylko reminiscencjami z literatury, lecz podkreśleniem tego, co może się podobać oceniającym. Nieraz jednak materjał „podejrzany" co do prawdziwości pewnych szczegółów jest cenny pod innemi względami, przedewszystkiem jako świadectwo poglądów i ideałów jednostki czy środowiska (Radlińska 1935: 84–85).

Osoba prowadząca badanie winna więc zachować czujność wykorzystując materiały wytworzone w konkretnym celu oraz ostrożność w zakresie formułowanych na ich podstawie wniosków.

W przeprowadzonym badaniu traktowałem zapiski zebrane w *Pamiętnikach bezrobotnych* jak materiał badawczy, analizując go w sposób zbliżony (niemalże tożsamy) do transkrypcji zarejestrowanego wywiadu – zachowując jednak świadomość pochodzenia analizowanych materiałów, zgodnie z podejściem opisanym powyżej. Jednym ze sposobów minimalizowania opisywanych ograniczeń, zastosowanym w procedurze badawczej, było rozszerzenie wolumenu (liczby całych tomów) pamiętników poddanych analizie,

dobranych w sposób incydentalny, gdzie kryterium stanowiła dostępność materiału – możliwość zakupu poszczególnych tomów[42]. Wolumen poddany pierwotnej analizie stanowiło pięć tomów „Pamiętników bezrobotnych" – cztery tomy (I-IV) z konkursu na prace obejmujące lata 1990-2002 (Budzyński 2003a, 2003b, 2005a, 2005b) oraz jeden tom[43] prac zebranych w ramach najnowszego konkursu obejmującego lata 2016-2017 (Błędowski, Kubicki, Posłuszny 2019).

Pierwszym etapem rozeznania wstępnego było wielokrotne czytanie wspomnianych publikacji, zgodnie z metodyką analizy treści, którą Earl Babbie określa „badaniem zarejestrowanych ludzkich przekazów" (2013: 358). Zastosowanie tej metody jako pierwszej, w przypadku wybranego materiału empirycznego okazało się czynnością adekwatną do podejmowanego problemu badawczego, bowiem pozwoliło ustalić sposób doboru korpusu tekstów do dalszej, pogłębionej analizy. Pierwotnie, ten etap badania nie podlegał specjalnym ograniczeniom – postawą było wielokrotne i uważne czytanie każdego pamiętnika, zaś celem – rozpoznanie tematu oraz określenie korpusu tekstów poddanych dalszej, pogłębionej analizie. Innymi słowy, na tym etapie prac badawczych dokonywałem kwalifikacji poszczególnych pamiętników pod kątem zawartości obejmującej interesującą mnie problematykę do dalszej analizy. Taką procedurę badawczą opisuje Anssi Peräkylä:

> w wielu przypadkach badacze jakościowi używający tekstów pisanych jako materiału badawczego nie próbują kierować się żadnymi wcześniej ustalonymi zasadami analizy. Czytając kilkakrotnie materiał empiryczny, próbują znaleźć kluczowe tematy i tym samym naszkicować obraz założeń i znaczeń, składających się na kulturowy świat, którego częścią są analizowane teksty (2014: 326).

Wielokrotne, swobodne czytanie materiału empirycznego pozwoliło mi zagłębić się w jego treść i podejmowaną w nim problematykę, dostrzec pewne potencjalne tendencje, wyłapać mniej lub bardziej subtelne różnice, jednak przede wszystkim – wysycić językowo i poznawczo w kontekście postawionych pytań badawczych. Poznanie problematyki wpisuje się zatem w opis procedury przedstawionej przez A. Peräkylä'ego, natomiast nasycenie językowe

[42] Okres prac badawczych dotyczących *Pamiętników bezrobotnych* przypadł na czas „wysokiego" pandemicznego zamknięcia, kiedy to, ze względu na sytuację epidemiologiczną, większość sektorów gospodarki była zamknięta, a dostęp do większości usług był niemożliwy lub znacznie ograniczony (w tym zamknięcie bibliotek). Stąd też jedyną możliwością realizacji prac badawczych w tym zakresie było zakupienie dostępnych na rynku publikacji.
[43] W celu uporządkowania opisu procedury badawczej oraz zredukowania zbędnych przypisów, w dalszej części pracy tom *Pamiętników bezrobotnych* opublikowanych w 2019 roku określam jako „tom V".

stanowi reprezentację opisywanego podejścia badawczego, które zastosowałem w referowanej procedurze badawczej.

Zachowując porządek wywodu, w tym miejscu warto wspomnieć, że przeprowadzenie rozeznania wstępnego pozwoliło mi zrewidować dotychczas podjęte decyzje dotyczące metodologicznych podstaw realizowanego projektu. Bez wątpienia pomogło mi to „wciągnąć" badanie na właściwsze tory[44], a także uniknąć części potencjalnych błędów, którymi w sposób szczególny mogą być obciążone badania eksplorujące nowe obszary badawcze lub odmienne od dotychczas stosowanych perspektywy problemowe (pozostające poza tzw. głównym nurtem). Rewizja, o której piszę, była wyznaczaniem granic projektu badawczego, by ze względu na wielość stron, w które mogłyby podążyć badania uniknąć zbędnego rozproszenia i skupienia się na tematach, które w istocie nie poruszają interesującego mnie obszaru (zob. Kaufmann 2010: 53).

Korpus tekstów zakwalifikowanych do dalszej analizy składał się z 58 pamiętników, które w podziale na poszczególne tomy prezentowały się następująco:

- Tom I – 8 pamiętników:
    - Biełka (1),
    - Gabi (2),
    - Jerzy Jan (3),
    - Grażyna Konopczak (4),
    - H.M. (5),
    - Marek (6),
    - Elżbieta Morawiak (7),
    - Tejot (8),
- Tom II – 9 pamiętników:
    - Bezrobotny (1),
    - Daria Fatal (2),
    - Iwona (3),
    - Mirosław Mankiewicz (4),
    - Katarzyna Milecka (5),
    - Olga (6),
    - Teresa (7),

[44] Celowo stosuję w tym miejscu stopniowanie, bowiem jestem przekonany, że mimo dostrzeżonych w całym procesie badawczym niedociągnięć, które w mniejszym lub większym stopniu udało mi się „naprostować", moje badania – jak to bywa w przypadku badań jakościowych – wciąż posiadają przestrzenie dyskusyjne.

    - Aleksandra Wróblewska (8),
    - Mirela Zwirblis (9),
- Tom III – 14 pamiętników:
    - A.B. (1),
    - Maria Banak (2),
    - Kazimierz Gorzoch (3),
    - C.K. (4),
    - Danuta Krępic (5),
    - Stefan Litwinowicz (6),
    - A.M. (7),
    - Anna M. (8),
    - Maria (9),
    - Agnieszka Pietrusińska (10),
    - A.T. (11),
    - Danuta Tyczyńska (12),
    - E.W. (13),
    - Agata Zdanowska (14),
- Tom IV – 14 pamiętników:
    - Julia Agat (1),
    - Aleda (2),
    - H.B. (3),
    - Piotr Bartosiewicz (4),
    - Adam Bryś (5),
    - Dar (6),
    - Elansabag (7),
    - A.H. (8),
    - Rafał Hołtyn (9),
    - Czesław Kowalik (10),
    - I.Ł. (11),
    - Danuta Milińska (12),
    - Władysława Anna Mossety (13),
    - Jola P. (14),
- Tom V – 13 pamiętników:
    - JB (1),

- Anna Bielawska (2),
- AB (3),
- MKO (4),
- AL. (5),
- Adam Mizerski (6),
- Rzep Ostu (7),
- MP (8),
- PP (9),
- Magdalena Struk (10),
- Joanna (11),
- DT (12),
- SW (13).

Następny etap procedury badawczej polegał na ponownej lekturze wybranych 58 pamiętników, przy czym czytanie ich na tym poziomie miało charakter bardziej szczegółowy, drobiazgowy, ze względu na poszukiwanie konkretnych aspektów wiążących się z postawionymi problemami badawczymi. Piszę o konkretnych aspektach, bowiem autorzy i autorki pamiętników rzadko używali siatki pojęciowej, która w sposób bezpośredni pozwoliłaby odpowiedzieć na sformułowane problemy badawcze, stąd też konieczne było dostrzeganie szerszych kontekstów, które zawierały w sobie elementy potencjału edukacyjnego. Wynikiem tejże lektury było opracowanie wyimków, będących bazą do dalszej analizy i formułowania wniosków. Opisana dotychczas procedura przeprowadzenia wstępnego rozeznania poskutkowała zebraniem materiału obejmującego 71 stron znormalizowanego tekstu, poddanego, w kolejnym kroku, krytycznej analizie dyskursu. **Metodą zastosowaną w jego badawczym opracowaniu była krytyczna analiza dyskursu.**

W badaniach wykorzystujących analizę dyskursu „(…) próbuje się ustalić, jak dyskurs oddziałuje na konstruowanie rzeczywistości społecznej" (Kunter 2012: 191). Krytyczna odmiana analizy dyskursu wychodzi z założenia, że język nie jest neutralny, a jego deskryptywna moc służy nie tyle do opisu świata, co jego konstruowania (Kincheloe, McLaren 2014: 441). Małgorzata Michel wskazuje, że krytyczna analiza dyskursu nie stanowi nurtu badawczego skupiającego się wyłącznie na opisie samego języka, lecz na określeniu „rodzaju powiązań pomiędzy strukturami tekstu a strukturami społecznymi" (Michel 2016: 62). Jednym z głównych celów, jest zatem dostrzeganie i opisywanie struktur i układów społecznych sił formułowanych nie tylko wprost, ale niejako ukrywających się pośród, pomiędzy i pod warstwą werbalną (językową). Stąd też – jak pisze Steinar Kvale – „koncentruje się na tym,

w jaki sposób prawda jest wytwarzana przez dyskursy, które same w sobie nie są ani prawdziwe, ani fałszywe", na konstrukcji, a także na społecznych konsekwencjach w efekcie tychże dyskursów stanowiących reprezentacje świata społecznego (Kvale 2012: 183). Wśród tych konstrukcji – ujmując krytyczną analizę dyskursu postfoucaultowsko, można wskazać instytucje społeczne, mentalności, tożsamości (ich wytwarzanie i przetwarzanie) czy konflikty (Ostrowicka 2015b: 77). Taka analiza dyskursu jest zatem jednocześnie analizą wiedzy i władzy (Ostrowicka 2015b: 94).

Wobec dokonanych rozważań, zastosowaną przez siebie metodę badawczą określam jako krytyczną analizę dyskursu skoncentrowaną na kontekstach edukacyjnych. Zastosowanie nowej etykiety pojęciowej uważam za zasadne z kilku względów. Przeprowadzone przeze mnie rozeznanie wstępne od początku (w mniejszym lub większym stopniu) ukierunkowane było na poszukiwanie edukacyjnego potencjału, stanowiącego problem badawczy organizujący całą procedurę badawczą. Stąd też możliwe jest stwierdzenie, że badanie nie stanowiło „klasycznego" zastosowania krytycznej analizy dyskursu. Przekonanie to opieram o swoje dotychczasowe doświadczenia w stosowaniu metody krytycznej analizy dyskursu (m.in. dotyczące medialnego obrazu osób w kryzysie bezdomności czy osób bezrobotnych), kiedy to opierała się ona na – najogólniej mówiąc – zbieraniu informacji o interesującej grupie badawczej, co w konsekwencji doprowadzało do wyłonienia głównych kategorii analitycznych. W przypadku rozeznania wstępnego niejako jedna z kategorii analitycznych została określona jeszcze przed przystąpieniem do badań. Stąd też zastosowana metoda krytycznej analizy dyskursu skoncentrowanej na kontekstach edukacyjnych względem metody krytycznej analizy dyskursu jest – jak sądzę – różnicą stopnia, o której więcej piszę poniżej.

Dyskurs obejmuje całokształt przekazów: komunikację codzienną (potoczną), instytucjonalną, medialną oraz poszczególnych grup społecznych (Czyżewski i in. 1997: 10–11). Wojciech Woźniak, w kontekście krytycznej analizy dyskursu, podkreśla znaczenie wykorzystania przez badaczy i badaczki różnorodnych źródeł, czego celem jest „rekonstrukcja różnych wizji świata (ideologii), które stanowią podstawę i punkt odniesienia w owym dyskursie" (Woźniak 2012: 99). Osoba realizująca czynności w nurcie krytycznej analizy dyskursu dokonuje ich z poziomu ogólnego spojrzenia na materiał empiryczny. Innymi słowy, poszukuje relacji władzy w całym materiale, bez uprzednich założeń, co do poszukiwania konkretnych wątków; patrzy na materiał „z lotu ptaka". W moim badaniu wstępnym, jak wspominałem, krytyczna analiza dyskursu ukierunkowana była na konkretne konteksty, których poszukiwałem w materiale empirycznym. W tym przypadku różnica stopnia polega na zejściu poziom niżej, na poziom bardziej szczegółowych poszukiwań badawczych, stąd też

za taką procedurą badawczą podąża zmiana nazewnictwa i określenie zastosowanej przeze mnie metody jako krytycznej analizy dyskursu skoncentrowanej na kontekstach edukacyjnych. Owa zmiana podkreśla także ukierunkowanie na konkretny wycinek rzeczywistości, który interesował mnie badawczo (wycinek, a więc tylko fragment tego, co można by badać metodą krytycznej analizy dyskursu).

4.3. Organizacja i metody badania właściwego: wywiad ekspercki i biograficzny wywiad rozumiejący

Drugą część prezentowanego projektu badawczego stanowiło właściwe badanie terenowe, na które składały się wywiady eksperckie z doradczyniami zawodowymi[45] oraz biograficzne wywiady rozumiejące z osobami pozostającymi poza zatrudnieniem i/lub posiadającymi takie doświadczenie. W kolejnych, wyodrębnionych paragrafach omawiam zasady doboru i charakterystykę badanych osób, metody prowadzenia badania, tj. wywiad ekspercki oraz biograficzny wywiad rozumiejący, a także przybliżam metody i logikę analizy materiału empirycznego.

4.3.1. Zasady doboru i charakterystyka osób objętych badaniem

W obu grupach badanych osób (doradczynie zawodowe, osoby z doświadczeniem braku zatrudnienia) dobór miał charakter celowy – moi rozmówcy i rozmówczynie musiały spełniać określone kryteria. W przypadku doradczyń była to aktywność zawodowa w obszarze współpracy z osobami pozostającymi poza zatrudnieniem. Pozostałe osoby badane musiały spełniać warunek pozostawania poza zatrudnieniem lub posiadania takiego doświadczenia oraz współpracy z powiatowym urzędem pracy w okresie maksymalnie pięciu lat, licząc od dnia przeprowadzenia rozmowy. W sumie przeprowadziłem szesnaście wywiadów – po osiem w każdej z grup objętych badaniem.

Rozmowy o charakterze eksperckim (o metodzie więcej piszę w kolejnym podrozdziale) przeprowadziłem z kobietami zatrudnionymi jako doradczynie zawodowe, jednak w innych instytucjach niż powiatowe urzędy pracy[46]. Decyzję tę podjąłem świadomie – ze względu na eksploracyjny charakter badań, zależało mi na tym, aby badane ekspertki miały jak najszersze spojrzenie na poruszane kwestie. Warunkiem, jak wspominałem, była jednak współpraca z osobami pozostającymi poza zatrudnieniem. Przywołuję tę kwestię, bowiem

[45] Ta grupa osób badanych składała się wyłącznie z kobiet.
[46] Ze względu na anonimowość badanych nie mogę wylistować instytucji, z których pochodziły badane doradczynie zawodowe.

badane przeze mnie doradczynie wykonywały również inne obowiązki zawodowe (np. prowadzenie szkoleń grupowych czy akcji edukacyjnych w szkołach), także takie, które nie były dedykowane osobom niezatrudnionym. Wiek badanych doradczyń rozciągał się między 27 a 65 lat (średnia 42,4). Ich staż zawodowy wynosił od 2,5 roku do 39 lat (średnia 18,2), przy czym w poradnictwie zawodowym było to od 0,5 roku do 22 lat (średnia 11,8). Wszystkie badane posiadały wykształcenie wyższe, a ponadto: 6 z nich ukończyło studia podyplomowe w zakresie doradztwa zawodowego, jedna ukończyła studia licencjackie i magisterskie w zakresie doradztwa zawodowego i personalnego, a jedna była absolwentką psychologii.

Wśród osób z doświadczeniem braku zatrudnienia, z którymi miałem okazję rozmawiać znalazły się zarówno kobiety (6), jak i mężczyźni (2). Najmłodsza badana osoba miała 27 lat, zaś najstarsza 47 lat (średnia 34). 5 osób posiadało wykształcenie wyższe, a pozostałe trzy – średnie. Branże, w których osoby te były zatrudnione, posiadały doświadczenie zawodowe lub wykształcenie, były różne – logistyka, rachunkowość, IT, medyczna, handel oraz administracja.

4.3.2. Metoda wywiadu eksperckiego

Wywiad jako podstawowa forma interakcji była metodą adekwatną względem postawionych problemów badawczych (głównego i szczegółowych) oraz zastosowanego podejścia, bowiem

> przeprowadzając wywiad, badacz pyta i słucha tego, co ludzie sami mają do powiedzenia o swoim świecie życia, na temat swoich marzeń, lęków i pragnień, słyszy wyrażane przez nich poglądy i opinie ujęte w ich własne słowa, poznaje ich sytuację w szkole i w pracy, ich rodzinę oraz życie społeczne (Kvale 2012: 28).

Wywiad ma zatem na celu uzyskanie doświadczeń osób badanych wyrażonych w ich własnym języku i z użyciem własnej siatki pojęciowej. Cel oraz strukturę wywiadu określa osoba, która go przeprowadza, co czyni go profesjonalną wymianą opinii i zdobywaniem szczegółowo sprawdzonej wiedzy (Kvale 2012: 37). Osoba przeprowadzająca rozmowę musi być w pełni skupiona na sytuacyjnej interakcji, gdyż tylko uważność pozwala odpowiednio ją moderować. Steinar Kvale, sytuację prowadzenia przez badacza/badaczkę osoby udzielającej wywiadu, w kierunku zagadnień, a nie opinii na ich temat, nazywa zogniskowaniem wokół tematu (Kvale 2012: 44). Rola osoby badającej polega zatem na utrzymywaniu rozmowy na właściwym tematycznie (merytorycznie) torze.

Opisywana rola osoby badającej miała istotne znaczenie w przeprowadzonych przeze mnie wywiadach, były one bowiem częściowo ustrukturyzowane. Narzędzie, w przypadku wywiadu częściowo ustrukturyzowanego, najczęściej stanowią dyspozycje do wywiadu, czy tak jak wskazuje Svetlana Gudkova, opisująca metodykę prowadzenia wywiadów swobodnych – scenariusz wywiadu obejmujący tematy do poruszenia w rozmowie (2012: 121). W przypadku mojego badania posłużyłem się planem badań (wywiadów), którego szczegóły zamieściłem w tabeli 1 (znajdującej się w końcowej części paragrafu). Opiera się on o obszary badawcze, a nie konkretnie sformułowane, wystandaryzowane pytania, które w identycznej formie i kolejności zadaje się każdej badanej osobie. Wywiad częściowo ustrukturyzowany pozwala swobodnie formować treść zadawanych pytań oraz ich kolejność, a warunkuje je tok rozmowy (Kvale 2012: 117). Dzięki temu, osoba badająca może dynamicznie reagować na wypowiedzi badanych i poruszać interesujące kwestie, budując spójną i nie rozpraszającą rozmowę.

Przeprowadzanie wywiadów eksperckich było doświadczeniem, które z perspektywy osoby badającej można opisać za pomocą metafory ogniska: „(…) trzeba je rozpalić, wprawnie podtrzymać ogień, a następnie zgasić tak, by nie zaszkodzić otoczeniu" (Gudkova 2012: 123). Rolą badacza/badaczki jest zbudowanie zaufania osób badanych, stanowiącego podstawę ich otwartości oraz chęci udzielania wyczerpujących odpowiedzi (Gudkova 2012: 124). Zbudowanie poczucia zaufania wśród badanych ekspertek, w części przypadków, było nie lada wyzwaniem i jednocześnie sprawdzianem mojego warsztatu badawczego – jak pisał Steinar Kvale – osoba badająca musi obserwować i potrafić zinterpretować zachowania werbalne i niewerbalne badanych osób (Kvale 2012: 42–43). Trudności, o których piszę, na poziomie zachowań niewerbalnych obejmowały jawnie wyrażaną postawę zamkniętą, a w dwóch przypadkach wręcz lekceważącą, która wywoływała we mnie poczucie, że badane ekspertki postawiły sobie za cel pokazać badaczowi „gdzie jego miejsce", zaś ich mimika okazywała niezadowolenie. Na poziomie werbalnym postawa ta wyrażała się poprzez udzielanie zdawkowych odpowiedzi, formułowanych często w sposób, w który badane ekspertki chciały obnażyć niekompetencje badacza (Jak możesz tego nie wiedzieć? Czego tu nie rozumiesz?). Opisywane sytuacje nie były jednak dla mnie zaskakujące, ponieważ niejednokrotnie współpracując z przedstawicielami i przedstawicielkami instytucji rynku pracy doświadczyłem podobnych barier komunikacyjnych i we współpracy.

Jako badacz, w opisywanych sytuacjach w relacji z badanymi kobietami zachowywałem równowagę, wykazywałem głęboką ciekawość udzielanymi odpowiedziami poprzez:

a. postawę aktywnego słuchania; mimikę twarzy wykazującą zaciekawienie, zastanawianie się, zaskoczenie; subtelne nachylanie się w stronę rozmówczyni w momentach, kiedy obniżała głos; modulowanie własnym głosem w zakresie zadawania pytań oraz reakcji werbalnych np. potwierdzających rozumienie wypowiedzi „aha", „mhmmm" itp.;
b. wykazywanie większego zainteresowania tematami, które badane opisywały szerzej niż inne kwestie – wzmacnianie badanych poprzez zadawanie pytań pogłębiających w odniesieniu do tychże obszarów (przyjmując, że badane więcej uwagi poświęcały tematom ważnym z ich perspektywy);
c. w sytuacjach wskazywania przez badane pewnych kwestii jako oczywistych, podkreślanie ich roli jako ekspertek oraz faktu, iż choć sam posiadam pewną wiedzę w omawianym zakresie, to jednak badane są ekspertkami w tej dziedzinie i posiadają większe doświadczenie, a właśnie taki – subiektywny, indywidualny i ekspercki punkt widzenia interesuje mnie najbardziej.

Stosunek badanych ekspertek do sytuacji wywiadu mógł być uwarunkowany świadomością bycia w roli specjalistek w prezentowanej dziedzinie. Sytuacja wywiadu zatem przypominała *elite interviews* (wywiady z osobami reprezentującymi elity), tj. jednostkami zajmującymi pozycje władzy (Kvale 2012: 236). Sądzę jednak, że wejście badanych w rolę było sytuacją naturalną, a nawet pożądaną, bowiem w ten sposób potencjalnie funkcjonują na co dzień, dlatego też rzetelność narracji tych badanych oceniam wysoko. Takie zachowanie niepokoi jednak w kontekście potencjalnych osób niezatrudnionych, którym przyjdzie współpracować z opisywanymi doradczyniami zawodowymi. Właśnie ze względu na bliskość oraz głębokość relacji z osobami niezatrudnionymi oraz przestrzeniami oddziaływania mającymi na celu wsparcie w zakresie przezwyciężania sytuacji pozostawania poza zatrudnieniem wywiady przeprowadziłem w tej, a nie innej grupie badawczej[47]. W celu zweryfikowania poprawności rozumowania wypowiedzi badanych ekspertek, stosowałem technikę parafrazowania (Gudkova 2012: 125).

W celu domknięcia rozmów z ekspertkami zastosowałem pytanie, na które natrafiłem w jednym z przykładowych wywiadów u Steinara Kvalego; w oryginale pytanie to brzmi: „Jak się czułaś, uczestnicząc w wywiadzie na ten temat (tzn. temat ocen) na oczach

[47] Moje wcześniejsze doświadczenia związane z prowadzeniem wywiadów z pracownicami socjalnymi w obszarze wsparcia osób bezrobotnych pokazały, że ta grupa w istocie wyjątkowo rzadko pracuje z osobami z takim doświadczeniem, a nawet jeśli rodzina doświadcza trudności wynikających z braku zatrudnienia, pracownice socjalne – jak wynikało z ich wypowiedzi – wsparcie w tym zakresie pozostawiają urzędom pracy, jako instytucjom wyspecjalizowanym w tym obszarze.

wszystkich?" (Kvale 2012: 103). Prowadzone przeze mnie wywiady eksperckie domykałem pytaniem o to, jak badane doświadczyły sytuacji wywiadu i z czym wychodzą z tej rozmowy. Uzyskane odpowiedzi były głęboką refleksją dotyczącą nie tyle samego wywiadu, lecz praktyki zawodowej w ogóle i dostarczyły kolejnych informacji i kontekstów przydatnych do analizy zebranego materiału empirycznego.

Tabela 1. Metodologia badań właściwych – wywiad ekspercki

szczegółowe problemy – pytania badawcze	**narzędzie – plan wywiadu**
• Jaki jest potencjał edukacyjny bycia podmiotu w kondycji braku zatrudnienia? • Jaka, w kontekście edukacyjnego potencjału, jest treść doświadczeń wynikających z bycia niezatrudnionym/ niezatrudnioną w perspektywie kształtowania własnej tożsamości (autokreowania), budowania wiedzy/przekonań o sobie i otaczającym świecie (społecznym, instytucjonalnym)? • W jaki sposób wsparcie instytucjonalne wiąże się ze społecznym i autokreacyjnym lokowaniem (siebie) osób niezatrudnionych w strukturze społecznej? • Czego i w jaki sposób uczą się osoby niezatrudnione w relacjach z instytucjami pomocy i wsparcia społecznego? Czym są dla nich te instytucje?	**Część I – pytania wprowadzające, np.:** • Co tu robisz i co sprowadziło cię do miejsca, jakim jest ta instytucja? **Część II – pytania w ramach problematyki badawczej, np.:** • Jak rozumiesz siebie w relacji z osobami niezatrudnionymi; kim w niej i kim dla nich jesteś? • Jakiego wsparcia i/lub pomocy oczekują/potrzebują osoby pozostające poza zatrudnieniem? Jakie jest twoje działanie w tym zakresie? • Czy coś zmienia się w relacji z niezatrudnionymi? Jeśli tak, to jak zmienia się stosunek tych osób do ciebie i twój stosunek względem tych osób? • Czego ludzie uczą się w konsekwencji utraty zatrudnienia? W jaki sposób i czego uczy funkcjonowanie w społeczeństwie ze statusem niezatrudnionego/ej? • Co daje ci praca z osobami niezatrudnionymi? Czy i jeżeli tak, to czego nauczyłeś/aś się od tych osób?

Źródło: Badania własne.

4.3.3. Metoda biograficznego wywiadu rozumiejącego

Drugą grupą objętą badaniem, były osoby pozostające poza zatrudnieniem wobec której zastosowałem metodę biograficznego wywiadu rozumiejącego. Zastosowana metoda stanowi połączenie dwóch podejść, jak wskazuje nazwa, tj. biograficznego oraz rozumiejącego. Prekursorskim autorem tej drugiej jest Jean-Claude Kaufmann (2010).

Jak wskazywałem w rozdziale trzecim (podrozdziały 3.1 – 3.3), uczenie się jest sytuacją nierozerwalnie splecioną z doświadczeniem jednostki i jej indywidualnym wzorem życia (Segiet 2018: 44). Uczenie się z biografii dotyczy wszystkich aspektów życia, a ich wzajemne przenikanie się tworzy „mozaikę biograficzną" (Malec 2008: 41). By biografia mogła stać się doświadczeniem świadomym, musi spełnić warunek uczenia się (Segiet 2018: 45). Badania w nurcie biograficznym łączy przedmiot, którym jest „życie konkretnego człowieka ujęte w narrację" (Bednarz-Łuczewska, Łuczewski 2012: 91).

Materiał biograficzny może powstawać w dwóch sytuacjach (zob. Bednarz-Łuczewska, Łuczewski 2012: 92): przy innej okazji (tak jak w rozeznaniu wstępnym – „Pamiętniki" powstały w odpowiedzi na odezwę konkursową) lub na prośbę badacza – na przykład w formie wywiadów. Wywiady, jak pisze Steinar Kvale, są rozmowami opartymi na interakcji zachodzącej pomiędzy badanymi a badaczem, który za cel stawia sobie objaśnienie i rozwinięcie wypowiedzi (Kvale 2012: 32). W kontekście wywiadów uwzględniających interakcję, Svetlana Gudkova stwierdza, że w takim przypadku należałoby mówić raczej o rozmowie niż o wywiadzie (Gudkova 2012: 117). Tak skonstruowane badania zdają się stawiać w centrum uwagi badaną osobę, które – jak sądzę – można wpisać w pole nowych podejść:

> nowe, empatyczne podejścia przyjmują etyczną postawę, na pierwszym miejscu stawiającą korzyść badanej jednostki lub grupy. Osoba prowadząca wywiad staje się adwokatem i partnerem w badaniu, mającym nadzieję, że będzie w stanie wykorzystać wyniki do wsparcia polityki społecznej i polepszenia warunków życia respondenta (Fontana, Frey 2014: 83).

Druga składowa zastosowanej przeze mnie metody badawczej – wywiad rozumiejący – bez wątpienia wpisuje się w owe „nowe podejścia", stawiające w centrum uwagi badaną osobę. Autor metody wywiadu rozumiejącego, Jean-Claude Kaufmann pisze, że stosowane w nim podejście

> (…) opiera się na przekonaniu, że ludzie jako podmioty działania nie są zwykłymi nosicielami struktur, lecz aktywnymi twórcami tego, co społeczne, są więc dyspozytariuszami istotnej wiedzy, która można ująć tylko od wewnątrz, za pośrednictwem systemu wartości jednostek. Zaczyna się więc ono od intropatii. Praca socjologiczna nie ogranicza się wszelako do tej fazy. Przeciwnie, polega na zdolności interpretowania i wyjaśniania na podstawie zebranych danych.

> Rozumienie danej osoby jest zaledwie instrumentem, celem socjologa jest rozumiejące wyjaśnienie tego, co społeczne (Kaufmann 2010: 37–38).

Jak podkreśla Kaufmann, ludzie poprzez wiedzę, działanie, są kreatorami warunków, w których egzystują. Podstawą badawczej rekonstrukcji świata badanych osób jest ich zrozumienie, a to, nie jest możliwe bez poznania ich doświadczeń. Wywiad rozumiejący pozwala uzyskać „dostęp do doświadczenia" (Silverman 2012: 79), zaś podejście biograficzne podkreśla podmiotowość człowieka i pozwala dostrzec unikalne przyczyny i zjawiska (Bednarz-Łuczewska, Łuczewski 2012: 99).

Zygmunt Bauman (2014: 20–21) podkreśla, że w języku niemieckim pojęcie ludzkiego doświadczenia obejmuje dwa zjawiska: wydarzeń związanych z interakcjami ze światem oraz tego, co przeżywa się w czasie tych interakcji (zob. także strona 132 rozprawy). W przeprowadzonych rozmowach z osobami z doświadczeniem pozostawania poza zatrudnieniem interesowały mnie oba – subiektywny i obiektywny – elementy doświadczenia, o których pisał Bauman. Kiedy spojrzymy na nie przez pryzmat doświadczeń przetworzonych i nieprzetworzonych, są to elementy, które świadczą o sposobie reagowania jednostki na daną sytuację. Osadzając to w kontekście interesującego mnie edukacyjnego potencjału, elementy nieprzetworzone budowały m.in. kontekst sytuacyjny, zaś przetworzone jako reakcje na sytuację, kreśliły kontekst doświadczenia edukacyjnego i zachodzących zmian. Innymi słowy, te pierwsze opisywały stan, zaś te drugie, sposób reagowania i uczenia się w zaistniałej sytuacji.

W przypadku wywiadu rozumiejącego, doświadczenia jednostki, jako elementy zawsze subiektywne, stanowią konstytutywne elementy badania prowadzonego tą metodą. W odróżnieniu od innych metod, osoba prowadząca je w nurcie rozumiejącym, nie ogranicza własnych interpretacji, wręcz przeciwnie – uznaje się je za nieodzowne elementy przyjętej strategii (Kaufmann 2010: 28–29). Podobnie, jak w wywiadzie częściowo ustrukturyzowanym (podkreślam jednak, że nie jest to działanie tożsame), badacz swobodnie i aktywnie uczestniczy w sytuacji wywiadu.

Podejście Jean'a-Claude'a Kaufmanna ulokować można najbliżej wywiadów swobodnych, dających możliwość zgłębienia podejmowanej problematyki (pozwalają uzyskać ludzkie doświadczenia i interpretacje faktów) przez badacza/badaczkę swobodnie kształtującą rozmowę i jej przebieg (Gudkova 2012: 116–117). Kaufmann jest bowiem zdania, że „każde badanie tworzy swoistą konstrukcję szczególnego przedmiotu naukowego i wymaga

właściwego użycia narzędzi badawczych" (2010: 25), dlatego też nie ma dwóch identycznych wywiadów.

Narzędzie (czy raczej, ze względu na wspomnianą konstrukcję, narzędzia, w liczbie mnogiej) w wywiadzie rozumiejącym charakteryzuje wysoki poziom elastyczności, przejawiającej się w traktowaniu siatki pytań, jak przewodnika po rozmowie, dynamizującego rozmowę i zachęcającego do szerszych wypowiedzi badanych osób i głębszych refleksji wokół poruszanego tematu (Kaufmann 2010: 69). Osoba prowadząca rozmowę bardzo precyzyjnie określa siatkę pytań, o której zapomina zaraz po przyswojeniu ich treści (Kaufmann 2022). „Wywiad rozumiejący nie dostarcza doskonałych pojęć, lecz jest raczej wytwórnią tymczasowych narzędzi, wytwórnią działającą bez ustanku i otwartą" (Kaufmann 2010: 182).

Podejście Kaufmanna do sposobu realizacji wywiadów jakościowych przywodzi mi na myśl refleksję Zygmunta Baumana, piszącego o puryzmie metodologicznym. Wyraża się on poprzez nadanie badaniu „naukowego" charakteru, a więc wyrażającego się poprzez specjalistyczny i ezoteryczny język. Język ten oddziela procedurę badania naukowego od świata społecznego (Bauman 2014: 12). Wywiad rozumiejący jest narzędziem, które burzy ten mur – wznoszony pomiędzy tym kto i jak bada, a tym, kto jest badany – dzięki czemu światy te nie są już odrębnymi, niezależnymi i wzajemnie niezauważającymi się bytami.

Jean-Claude Kaufmann zarówno w swojej książce (2010) jak i w gościnnym wykładzie wygłoszonym 23 maja 2022 r. na Wydziale Socjologii UAM w Poznaniu (2022)[48] prezentuje metodę wywiadu rozumiejącego poprzez przywołanie licznych przykładów jego praktycznej aplikacji – wskazuje na przykład tematy badań (m.in. stosunek Francuzek do opalania topless na plaży). Wspominam o tym, by podkreślić różnicę pomiędzy stosowaniem metody wywiadu rozumiejącego przez Kaufmann'a, a biograficznym wywiadem rozumiejącym jako metodą zastosowaną w moim badaniu. W istocie, nie proponuję nowej metody badawczej, lecz akcentuję rozłożenie pewnych środków ciężkości, w tym, technicznego prowadzenia rozmów. Każde z opisywanych podejść – biograficzne i rozumiejące, metodologicznie posiada własne zaplecze badawcze, ugruntowane przez wieloletnie ich praktykowanie. Wywiad rozumiejący to metoda eksplorowania interesującej badawczo kwestii, która opiera się na rozumieniu. Badacz/badaczka prowadzi zatem rozmowę ukierunkowaną na jej rozumienie (przedmiotu badań), dążąc do pogłębiania – wykorzystuje w tym celu szereg pytań pogłębiających, dostosowanych do kontekstu i przebiegu rozmowy. Badania biograficzne interesują się natomiast całym życiem osoby badanej, co stanowi różnicę względem moich

[48] Wykład został zarejestrowany, a jego zapis można odtworzyć na platformie YouTube.

zainteresowań badawczych oraz podejścia rozumiejącego, skupiających się na konkretnym jej wycinku. Zastosowana przeze mnie metoda lokuje się na styku badań w podejściu rozumiejącym i biograficznym, czerpiąc po trosze z każdego z nich: z badań biograficznych czerpałem bowiem zainteresowanie szerszym kontekstem poruszanych kwestii w odniesieniu do biografii osób badanych, natomiast z badań w myśl metodologii Kaufmanna – nastawienie na pogłębione rozumienie tego obszaru oraz „techniczną" organizację rozmów, o czym więcej piszę w dalszej części paragrafu.

Zastosowany przeze mnie biograficzny wywiad rozumiejący ukierunkowany był z jednej strony na ogół biograficznych doświadczeń osób badanych (zgodnie z przyjętą perspektywą trzech poziomów – indywidualnego, instytucjonalnego oraz społecznego), zaś z drugiej strony, w owej biografii interesował mnie konkretny aspekt związany z sytuacją pozostawania poza zatrudnieniem. Zatem różnicę między zastosowaną przeze mnie metodą a metodą wywiadu rozumiejącego Jean'a-Claude'a Kaufmann'a widzę jednocześnie w poziomie ogólności i szczegółowości problematyki mojego badania.

Zastosowana metoda biograficznego wywiadu rozumiejącego różniła się także względem klasycznego podejścia w badaniach biograficznych i wywiadów prowadzonych tą metodą. Podejście biograficzne w praktyce oznacza minimalizację roli badacza/badaczki, których zadaniem jest bycie niejako wywoływaczem/wywoływaczką opowieści osób badanych, posiadających pewne historie do opowiedzenia – „historie życia" (Kvale 2012: 129). Osoby badane przyjmują rolę narracyjną – opowiadają historie, które osoba przeprowadzająca wywiad wywołuje poprzez zadanie ogólnego pytania-prośby o opowiedzenie o istotnych biograficznie zdarzeniach (Chase 2014: 32). Biograficzny wywiad rozumiejący różni się zatem od „klasycznego" podejścia biograficznego, bowiem po pierwsze, nie zakłada tak dużej swobody wypowiedzi osoby badanej (rozumianą jako dysproporcja pomiędzy udziałem osoby badanej a badającej; gdzie osoba badająca zadaje tylko kilka pytań wywołujących opowieść osoby badanej), a po drugie, nie ogranicza roli osoby badającej do słuchania, lecz do aktywnego uczestniczenia i moderowania rozmowy.

Połączenie metody biograficznej i wywiadu rozumiejącego w biograficznym wywiadzie rozumiejącym uznałem za czynność zasadną ze względu na przedmiot badania, wymagającego, jak sądzę, specyficznego podejścia, bliskiego do tego, co Zygmunt Bauman nazywa „hermeneutyką socjologiczną". Pod pojęciem tym kryje się interpretowanie „ludzkich wyborów jako przejawów strategii tworzonych w odpowiedzi na wyzwania społecznie ukształtowanej sytuacji i na umiejscowienie jednostki w obrębie tej sytuacji" (Bauman 2014:

69), które uwikłane w „różnorodne okoliczności stanowią niezamierzone skutki lub produkty uboczne ludzkich działań tworzących historię” (Bauman 2014: 48).

W doświadczeniach osób pozostających poza zatrudnieniem, zgodnie z przedmiotem badań, jakim był edukacyjny potencjał braku zatrudnienia, interesowały mnie strategie działania tych osób w obliczu kryzysu braku zatrudnienia, a zapośredniczone przez sposoby radzenia sobie w tejże sytuacji, posiadają tenże potencjał. Plan wywiadu, stanowiący podstawę przeprowadzenia biograficznych wywiadów rozumiejących z osobami pozostającymi poza zatrudnieniem zamieściłem w tabeli 2.

Tabela 2. Metodologia badań właściwych – biograficzny wywiad rozumiejący

szczegółowe problemy – pytania badawcze	**narzędzie – plan wywiadu**
• Czym dla badanych jest pozostawanie bez zatrudnienia? • Jaki jest potencjał edukacyjny bycia podmiotu w kondycji braku zatrudnienia? • Jaka, w kontekście edukacyjnego potencjału, jest treść doświadczeń wynikających z bycia niezatrudnionym/niezatrudnioną w perspektywie kształtowania własnej tożsamości (autokreowania), budowania wiedzy/przekonań o sobie i otaczającym świecie (społecznym, instytucjonalnym)? • W jaki sposób wsparcie instytucjonalne wiąże się ze społecznym i autokreacyjnym lokowaniem (siebie) osób niezatrudnionych w strukturze społecznej? • Czego i w jaki sposób uczą się osoby niezatrudnione w relacjach z instytucjami pomocy i wsparcia społecznego? Czym są dla nich te instytucje?	**Część I - pytania wprowadzające, np.:** • Opowiedz mi, proszę jak to się stało, że nie jesteś zatrudniony/a? **Część II - pytania w ramach problematyki badawczej, np.:** • Czym jest dla ciebie brak zatrudnienia; jak je rozumiesz, przeżywasz? • Czy możesz powiedzieć coś więcej o wsparciu i/lub pomocy, którą otrzymałeś/aś i jak przebiegała twoja współpraca z instytucją pomocową (PUP)? • Czy zauważyłeś/aś, że kiedy straciłeś/aś zatrudnienie coś zmieniło się w tobie lub w twoim otoczeniu? Co się zmieniło? Jak myślisz, z jakiego/jakich konkretnie powodów? • Czy i jeżeli tak, to czego nauczyłeś/aś się będąc niezatrudnionym/ą (instytucjonalnie/społecznie/o sobie)? • Czy brak zatrudnienia może czegoś nauczyć? (Jeśli tak, to kogo i czego?)

Źródło: Badania własne.

4.3.4. Metody i logika analizy materiału badawczego

Ostatnim etapem prezentacji założeń projektu badawczego jest objaśnienie przyjętego sposobu analizy zebranego materiału empirycznego. Pracę analityczną w prezentowanym projekcie organizowałem wykorzystując metody zaproponowane przez J. C. Kaufmanna (2010). W toku czynności badawczych oceniłem, że tak przeprowadzona analiza będzie adekwatna względem postawionych problemów badawczych oraz celów, a ponadto spójna z jedną z wykorzystywanych metod badawczych (biograficzny wywiad rozumiejący). Pokrótce przedstawię zaproponowany przez autora klasycznej metody wywiadu rozumiejącego J. C. Kaufmanna sposób opracowywania materiału empirycznego, a następnie omówię jego operacjonalizację na potrzeby mojego projektu badawczego.

Kwestią zupełnie podstawową w przypadku tego typu analizy materiału badawczego, jest nieustanne podtrzymywanie otwartości intelektualnej osoby badającej na tkwiące w nim wątki oraz zestawianie różnych kategorii pojęciowych, niejako w poprzek, niezależnie od ich potencjalnej sprzeczności lub braku takiej praktyki w przeszłości (Kaufmann 2010: 131). By możliwe było formułowanie ogólniejszych założeń, niezbędne jest wniknięcie do świata osoby badanej, zobaczenie go w taki sposób, w jaki jej się jawi. Otwartość intelektualna, o której pisze Kaufmann jest niczym innym, jak wrażliwością na wszystkie pojawiające się w materiale wątki – mimo poczucia omnipotencji dotyczącej przedmiotu badań czy stopniowania istotności poszczególnych wątków, wynikającej np. z częstotliwości ich pojawiania się (skupienie na wątkach często, a pomijanie rzadko występujących). Sztuką (i jednocześnie trudnością, wyzwaniem) tego typu analizy jest balansowanie między daniem się porwać wątkom, które zajmują uwagę osoby badającej i dzięki temu umożliwiają pracę twórczą, a nadmiernym skupianiem się nad jednym wątkiem (Kaufmann 2010: 132). Kaufmann nazywa to „wędrowaniem między wiedzą lokalną a wiedzą globalną" (2010: 133). Należy bowiem pamiętać, że materiał badawczy ma zróżnicowany, niejednolity charakter.

Niejednolitość materiału badawczego powoduje konieczność wybrania jednej z dwóch możliwych ścieżek analizy:

> [M]oże je spłaszczyć i nieco bardziej wycyzelować kategorie porządkowania (grupy, podgrupy, typologie itp.). Kształtuje wówczas krajobraz niezwykle prawdziwy z opisowego punktu widzenia. Może też ulokować ten opis na drugim planie, aby skupić się na doskonaleniu modelu teoretycznego. (…) Najczęściej niemożliwe jest robienie obu rzeczy na raz (Kaufmann 2010: 135–136).

Eksploracyjny charakter badania oraz wybrany paradygmat interpretatywny, w którym sam opis materiału badawczego jest rezultatem badawczym, spowodował, że obrałem pierwszą wskazywaną przez Kaufmanna ścieżkę analizy. Decyzję tę podjąłem także biorąc pod uwagę bogactwo zebranego materiału empirycznego, wobec którego – pisze Kaufmann – trudnością może być zatopienie w materiale i panowanie nad kategoriami (2010: 138). Unikając tego typu komplikacji zdecydowałem się na wyznaczenie głównych kategorii porządkujących analizę – o których więcej napiszę w dalszej części podrozdziału.

Technicznie, analiza materiału empirycznego, oprócz wspomnianych kategorii porządkujących, może dotyczyć powracających zdań oraz sprzeczności występujących w wypowiedziach osób badanych. Powracające zdania są „natrętnie powracającymi wyrażeniami", które są „powtarzane dokładnie tymi samymi słowami" (Kaufmann 2010: 150). Zdania te odgrywają istotną rolę w pracy badawczej, bowiem stanowią reprezentację wiedzy społecznej, a w kontekście prowadzonych przeze mnie badań, należałoby je określić jako przekonania zinternalizowane przez jednostkę. Funkcjonują one jako swego rodzaju społeczne pewniki, oczywistości, odnoszące się do i jednocześnie determinujące społeczne procesy i strukturę. Powracające zdania zajmują istotne miejsce w wybranej przeze mnie metodzie analizy jako przydatne do pracy o charakterze opisowym, umożliwiającej dogłębne poznanie przedmiotu badań (Kaufmann 2010: 151). Sprzeczności są natomiast narzędziem uzupełniającym oraz kontrolującym dokonywane analizy, bowiem mogą być one źródłem rozumienia indywidualnych historii badanych osób (Kaufmann 2010: 153–154). Co więcej, mogą one istotnie zasilać rozumienie opisywanych zjawisk. By zobrazować tę kwestię, odniosę się do jednej ze sprzeczności dostrzeżonej w zebranym przeze mnie materiale empirycznym. Osoby niezatrudnione, z którymi rozmawiałem zapytane wprost o to, czego nauczyły się z doświadczenia braku zatrudnienia, niejednokrotnie, automatycznie wskazywały, że nie nauczyły się niczego. Zapytane jednak bardziej ogólnie, o to czego w ogóle takie doświadczenie może nauczyć, czy też bardziej operacyjnie – czego inne osoby mogą nauczyć się z takiego doświadczenia, wskazywały szereg takich elementów. Choć nie odnotowałem wielu sprzeczności w materiale empirycznym, stanowiły one ważny wkład w formułowane na jego podstawie konkluzje.

Interpretacje, w oparciu o metodykę zaproponowaną przez J. C. Kaufmanna wiążą się z decyzjami o charakterze organizacyjnym lub wyboru interpretacji (2010: 144). Jakkolwiek interpretacje mają charakter subiektywny (są decyzją podjętą przez osobę badającą), ich celem jest sformułowanie wniosków i konkluzji o charakterze obiektywnym (Kaufmann 2010: 145), w sensie uogólnionych twierdzeń adresowanych do przedmiotu poznania. Także w tym

przypadku Kaufmann sugeruje balansowanie między twórczą sferą wyobrażeniową a ich potwierdzaniem (utwierdzaniem, zatwierdzaniem) w materiale empirycznym. W tym świetle, nawet najśmielej stawiane wnioski i konkluzje na powrót należy skonfrontować z materiałem empirycznym.

Zebrany materiał empiryczny analizowałem z wykorzystaniem jednakowych procedur postępowania, co, ze względu na jego obszerność, miało zapewnić m.in. porównywalność opisów oraz pozwalać na zestawianie ze sobą różnych punktów widzenia.

Klasyczna analiza danych jakościowych składa się z 6 etapów: (1) transkrypcji danych surowych, (2) porządkowania i redukcji danych, (3) opisu wyników, (4) interpretacji, (5) wniosków, (6) rekomendacji (Maison 2022: 238 – 239). Zrozumienie podjętych przeze mnie decyzji i kroków opisu/analizy zebranego materiału empirycznego jest warunkiem rzetelnego wykorzystywania płynących z badań konkluzji. Szczególną uwagę zwracam zatem na etap porządkowania i redukcji danych, stanowiących podstawę do opisów badawczych, wypełniających treści kolejnych rozdziałów rozprawy.

Redukcja danych polega na intencjonalnej ich selekcji, którą organizują pytania badawcze. Ten etap nie jest jednak oderwany do analizy, bowiem polega na podejmowaniu decyzji o odrzuceniu fragmentów wypowiedzi, które nie są związane z celami badawczego rozpoznania (Maison 2022: 241). Decyzje te, determinują dalsze etapy analizy danych – opisu wyników, wnioskowania oraz formułowania na ich podstawie rekomendacji. Fragmenty pochodzące z wyselekcjonowanych danych następnie porządkuje się pod kątem dalszej analizy – może być to porządkowanie pod wybrane obszary tematyczne badań czy problemy badawcze.

Zdaniem Jackie Abell i Greg Meyersa materiał empiryczny pochodzący z wywiadów zazwyczaj analizuje się sprowadzając wypowiedzi badanych osób do kategorii treściowych (Abell, Meyers 2011: 225). Podobnie sposób pracy z materiałem badawczym przestawiał wspomniany J.C. Kaufmann. Przejdźmy zatem do logiki analizy i interpretacji na poziomie operacyjnym. Logikę analizy materiału badawczego przedstawiłem w formie graficznej, na zamieszczonym na końcu paragrafu schemacie.

Zebrany materiał badawczy poddałem transkrypcji, a następnie przeprowadziłem selekcję polegającą na usuwaniu wątków niezwiązanych z przyjętymi celami. Jak wynika z przyjętej metodologii, uczenie się z doświadczenia braku zatrudnienia eksplorowałem badawczo w trzech obszarach: indywidualnym, społecznym oraz instytucjonalnym. Kolejnym krokiem był zatem podział wyselekcjonowanego materiału na te obszary, uzupełnione o jeszcze jeden – bezpośrednio korespondującym z problematyką badawczą, tj. „uczenie się".

Opis i analizę w podziale na cztery obszary, prowadziłem wykorzystując wypowiedzi osób badanych, w których – w kontekście braku zatrudnienia, jako doświadczenia edukacyjnego – odwoływały się do nich zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio. Szczegółowo przybliżam te kwestie we wprowadzeniu do poszczególnych podrozdziałów.

W oparciu o wymienione cztery obszary – odzwierciedlone w strukturze kolejnych podrozdziałów – podejmowałem się opisu każdego z nich, na podstawie materiału badawczego. Każdy z nich obfitował w materiał analityczny, zatem opisu dokonywałem w podziale na wyłonione z materiału badawczego kategorie opisu – indywidualne dla każdego źródła danych (*Pamiętniki bezrobotnych*, wywiady eksperckie z doradczyniami zawodowymi, biograficzne wywiady rozumiejące z osobami z doświadczeniem braku zatrudnienia). Rezultatem tych działań był obszarowy opis uczenia się w kategoriach wyłonionych z materiału badawczego – również dla każdego obszaru i źródła danych badawczych.

Wspominany wyżej opis, pozwolił na wyciąganie pierwszych wniosków, które zgodnie z podejściem opisywanym przez Kaufmanna, zorganizowałem wykorzystując kategorie porządkujące. Wyróżniłem cztery takie kategorie: sfera zawodowa, sfera wartości i przekonań, sfera indywidualna, sfera społeczna. Podział na kategorie porządkujące także był źródłem namysłu nad zebranym materiałem empirycznym. Rezultatem wnioskowania na poziomie kategorii porządkujących jest nie tylko podsumowanie obszaru w ujęciu tychże kategorii, ale również jego prezentacja graficzna w formie schematu.

Podjęte kroki opisu materiału badawczego i jego analizy w ujęciu obszarowym, stanowiły podstawę do wnioskowania końcowego w oparciu o kategorie porządkujące. Ich rezultaty przedstawiam w rozdziale ósmym.

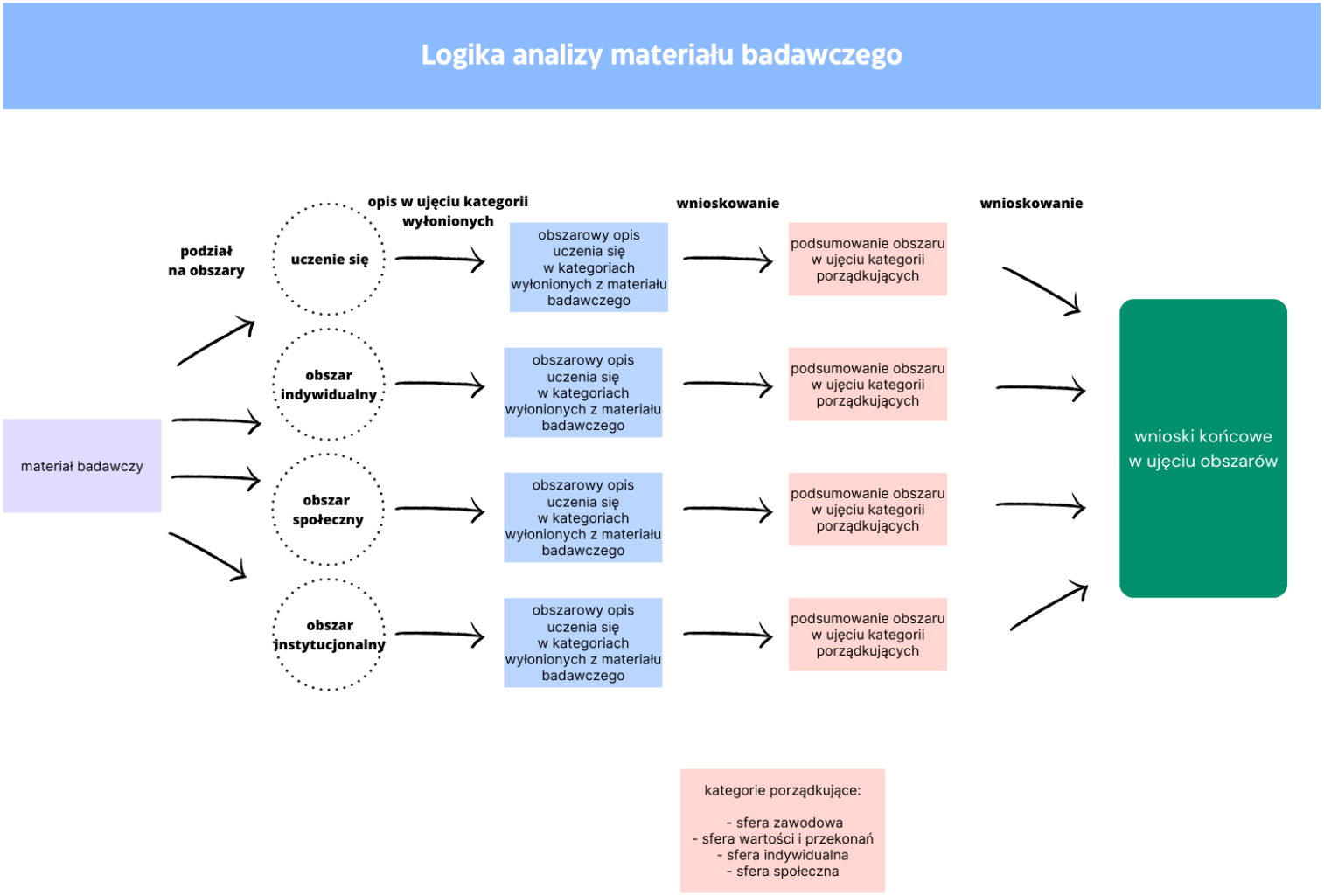
Kończąc, zwracam uwagę na jeszcze jedną sprawę, istotną z perspektywy rozumienia opisów i analiz zawartych w kolejnych podrozdziałach rozprawy. Osoby czytelnicze mogą zwrócić uwagę, a niejednokrotnie, nawet uznać długość cytowanych wypowiedzi badanych przeze mnie osób za przypadkową lub celowo wydłużaną. Ma to jednak swoje konkretne uzasadnienie, które najpełniej przybliżają słowa Kaufmanna:

> Szacunek dla prawdziwości materiału nie wymaga bezbarwnego, ostrożnego opracowywaniu wywiadów. Przeciwnie, trzeba się starać o odtworzenie szczegółów, które nadają im sens, formułować komentarze, gdy zdanie samo przez się nie wyraża zbyt wiele, wybierać żywy styl, gdy wymaga tego sytuacja. Gdy dana osoba śmieje się na całe gardło, a ten śmiech ma jakieś znaczenie, czytelnik powinien o tym wiedzieć. (…) Nawet krótkie fragmenty zaczerpnięte z wywiadu powinny być cytowane w formie

> możliwie najbliższej oryginałowi. Nie należy usuwać bełkotu, jeśli on cokolwiek znaczy, słowa wulgarne trzeba oddawać w ich dokładnym brzmieniu (Kaufmann 2010: 176).

Długość cytowanych fragmentów wypowiedzi, uzasadnia wybrana metoda analizy, specyficzna dla podejścia stosowanego w wywiadach rozumiejących. Jak wskazuje nazwa tej metody badawczej, centralną jej kategorią jest rozumienie, a to niejednokrotnie wymaga pokazania szerszego kontekstu analizowanych kwestii. Poczyniłem wysiłki, by możliwie skrócić przywoływane fragmenty rozmów badawczych, jednak mając wciąż na uwadze, by ukazywały pełny kontekst wypowiedzi i nie pomijały treści, które subiektywnie uznałem za znaczące dla rozumienia.

Schemat 5. Logika analizy materiału badawczego



Źródło: Badania własne.

5. Uczenie się z doświadczenia braku zatrudnienia w *Pamiętnikach bezrobotnych*

Zawarte w tym rozdziale treści są analizą materiału badawczego pochodzącego z *Pamiętników bezrobotnych*. Szczegółowe informacje m.in. o korpusie tekstów zawarłem w rozdziale metodologicznym (rozdział 4). Materiał pamiętnikarski okazał się obfity w interesujące mnie znaczenia, choć w poszczególnych obszarach analizy, jego zakres okazał się różny pod względem objętości oraz jakości. Niektóre kwestie wynikały zatem wprost z przedstawianych wątków, zaś część była poruszana kontekstowo i wymagała głębszego namysłu badawczego.

Zgodnie z opisaną logiką opisu i analizy, w kolejnych podrozdziałach prezentuję rezultaty prac badawczych w podziale na poszczególne obszary, tj. obszar uczenia się, indywidualny, społeczny oraz instytucjonalny. Opis, w obrębie każdego z obszarów, jest zorganizowany w oparciu o kategorie wyłonione z materiału badawczego. Kategorie te przedstawiam na poniższym schemacie.

Schemat 6. Kategorie wyłonione z materiału badawczego pochodzącego z *Pamiętników bezrobotnych*, w podziale na obszary analizy

obszar uczenia się	obszar indywidualny	obszar społeczny	obszar instytucjonalny
• długoterminowość kryzysu i brak perspektywy zmiany • instytucje • rynek pracy • zmiany • przekonania o sobie • konsekwencje braku zatrudnienia • oszczędność • kształcenie i zdobywanie wiedzy	• hierarchia • (auto)stygmatyzacja • postrzeganie siebie • obawy • postrzeganie przyszłości • codzienność • mechanizmy zaradcze • zmiany • zatrudnienie • emocje • urząd pracy • konsekwencje braku zatrudnienia	• relacje • poczucie obowiązku i powinności • przekonania społeczne i o społeczeństwie • postrzeganie braku zatrudnienia • rynek pracy i zatrudnienie	• percepcja instytucji • rejestracja • regularne wizyty w urzędzie • działania ukierunkowane na aktywizację • niechęć korzystania z instytucji • wnioski z doświadczeń instytucjonalnych

Źródło: Badania własne.

W obszarze uczenia się wyłoniłem osiem kategorii opisu, w obszarze indywidualnym – dwanaście, społecznym – pięć, a w instytucjonalnym – sześć. Końcowym „produktem" badawczego opisu w każdym obszarze, jest ujęcie dostrzeżonych kwestii w czterech kategoriach porządkujących oraz ich przedstawienie w formie graficznej – schematu. Dokonywane podziały materiału empirycznego mają jednak nieostry charakter. Opisywane

znaczenia zazwyczaj odnoszą się do kilku obszarów i kategorii wyłonionych z materiału empirycznego jednocześnie. Przyporządkowałem je w oparciu o subiektywną ocenę stopnia dopasowania.

5.1. Obszar uczenia się w *Pamiętnikach bezrobotnych*

Uwagą, którą należy poczynić na wstępie, jeszcze przed analizą tych fragmentów *Pamiętników*, w których osoby autorskie bezpośrednio opisywały, że czegoś się nauczyły, jest wskazanie, że takie wypowiedzi występowały rzadko w materiałach biograficznych autorstwa osób pozostających poza zatrudnieniem. Fragmentów, w których osoba autorska bezpośrednio wskazuje, że nauczyła się czegoś, w analizowanym materiale empirycznym jest zaledwie kilkanaście. Kiedy już się pojawiają, często odnoszą się kontekstowo do interesującego mnie obszaru edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia, bowiem najczęściej są to odniesienia do uczenia (się) jako takiego. Wyróżnić można trzy takie konteksty. Nim jednak je omówię, zwracam także uwagę, że rzadkie występowanie słów „uczyć się", „nauczyć się", „nauczyłem/nauczyłam się" nie oznacza, że problematyka ta była nieobecna w materiale objętym badaniem. To, jak wyłaniał się ten obszar analizy i obecność zagadnień (auto)edukacyjnych będę przedstawiał w kolejnych partiach tekstu.

Powracając do trzech kontekstów odnoszenia się do uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia – w pierwszym przypadku osoby autorskie wprost piszą o tym, że utrata zatrudnienia czegoś je nauczyła. Druga możliwość, to odwołanie pośrednie, kiedy to nieposiadanie zatrudnienia pośredniczy między dwoma zdarzeniami, np. kiedy brak zatrudnienia spowodował ubóstwo, a to z kolei przyczyniło się do nauczenia się oszczędzania. W tym kontekście autorzy i autorki rzadko wprost określają to, jako sytuację edukacyjną, jednak taką ocenę można zastosować uwzględniając kontekst. Ostatni przypadek dotyczy opisów, kiedy osoby autorskie pamiętników odnoszą kwestię uczenia się do innych wydarzeń z życia, np. wskazanie, że nauczyły się wykonywać dany zawód/ czynność dzięki odbyciu stażu z urzędu pracy. I choć trzecia wymieniona sytuacja wydaje się w żaden sposób nie wiązać z kontekstem analizy, należy w gruncie rzeczy pamiętać, że autorem/autorką materiału biograficznego jest osoba pozostająca poza zatrudnieniem i przynajmniej w tym sensie łączy się z analizowaną kwestią – to świadectwo osoby niezatrudnionej o tym, czego nauczyła się (także dowiedziała się, spostrzegła dzięki znalezieniu się w nowych okolicznościach życiowych) w konsekwencji utraty zatrudnienia.

Wypowiedzi, które zakwalifikowałem do pierwszej grupy miały głównie retrospektywny charakter – osoby autorskie dokonywały ocen tego, czego nauczyły się ze zmiany sytuacji:

> *miałem dużo czasu, żeby nauczyć się żyć z bezrobociem. I nie jest mi źle teraz, kiedy się tego nauczyłem. A gdybym się nie nauczył, to przez te czterdzieści cztery miesiące od ostatniego dnia oficjalnej pracy, zdążyłbym kilka razy się stoczyć w szeregi zapijaczonych szumowin, których marność obnażył brak stałej pracy* (T4 P9) [49].

Autor tego pamiętnika nie tylko wskazuje, że nauczył się czegoś z braku zatrudnienia, ale określa jego wartość, jako umożliwiającą przetrwanie i zapobiegającą popadnięciu w zachowania destrukcyjne. Można go zatem odczytywać jako swoisty rodzaj mechanizmu zaradczego (zob. Podgórny 2000). O tym, że osoby nauczyły się czegoś (zauważmy stosowanie czasu przeszłego) w wyniku utraty zatrudnienia przeczytamy także w innych pamiętnikach, których wybrane fragmenty przywołuję poniżej:

> *Nie wiem jak innych, ale mnie moje bezrobocie nauczyło korzystać z każdej okazji zatrudnienia* (T1 P8).

> *W „Pamiętniku" zawarłam jedenaście lat mojego życia, które nauczyły mnie przede wszystkim pokory, ale też poczucia własnej wartości i godności. Lata te pozwoliły mi także przekonać się, iż NIGDY nie należy rezygnować z marzeń, gdyż najpiękniejsze są te spełnione* (T2 P2).

To, czego osoby pozbawione zatrudnienia nauczyły się z tego doświadczenia, w przeważającej mierze dotyczy kwestii miękkich – podejścia do życia i konkretnych spraw czy postaw. Ich rozpiętość jest znaczna: od pokory po niezależne od okoliczności podążanie za swoimi celami i planami. W tym przypadku uczenie się ma charakter całożyciowy – uczenie się dla dalszego życia.

[49] Zachowując przejrzystość prowadzonego wywodu stosuję następujący styl przypisów, odnoszących do analizowanego materiału badawczego: Tx Py, gdzie: T jest skrótem od „tom", zaś x oznacza numer tomu, z którego pochodzi przywoływana wypowiedź (o stosowanej numeracji tomów *Pamiętników…* pisałem w podrozdziale 4.2.); P jest skrótem od „pamiętnik", zaś y oznacza jego numer porządkowy nadany przeze mnie wybranym do analizy pamiętnikom w obrębie danego tomu (numeracja nie jest zatem spójna z ich układem w publikacjach). Przypis T2 P6, oznacza zatem szósty wybrany do analizy pamiętnik, pochodzący z tomu II. Za pomocą nawiasów kwadratowych wyróżniłem informacje dopisane przez badacza, które niejednokrotnie osadzają wypowiedź w kontekście i umożliwiają jej zrozumienie.

Uczenie się z doświadczenia utraty zatrudnienia obejmuje zmianę podejścia do codzienności – jak piszą autorzy i autorki pamiętników – uczą się (w czasie teraźniejszym) korzystać z każdego dnia i z każdej nadarzającej się okazji:

> *Uczę się żyć dniem dzisiejszym, niech to wymarzone lepsze jutro będzie chociaż takie jakie jest „dziś" – skromne – nawet bardzo skromne, ale przecież jakoś wspólnie bronimy się przed głodem!* (T1 P7).

> *Często mówi się, że człowiek uczy się na własnych błędach. Przełknąłem więc tę porażkę, ale obecnie jestem znacznie bardziej ostrożny i od razu pytam o podstawę ewentualnego stosunku pracy i wynagrodzenie* (T1 P6).

> *Uczę się żyć w tym nowym dla mnie świecie* [braku pracy i biedy – przyp. M.R.]. *Szkoda, że tego nikt nas nie uczył w szkole.* (…) *Wysyłam setki listów motywacyjnych i wciąż uczę się co robić, aby skutecznie szukać pracy* (T4 P13).

Z kolei to, czego osoby niezatrudnione uczą się (proces teraźniejszy) dotyczy orientacji temporalnej ukierunkowanej na tu i teraz – życia aktualnym dniem, co jest swoistym przykładem ucieczki w teraźniejszość (Kirenko, Duda 2018: 79). Wskazują także na kwestie związane z rynkiem pracy i poszukiwaniem zatrudnienia: pytanie o warunki zatrudnienia, ostrożność względem potencjalnego zatrudnienia oraz skuteczne poszukiwanie go. Dostrzegam tu pewne wątki korespondujące z *reccurent education* (Solarczyk 2001: 157), które można odnieść do prezentowanej w pamiętnikach kwestii uczenia się po to, by wrócić do zatrudnienia. Jednym z jego warunków, jest bowiem także nauka umiejętności poruszania się po rynku pracy.

Wśród strategii, którą osoby autorskie pamiętników opisują w jako uczenie się można wymienić wyparcie. Przedstawiają je w świetle warunku umożlwiającego przetrwanie – niczym przełączenie pstryczka z pozycji „pamiętam o tym, że nie mam zatrudnienia" na pozycję „zapominam o tym, że nie mam zatrudnienia" – jak w tym fragmencie:

> *Wyparłam to z pamięci. Nauczyłam się tego. Żeby przetrwać i nie dać się opętać wizji przyszłości, żyłam (i żyję) z dnia na dzień. To mi pomaga w jakimś stopniu żyć* (T1 P2).

Wyparcie pozwala autorce pamiętnika skutecznie zapomnieć o sprawach dla niej trudnych, nie tylko tych związanych z nieposiadaniem zatrudnienia. Ów mechanizm ma jednak ciemną stronę – zatacza coraz większy krąg i sprawia, że wypiera z pamięci rzeczy potrzebne.

Druga grupa wypowiedzi w obszarze uczenia się – zgodnie z dokonanym na początku podrozdziału podziałem – dotyczy wskazywania przez autorów i autorki pamiętników pośredniego oddziaływania utraty zatrudnienia na (na)uczenie się czegoś. Niektórzy autorzy i autorki ogólnie wskazują, że utrata zatrudnienia i wynikające z niego okoliczności spowodowały zmianę, pewną naukę, jednak nie dookreślają czego dokładnie dotyczyły te zmiany:

> *Bezrobocie wszystko zmienia* (T5 P13).

> *Teraz podzielę się moimi spostrzeżeniami, odnoszącymi się do zmian jakie zaszły w naszym życiu, od czasu gdy zostałem bezrobotnym.* (…) *Wiem, że są to dla Was gorzkie słowa, ale ja niestety tak to widzę, a nauczyło mnie tego życie* (T4 P10).

> *Uczę się żyć w tym nowym dla mnie świecie* [braku pracy i biedy – przyp. M.R.]. *Szkoda, że tego nikt nas nie uczył w szkole* (T4 P13).

Przytoczone wyżej fragmenty cechuje wysoki poziom ogólności, jednak w niektórych pamiętnikach można odnaleźć bardziej szczegółowe wypowiedzi w tym zakresie – jak poniżej:

> *Miałem dużo czasu, żeby nauczyć się żyć z bezrobociem. I nie jest mi źle teraz, kiedy się tego nauczyłem. A gdybym się nie nauczył, to przez te czterdzieści cztery miesiące od ostatniego dnia oficjalnej pracy, zdążyłbym kilka razy się stoczyć w szeregi zapijaczonych szumowin, których marność obnażył brak stałej pracy* (T4 P9).

> *Opowiadam to wszystko, bo chcę, żebyście zrozumieli, z jakim bagażem wsiadałam do pociągu „Bezrobocie" i dlaczego nie szukałam już stanowisk związanych z zarządzaniem ludźmi* (T5 P7).

> *Powoli uodparniam się na obecną sytuację. Człowiek z biegiem miesięcy obojętnieje, a krótkie okresy pracy na czarno pogłębiają twoją frustrację. Ja na podstawie własnych doświadczeń wiem, że zachodzą negatywne zmiany. Trzeba doświadczyć tego samemu. Wtedy „to" rozumie się najlepiej* (T2 P1).

> *Nawet, gdy skończył się okres trwania mojej umowy o pracę, nie cierpiałam tak bardzo. Byłam już doświadczoną bezrobotną, a i zjawisko to było już bardzo powszechne* (T2 P3).

Uczenie się życia z brakiem zatrudnienia, może, jak w przypadku autora pierwszej wypowiedzi, być warunkiem przetrwania i jednocześnie strategią, która zapobiega zachowaniom destrukcyjnym. Przykład ten pokazuje zatem dwojaką maturę zjawiska, która jedne osoby będzie wpędzała w zachowania destrukcyjne, a inne motywowała do zmiany sytuacji (por. Michel 2016: 91). Inną reakcją na brak aktywności zawodowej jest uodparnianie się w wyniku zachodzenia niekorzystnych zmian. Każda z tych reakcji stanowi wkład w doświadczenie związane z kryzysem, które powoduje, że w sytuacji jego ponownego wystąpienia osoba konfrontuje się z nim, korzystając z wcześniejszych doświadczeń i strategii radzenia sobie – odrzuca te, które oddalały od osiągnięcia zamierzonego/oczekiwanego rezultatu, a korzysta z tych, które do niego zbliżały. Jest to zatem przejaw uczenia się na podstawie doświadczeń minionych i wprowadzania zmian w działaniu w przyszłości, kiedy wystąpią podobne zdarzenia (por. Perkowska-Klejman 2013: 75). O czerpaniu wiedzy i umiejętności w zakresie radzenia sobie z wcześniejszej utraty zatrudnienia jedna z autorek wypowiada się w następujący sposób:

> *Był maj 2016 roku i pociąg do Bezrobocia znów wjechał na stację. Długo na niego czekałam, zakłamując się do snu, że jednak do niego nie wsiądę, ale wsiadłam. Tym razem już całkowicie inna niż za pierwszym razem – z kilkuletnim doświadczeniem, z potwierdzoną zapewnieniami innych przydatnością i papierową tytką umiejętności.* (…) *Mogłabym skłamać, że ten drugi raz był łatwiejszy, bo coś już umiałam i zdecydowanie lepiej orientowałam się w sytuacji na rynku pracy. Prawda jest jednak taka, że dokładnie z tych samych powodów był on trudniejszy* (T5 P7).

Choć zatem dostrzeżenie uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia i czerpania z niego w przyszłości – w tym fragmencie – nie budzi żadnych wątpliwości, to zasadniczo doświadczenie to można oceniać jako nieprzydatne, a wręcz utrudniające odnalezienie się na rynku pracy. Konieczne w tym miejscu jest zaznaczenie, że takie wnioski należą do pojedynczych. Osoby, które ponownie utraciły zatrudnienie najczęściej wskazują, że posiadanie owego doświadczenia ułatwia poruszanie się po instytucjach i rynku pracy. W tym sensie uczenie się z doświadczenia braku zatrudnienia przyjmuje kształt wspominanej przez Guya Standinga pracy-dla-zatrudnienia (2021: 175), zgodnie z którą, dla podjęcia zatrudnienia niezbędne jest wykonanie jakichś wysiłków (pracy) – w tym przypadku jest to właśnie uczenie się na wcześniejszych doświadczeniach.

Pośrednie odwołania do uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia pojawiały się w odniesieniu do wizyt w powiatowym urzędzie pracy i wiązały się z nadaniem statusu osoby bezrobotnej:

> *Mam status osoby bezrobotnej. Otrzymałam tylko dokument, ale czuję się jakbym miała to wytatuowane na środku czoła. Jest to takie potwierdzenie stanu rzeczy, który już od wielu miesięcy noszę w sobie.* (…) *Bezrobocie z urzędowym poświadczeniem tego faktu i to wcześniejsze, to dokładnie ten sam stan, w którym dominującym uczuciem jest wstyd z powodu własnej bezradności. Wstyd, że jest się tak kiepską osobą, że nikt nie chce nas zatrudnić. Wcale nie oczekuję, że ktoś mi w tym pomoże, muszę sama to zmienić. Wiem, że to zniosę, bo człowiek wszystko zniesie.* (…) *Jeszcze przed rokiem nie potrafiłabym sobie wyobrazić, że pójdę na „kuroniówkę". Teraz musiałam to przeżyć* (T5 P4).

Choć autorka pamiętnika wskazuje, że urzędowe potwierdzenie braku zatrudnienia nie zmieniło jej podejścia, bowiem to, nastąpiło jeszcze zanim uzyskała urzędowy status, to jednak sama podkreśla „wytatuowanie na środku czoła" i „potwierdzenie stanu rzeczy". To, co pojawia się w związku z utratą zatrudnienia to poczucie wstydu, bezradności, świadomość możliwości jedynie samodzielnego rozwiązania kryzysu oraz biegu wydarzeń, na które nie było się przygotowanym. Bliskie jest to opisanemu w literaturze psychologicznej obniżeniu poczucia własnej wartości (Kirenko, Boczkowska 2017: 9).

Przejawy całożyciowego uczenia się z różnych doświadczeń dostrzegam także w opisach dotyczących uczenia się w instytucji, o czym mowa w poniższych wypowiedziach:

> *Wytresowałam się w różnych chwytach, by ten dzień* [wizyty w urzędzie pracy – przyp. M.R.] *był jak najmniej uciążliwy, jednak urzędnicy za każdym razem czymś niemiłym mnie zaskoczą.* (…) *nauczyłam się, że nie można zadawać pytań, by nie drażnić urzędnika* (T3 P1).

> *Przesiadując w urzędzie, ze zdziwieniem spostrzegłam, jak zmienia się moje poczucie własnej wartości i wzrasta strach. Niestety, zauważam i doświadczam go do dzisiaj, pomimo upływu lat i zmieniających się sytuacji zawodowych – to miejsce nadal wpływa na mnie negatywnie. W urzędzie pracy czujesz się wyobcowana, niepewna swojej wartości, doświadczenia i zaszufladkowana. Pozbywasz się optymizmu, zadowolenia z samej siebie, pewności, że masz na cokolwiek wpływ i masz wiele do zaoferowania.*

Jak się uśmiechasz – to zaraz pytanie, po co tu przyszłaś? Jak jesteś spanikowana – to zaraz pytanie, czy nie potrzebny psycholog? Do końca nie wiadomo, jak się zachować w tym urzędzie. Szukasz pracy, więc chcesz pokazać swoje dobre strony. Pokazujesz je, to dziwią się, co z tobą nie tak, skoro nadal nie masz pracy? A jeżeli naprawdę masz dość, to urzędnicy myślą, że przyjmiesz każde warunki zatrudnienia z błogim uśmiechem wdzięczności (T5 P12).

Uczenie się obejmuje poruszanie się w instytucji, przyswajanie obowiązujących w niej reguł oraz modyfikowanie zachowania w taki sposób, by zminimalizować nieprzyjemności i potencjalne trudności. Zauważalna jest zmiana poczucia własnej wartości, która spada, po pierwsze, w wyniku utraty zatrudnienia oraz po drugie, w wyniku kontaktu z instytucją. Urząd manifestuje zatem posiadaną władzę, która jest dostrzegalna w opisywanych przez autorkę pamiętnika praktykach pedagogizacyjnych – decydowaniu o tym, w jaki sposób powinna zachowywać się osoba kliencka (zob. rozdział 3 rozprawy). Wymagań tych nie jest jednak w stanie spełnić, bowiem, jak pisał Zygmunt Bauman – meta przesuwa się razem z biegnącą osobą (Bauman 2004: 42). Wraz z poczuciem własnej wartości, obniża się także poczucie sprawczości. Kontekstowo z wypowiedzi tej wynika również brak możliwości spełnienia oczekiwań i wymagań osób zatrudnionych w urzędzie – istnieje szansa, że w każdej przyjmowanej przez osobę niezatrudnioną postawie dostrzegą aspekty nieprzystające do tego, jak powinna wyglądać lub zachowywać się.

Zmiany w zakresie poczucia własnej wartości, pewności siebie czy sprawczości są przedmiotem wypowiedzi w innych pamiętnikach:

Każdy inaczej znosi czas bezrobocia. Bezrobocie zmieniło moje życie. Odebrało mi pewność siebie oraz wiarę we własne możliwości. W krytycznym momencie moja samoocena była bliska zeru. To wpłynęło też na moje otoczenie – zminimalizowałam albo całkowicie zrezygnowałam ze spotkań i rozmów ze znajomymi. Zamknęłam się w sobie i we własnym pokoju. (…) *Doświadczenie bezrobocia zmienia sposób postrzegania świata. Zmieniło i mój świat.* (…) *Bez względu na to, czy świat uzna cię za bezrobotnego, nieudacznika ofiarę losu. Ważne, co ty sam myślisz o sobie* (T5 P13).

Weszłam na poziom „wykształcenie wyższe", ale zostałam bez pracy. Za to zyskałam coś nowego: poczucie winy, że teraz już muszę sobie poradzić sama, bo przecież tyle rodzice mi pomogli i nie mogę ich zawieść. (…) [kończąc studia i będąc bez pracy – przyp. M.R.] *Okazałam się inwestycją bez zwrotu* (T5 P7).

> *Bezrobocie powoduje poniżenie godności człowieka, z normalnej istoty przeistacza się on w degenerata, jest niczym trędowaty, nawet jeśli tylko on tak myśli – on takim właśnie się czuje! Bywało, że i ja czułam się jak osoba z rodziny patologicznej* (T3 P2).

Doświadczenie braku zatrudnienia w interesującej mnie perspektywie *experiential learning*, powoduje nie tylko obniżenie samooceny i poczucia sprawstwa, ale także – o czym wspomniano w powyższych wypowiedziach – minimalizowanie kontaktów interpersonalnych. Uczenie się dotyczy zatem unikania ludzi, bowiem brak zatrudnienia powoduje problemy w kontaktach międzyludzkich (Kirenko, Duda 2018: 113) oraz wykluczenie z dotychczasowych środowisk (Ślebarska 2013: 189). Wątki te są szerzej podejmowane w innych pamiętnikach, a ich analizą zajmę się w podrozdziale 5.3.

Autor innego materiału konkursowego podkreśla, że dopiero utrata zatrudnienia pozwoliła mu dostrzec zmianę dokonującą się w relacjach interpersonalnych:

> *Dobijały mnie pewne, jakże smutne obserwacje. Dodam, obserwacje, które mogłem poczynić dopiero teraz i to właśnie dlatego, że jestem bezrobotnym. Zacząłem zauważać nagle, jak bardzo zaczął zmieniać się stosunek przyjaciół, znajomych i sąsiadów wreszcie, do mnie i mojej rodziny* (T1 P3).

Jedną ze zmian w obszarze relacji międzyludzkich dostrzegalnych w wyniku doświadczania kryzysu, jest przyzwyczajenie się rodziny do pozostawania bez zatrudnienia jednej z osób wchodzących w jej skład:

> *Ludzie nie lubią zmian, a moja rodzina przywykła już do tego, że jestem osobą bezrobotną, przyzwyczaili się do tego, że mogą prosić mnie o różne przysługi (bo w końcu nie mam pracy, więc pewnie nic nie robię), zaszufladkowali mnie jako osobę, którą można poniżać i wywyższać się jej kosztem, przy której można czuć się lepiej jako osoba pracująca* (T5 P8).

Przykład ten pokazuje zmianę postrzegania osoby niezatrudnionej przez rodzinę i przyswajanie takiego stanu rzeczy przez tę osobę. W wyniku powyższego można stwierdzić, że uczenie się obejmuje przekonania, że brak zatrudnienia może przynosić innym korzyści. Osoba go doświadczająca staje się zatem kimś, kogo inni mogą wykorzystywać do realizacji własnych celów. Pewnego rodzaju przemiana, o której mowa, poruszana jest także w innych kontekstach:

Jednak we mnie jest tylko kalkulator zamiast serca. Bezrobocie bardzo mnie zmieniło (T3 P1).

Bezrobocie wyleczyło mnie z optymizmu i romantyzmu. Wpłynęło na zmianę mych idei i naczelnych wartości. Z człowieka młodego, wesołego i śmiało patrzącego w przyszłość, stałem się pesymistycznym i zgorzkniałym starcem. Od życia nie oczekuję już niczego dobrego (T4 P4).

Przemiana „serca w kalkulator" odnosi się do skrupulatnego planowania domowych wydatków oraz oszczędzania do granic możliwości. Konsekwencją tegoż, jak przekonywał Joseph Stiglitz, może być ograniczenie zasobów poznawczych, w tym dotyczących poprawy własnej sytuacji (2015: 206). Autor drugiej wypowiedzi podkreśla natomiast wpływ utraty zatrudnienia na zmianę wyznawanych wartości oraz kondycji życiowej – przemianę w zgorzkniałego starca, który postrzega przyszłość tylko w ciemnych barwach.

Dotychczasowe analizy zapisów pamiętnikarskich pokazują, że doświadczenie braku zatrudnienia oraz uczenie się na jego podstawie mają charakter procesualny. Szeroko pojęta zmiana dotyczy różnych obszarów funkcjonowania i dokonuje się w czasie. Poruszone dotychczas wątki oddaje poniższy fragment:

Na początku człowiek czuje się wolny jak ptak, jak na wakacjach. Wreszcie jest czas na odpoczynek i zrobienie tych rzeczy, które wcześniej odkładane były na drugi plan. Jest czas na prawdziwe życie. Ten stan emocjonalny stopniowo się przeobraża z optymizmu w coraz głębszy pesymizm, poczucie bezsilności i beznadziei. Brak pracy, a co z tym związane – brak środków finansowych – powoduje stopniową izolację społeczną. Nie ma się ochoty wychodzić z domu, spotykać ze znajomymi, wychodzić na miasto. Nawet rozmowy za pośrednictwem elektronicznych kanałów komunikacji zostają ograniczone. Bezrobotny nie ma ochoty rozmawiać otwarcie o swojej sytuacji, o braku pracy. A pytania dotyczące zatrudnienia jeszcze bardziej pogrążają w smutku w przypadku dalszego pozostawania w fazie bezrobocia. Wówczas pojawiają się myśli, że w oczach otoczenia jesteś nieudacznikiem, ofiarą losu, która nie potrafi szybko i sprawnie wyjść z sytuacji, w jakiej się znalazła. Zdarza się, że i sam bezrobotny zaczyna siebie tak postrzegać. Jego pewność siebie kurczy się, wiara we własne możliwości zanika. Czuje się jak wyrzutek (T5 P13).

Podobnie, jak w badaniach Marka Podgórnego (2000), który podkreślał dokonującą się w czasie zmianę oceny własnej sytuacji, wynikającej z braku zatrudnienia, tak i w cytowanym pamiętniku wskazuje się, że początkowa jego faza jest okresem satysfakcji płynącej z wolności i możliwości wykorzystania czasu na wykonanie dotychczas odwlekanych zadań. W dłuższej perspektywie nastawienie ulega zmianie, pojawiają się pesymistyczne myśli odnoszące się nie tylko do postrzegania świata i swojej przyszłości, lecz także w zakresie samooceny i poczucia sprawstwa. Uczenie się obejmuje w tym przypadku kwestie miękkie jak poczucie bezsilności i braku sprawstwa; osoba niepracującą uczy się wycofania z relacji (będąc przekonaną między innymi o niechęci innych) czy przekonania o nieposiadaniu zasobów do przezwyciężenia kryzysu.

Zgodnie ze wskazanym na początku podrozdziału podziałem wypowiedzi badanych na trzy grupy, ostatnia obejmuje te wątki, w których autorzy i autorki dokonują różnego rodzaju opisów, z których kontekstowo wynika zmiana i w których można dopatrywać się edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia. W materiale empirycznym to właśnie takich fragmentów jest najwięcej, co także nie pozostaje bez znaczenia – do tego wątku powrócę jednak na końcu podrozdziału.

Odniesienia kontekstowe, tak jak omówione już bezpośrednie odwołania, w analizowanym materiale pamiętnikarskim dotyczyły zmian zachodzących w wyniku utraty zatrudnienia – obejmowały one między innymi obszary wskazywane w poniższych fragmentach:

> *Gdy byłam kierowniczką, urzędnicy dzwonili, pytali kiedy MI pasuje. Dostosowywali grafiki. Teraz jestem bezrobotna, czyli bez roboty, z nadmiarem czasu i na zawołanie…* (T5 P2).

> *Najpierw zwlekałam z tą decyzją* [o ponownej wyprowadzce od rodziców – przyp. M.R.]*, zrozumiałam jednak, że obecność rodziców i ich „cudowne rady" tylko utrudniają mi znalezienie pracy i wpędzają w poczucie winy* (T5 P8).

> *Sposób, w jaki pani z MOPS rozmawiała ze mną, był w moim dotychczasowym życiu największym upokorzeniem jakie przeżyłam.* (…) *Czasami uważałam, że mniejszym stresem byłoby wyciągnięcie ręki pod kościołem. Pieniądze dawałoby mi to samo społeczeństwo, ale decyzję każdy podejmowałby indywidualnie* (T1 P5).

> *Nam również jeszcze niedawno wydawało się, że bezrobocie, bieda, to problem ludzi z marginesu, alkoholików, leniów itd. Teraz jasno widzimy, że tak naprawdę nic nas nie chroni na 100 proc. przed ubóstwem i marginalizacją. Wystarczy jeden niewłaściwy krok, nieprzemyślana decyzja lub po prostu wypadek losowy, a całe twoje życie tak misternie budowane rozpada się jak przysłowiowy domek z kart* (T3 P7).

Autorka pierwszej wypowiedzi wskazuje na zmianę podejścia osób zatrudnionych w urzędach, które inaczej traktują osoby podejmujące kontakt na poziomie zawodowym (współpraca między instytucjami), a inaczej te same osoby, ale pozostające poza zatrudnieniem. Co ciekawe, jej doświadczenia pokazują, że wcześniejsze kontakty nie mają znaczenia – ważniejsza od znajomości jest aktualna pozycja społeczna, zawodowa i między innymi w takim sensie możemy odczytywać jej doświadczenie w kontekście edukacyjnym. Z kolei autorka drugiego fragmentu doświadczyła tego, że obecność i rady osób z najbliższego otoczenia nie zawsze są pomocne i motywujące – wręcz przeciwnie – zdarza się, że destrukcyjnie wpływają na jednostkę. W trzecim przypadku, zmiana wynika z doświadczeń ubiegania się o świadczenia z ośrodka pomocy społecznej, w wyniku których autorka wypowiedzi nabyła wiedzę, że lepiej jest nie ubiegać się o tę pomoc. Przywodzi to na myśl opisywane przez Davida Graebera (2019: 145) przekazywanie przysługujących zasiłków w najbardziej upokarzający sposób po to, by nie ubiegać się o pomoc, nie uzależnić się od niej oraz zmuszać do poszukiwania zatrudnienia. Ostatni przywołany fragment prezentuje zmianę sposobu myślenia o kryzysach życiowych, które w wyniku osobistego doświadczenia utraty zatrudnienia nie są już wartościowane jako zawinione i dotyczące osób z wieloma problemami – zgodnie ze stylem opisywania osób biednych, na który uwagę zwracała Karolina Starego (2012: 40) – lecz mogą dotknąć każdego w najmniej oczekiwanym momencie życia. Jak pisałem w podrozdziale 2.1. – to przykład uczenia się życia w obliczu możliwego utracenia zatrudnienia w każdym momencie życia (efekt widma).

Autorzy i autorki *Pamiętników bezrobotnych* wskazywali również na inne obszary uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia, które wykraczały poza badawczo interesujące mnie konteksty. Zwracam na nie uwagę, bowiem dowodzą występowania *experiential learning*, jednak nie jest jasny ich związek przyczynowo-skutkowy ze wspomnianą koncepcją.

> *Postaram się wyprzeć to z pamięci, nie wracać, nie analizować czy dobrze robię, czy źle. Tego mnie nauczyło życie* (T1 P2).

Pan przychodził codziennie o tej samej porze. My czekaliśmy od 8:00. Szkolenia – śmichy-chichy, pokazywał nam stronki na Facebooku, później godzinne przerwy. Mąż mówił, że dobrze, mam jeździć i czegoś się nauczę. Widzę, że to strata czasu i niczego się nie dowiem (T5 P2).

W dzisiejszych czasach trzeba się nauczyć większej elastyczności (T4 P6).

Przez ten okres przeżyłam wiele rozczarowań, smutków, ale też wiele się nauczyłam (T3 P9).

Autorzy i autorki powyższych wypowiedzi wskazują, że czegoś się nauczyli – „wiele się nauczyłam", „nauczyło mnie życie", „czegoś się nauczę" oraz „trzeba się nauczyć elastyczności", jednak nie dookreślają co ono obejmuje/obejmowało. Podobnie sytuacja kształtuje się w wypowiedziach, w których osoby autorskie zaznaczają przechodzenie przez proces przystosowania się, do najogólniej mówiąc, warunków egzystowania w obliczu braku zatrudnienia. Przystosowanie się do życia w obliczu utraty zatrudnienia jest jedną ze strategii zaradczych, mających charakter edukacyjny (Kirenko, Duda 2018: 160). O takim przystosowaniu czytamy w poniższym fragmencie:

Ja staram się nie pokazywać otoczeniu, jak bardzo boli mnie sytuacja, w której się znalazłem. (…) *To część mojego przystosowania się do statusu bezrobotnego* (…) *Nawet do bycia bezrobotnym można przywyknąć* (T5 P1).

Przejdę teraz do omówienia kategorii wyłonionych w toku prac analitycznych. Jedną z nich, w obszarze kontekstowego uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia jest dostrzeganie długoterminowości kryzysu i w związku z tym niedostrzegania perspektywy zmiany. O tym, można przeczytać w następujących fragmentach:

Im dłużej czekałam przed pokojem, za drzwiami którego nie wiem, co mnie czeka, dopadają mnie przygnębiające myśli. Myślałam, że po studiach szybko znajdę pracę bez konieczności odwiedzania tej instytucji [urzędu pracy – przyp. M.R.]. *Byłam zbyt naiwna* (T5 P13).

Dzień za dniem ucieka niesamowicie szybko, za szybko. Przez ten cały pęd wydaje mi się, że moje bezrobocie trwa całe wieki, że to wszystko już trwa tak strasznie długo, że nie pamiętam, aby kiedyś było inaczej, lepiej. A przecież było lepiej, nie wspominając

już o czasie, kiedy miałem nadzieję na jeszcze lepsze życie i snułem plany na spokojną, zasłużoną emeryturę, która jeszcze odrobinę poprawi naszą sytuację (T5 P1).

Zbyt długie przebywanie bez pracy wpływa destrukcyjnie na jednostkę, zabija osobowość, poczynając od zniszczenia marzeń. (…) *Kiedy się już widzi, że nieosiągalne jest to, co się dotychczas osiągalnym wydawało, bierzemy poprawkę i mierzymy już znacznie niżej. Wciąż niżej* (T1 P3).

Na początku naprawdę wierzyłem, że przynajmniej kilka kontaktów nie pozostanie bez reakcji. Im dłużej czekałem, im więcej wymijających odpowiedzi otrzymywałem, tym częściej zaczynałem rozumieć, że nic z tego nie będzie (T5 P6).

Myślałam, że szybko znajdę pracę i temat mojego bezrobocia nie będzie miał miejsca w życiu moich rodziców. Jednak bardzo się myliłam (T5 P5).

Cytowane wypowiedzi pokazują degradującą perspektywę zmiany sposobu postrzegania swojej sytuacji i szans na przezwyciężenie kryzysu braku zatrudnienia. Droga ta wiedzie od pokładania nadziei w odmianę losu do przekonania, że istniejącej sytuacji nie da się już zmienić. Jak bowiem pisała Helena Radlińska, „nadmierne przyginanie nie hartuje, lecz łamie" (1935: 47). W pamiętnikach autorki i autorzy wskazują na swoją naiwność w optymistyczne postrzeganie przyszłości i wiarę w pomyślne rozwiązanie trudności. Brak konstruktywnej wizji przyszłości zaciemnia i przenosi w zapomnienie wspomnienia z „dobrej" przeszłości.

Destrukcyjny wpływ pozostawania poza zatrudnieniem powoduje poddanie się i wynikające z nieskuteczności podejmowanych działań porzucenie aktywności mających na celu przezwyciężenie kryzysu. W ich świetle, uczenie się obejmuje przekonanie, że własnej sytuacji nie da się już zmienić, a własna rola sprowadza się do rozumianej po Baumanowsku bezużyteczności (2004: 25). Pewnego rodzaju granicą, do której prowadzi opisywana sytuacja, jest pojawienie się u osób niezatrudnionych myśli suicydalnych. Oba wątki przedstawiono w poniższych wypowiedziach:

Dotarło do mnie, że nie ma dla mnie już alternatywy wobec regularnych wizyt w urzędzie pracy celem podpisania się na liście obecności. (…) *Tak czy siak, ja nie miałem jak walczyć. Próbowałem ale podałem się. W końcu przestałem przeglądać oferty pracy, żeby się bardziej nie dołować, że do niczego się nie nadaje i nie ma dla mnie pracy. Przestałam chodzić do urzędu z nadzieją, że powiedzą mi, że mają dla mnie*

coś dobrego, że warto spróbować. I w końcu przestałem wierzyć w to, że wygram z sądem i inną państwową instytucją walkę o zasłużoną emeryturę (T5 P1).

Człowiek przestaje być sobą, a staje się marionetką w rękach losu. (…) *Zamknęłam oczy i czekałam. Byłam absolutnie gotowa na odejście. Pogodzona z klęską, z własnym upadkiem. Pogodzona z beznadziejnością sytuacji. Od milionera do bezdomnego. Droga bez wyjścia. Sytuacja, kiedy samotny turysta spada z urwiska, łamie nogi i ręce, i wie, że ratunku nie ma i nie będzie. Leżąc, przygotowuje się na śmierć i czeka* (T5 P5).

Zdarza się, że zmiana sposobu postrzegania swojej sytuacji życiowej i zawodowej z „perspektywicznej" na „nieperspektywiczną" dokonuje się z udziałem osób trzecich, czy – jak w poniższym przykładzie – w wyniku kontaktu z instytucją wsparcia:

Po tym spotkaniu na drugim piętrze urzędu wyszłam bogatsza o II profil oraz o świadomość, że mogę się już czuć staro, że sama nie dam sobie rady na rynku pracy i że wymagam wsparcia, ale jakiego konkretnie i jak urząd miałby mi pomóc, to nie wiadomo.(…) *Podczas drogi powrotnej do domu już mi nie do śmiechu. Odczuwam upokorzenie, odzywa się brak poczucia wartości, chce mi się płakać. Jeszcze godzinę temu myślałam, że wszystko leży u moich stóp, że tyle jeszcze mogę zwojować na rynku pracy. Teraz wydaje mi się, że nie mam szans na znalezienie pracy, a moje 45 lat to ciężar, a nie bogactwo i potencjał* (T5 P3).

Trudno jednoznacznie osądzić przyczyny opisywanej zmiany – czy wynikła ona bardziej z powodu kontaktu z instytucją (negatywne nastawienie osoby urzędniczej) czy raczej z przyczyn wewnętrznych autorki wypowiedzi (np. dostrzeżenia własnego położenia i realnej oceny swojej sytuacji społecznej i zawodowej). Nie sądzę jednak, by rozstrzyganie owej kwestii istotnie zasilało myślenie problemowe w interesującym mnie obszarze. Wpływ instytucji, jak pokazały to badania m.in. Karoliny Sztandar-Sztanderskiej (2016), w sytuacji opisywanej przez autorkę pamiętnika, z pewnością odegrał niemałą rolę.

Kontekstowe uczenie się obejmuje zatem również doświadczenia związane z kontaktem z urzędem pracy i właśnie ten rodzaj instytucji stanowi kolejną, wyłonioną z materiału empirycznego kategorię opisu. W tej perspektywie lokują się np. wypowiedzi, w których osoby niezatrudnione oceniają te urzędy, jako ostatnie miejsca, w których będą poszukiwały wsparcia lub pomocy w przyszłości. Uczą się zatem, że w urzędach nie otrzyma się realnego wsparcia

i nie należy go tam szukać, o czym możemy przekonać się czytając poniższe fragmenty zapisów pamiętnikarskich:

> *Na początku byłam przeświadczona, że chcieć to móc. I tu kolejna niespodzianka…* (…) *Na początku 2015 roku wcale nie myślałam o rejestracji w urzędzie pracy. Nawet nie interesowały mnie tamtejsze procedury. Ciągle słyszałam o nieudacznikach, którzy potrzebują takiej pomocy* (T5 P12).

> *Jeśli pójdę do urzędu pracy, to tylko po ubezpieczenie. Nie mam złudzeń, że przyjdę, a pani w okienku powiem „O! Super, że tu jesteś! Mam mnóstwo ofert dla ludzi z twoimi umiejętnościami!". To nie jest tak, że mi tam pomogą. Pomóc to oni mogą osobom bez pomysłu na siebie albo gotowym pracować fizycznie. Pomóc sobie będę musiała sama. Tak wygląda rzeczywistość rynku pracy. Nikt za ciebie nic nie zrobi* (T5 P7).

Uczenie się w tym przypadku dotyczy internalizacji postawy samowystarczalności w kontekście rynku pracy, a także przezwyciężania pojawiających się kryzysów. W tym punkcie należy dostrzec spójność narracji społecznych oraz instytucjonalnych, znajdujących odzwierciedlenie w samodzielnym prowadzeniu się jednostki w taki sposób, że uznaje – jako własne zadanie – podjąć działania pozwalające uprawomocnić się jej jako części społeczeństwa (Środa 2020: 285), a więc być w zatrudnieniu. W kategorii instytucji – urzędu pracy – mieszczą się także pozostające w ich dyspozycji oferty zatrudnienia, o których w jednym z pamiętników przeczytamy:

> *Postanowiłam podzielić się tymi* [dotyczącymi obecnej pracy, do której skierowana została przez urząd pracy – przyp. M.R.] *uwagami z urzędem pracy, ale bez odzewu. Usłyszałam tylko, że mam to zostawić, że wszyscy tak robią, są ciężkie czasy, trzeba umieć wykorzystać pieniądze UE.* (…) *Mam dość. To nie do wytrzymania. Ja tylko chcę pracować. Powinnam chyba zapamiętać, że nie mam na nic wpływu, a zwłaszcza na to, czy chcą mnie gdziekolwiek zatrudnić.* (…) *Z perspektywy czasu stwierdzam, że w urzędzie zawsze były gorsze oferty pracy i takie, których nikt inny nie chciał. Często zatrudnienie z tych ofert wiąże się z wyzyskiem i wykluczeniem. Może właśnie dlatego tak źle kojarzy się słowo BEZROBOTNY?* (T5 P12).

Współpraca z urzędem buduje świadomość, że oferty będące w dyspozycji tej instytucji są gorsze od tych dostępnych na rynku pracy. Nadrzędnym celem usług świadczonych przez urzędy pracy, jest aktywizacja zawodowa. W perspektywie tego celu zastanawiające jest

nierozwiązywanie problemów pojawiających się w miejscach zatrudnienia, do których kieruje się osoby pozostające w urzędowym rejestrze. Zdaje się, że urzędy powinny być szczególnie nimi zainteresowane, biorąc pod uwagę tak głębokie ich ukierunkowanie na realizację wskaźników (por. Sztandar-Sztanderska 2016: 24–30). W odniesieniu do powyższej wypowiedzi, można zatem ocenić, że osoby niezatrudnione zyskują, kolejny już raz, przeświadczenie o tym, że swoje trudności muszą pokonywać w pojedynkę, nawet jeśli uwikłane w nią są osoby trzecie (np. reprezentujące urząd pracy).

Choć wyżej opisana sytuacja jest rezultatem kontaktu z instytucją i osobami ją reprezentującymi, bywa również tak, że osoby niezatrudnione mają opory już przed samym pójściem do instytucji, ponieważ multiplikują (przenoszą) trudne doświadczenia w innych urzędach na urząd pracy. O takim doświadczeniu mowa w poniższym fragmencie:

> *Postanowiłam że muszę tam* [do urzędu pracy – przyp. M.R.] s*ię udać natychmiast po przerwie świątecznej i noworocznej i zarejestrować się jako osoba bezrobotna. Na całe szczęście taka sytuacja zdarza mi się po raz pierwszy. Bardzo się stresuję, bo przypominają mi się wszystkie moje złe doświadczenia z urzędami: a to że brakuje jakiegoś dokumentu, a to że dany dokument czy zaświadczenie jest za stare, a to że w międzyczasie zmieniły się druki, a mój wniosek jest przygotowany akurat na tym nieaktualnym* (T5 P3).

Kontekstowo ujmowane uczenie się z doświadczenia nieposiadania zatrudnienia wiąże się również z rynkiem pracy – jest to kolejna kategoria wyłoniona z materiału badawczego. Kategorię tę wypełniają różne aktywności związane z rynkiem pracy, między innymi: poszukiwania zatrudnienia i/lub ofert, kontakty z potencjalnymi osobami zatrudniającymi czy składanie aplikacji. Zachowując chronologię procesu, pierwszą aktywnością podejmowaną przez osoby pozostające poza zatrudnieniem jest poszukiwanie ofert. Wśród edukacyjnych aspektów tego doświadczenia można wskazać selektywne i ostrożne wybieranie ofert, o czym mowa w poniższych fragmentach *Pamiętników*:

> *Wróciłam do szukania ogłoszeń.* (…) *Obniżyłam loty. Po sześciu miesiącach na bezrobociu szukałam nie firm, w których chciałabym pracować, ale stanowiska, gdzie mogę spełniać oczekiwania* (T5 P5).

Dotarło do mnie, że jeśli nie znajdę pracy poprzez bezpośrednią rozmowę z pracodawcą, to w inny sposób nie da rady. Od tamtej pory na oferty pracy chałupniczej patrzyłam z niechęcią (T3 P10).

Nim nauczyłam się selektywnie podchodzić do ogłoszeń prasowych, wiele razy z nadzieją na znalezienie pracy szłam na rozmowę, a tam akwizycja, Zepter lub „Herbalajf" (T4 P1).

Wysyłam setki listów motywacyjnych i wciąż uczę się co robić, aby skutecznie szukać pracy (T4 P13).

Jeszcze kilkakrotnie dałem się złapać na takie ogłoszenia, między innymi do ulicznej sprzedaży kaset i płyt czy do rozprowadzania cudownych ziołowych herbatek. Teraz jestem trochę bardziej doświadczony i ostrożniej podchodzę do ofert tego typu (T1 P6).

Powyższe wypowiedzi odnoszą się do procesu zmiany – zauważa się w nich odmienne opisywanie stanu początkowego i końcowego. Doświadczenie pozwala zatem przejść od stanu naiwnego zainteresowania wszystkimi dostępnymi ofertami do świadomego ich wybierania. Dostrzegam w tym aspekty refleksyjnej obserwacji opartej na konkretnym doświadczeniu – elementów cyklu uczenia się opartego na doświadczeniu/doświadczaniu (Kolb, Kolb 2022: 66), a więc przekuwania doświadczeń z przeszłości w zmianę aktywności w przyszłości. Uwagę zwraca ostrożność, o której piszą osoby autorskie pamiętników. Zdaje się ona obnażać nieuczciwość firm w zakresie zapisów w ofertach zatrudnienia. Z perspektywy problematyki badawczej, istotne jest również wskazanie na „obniżanie lotów", co wiąże się z dokonaniem przewartościowań, tak wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Stopniowe obniżanie oczekiwań względem zatrudnienia pojawia się w wypowiedziach wielu autorów i autorek pamiętników, przyjrzyjmy się jeszcze dwóm:

Zatem po kilku rozmowach z rodzicami, którzy chyba jako jedyni dawali mi wówczas przydatne rady, a nie rady bez żadnych wskazówek, obniżyłam swoją poprzeczkę i zamiast fajnie brzmiącej pracy, zaczęłam szukać pracy jakiejkolwiek, byle w biurze (T5 P7).

Rozmawiałam z koleżanką, która zadała mi intrygujące pytanie na wieść o moim dalszym pozostawaniu bez prac. „A może wybrzydzasz, co?". Nie powiem, trochę mnie zmurowało. (…) *Ale czy to znaczy, że mam brać to, co pierwsze się nawinie,*

bez zastanowienia? (…) *Zastanawiam się, czy w oczekiwaniu na pracę „marzeń" nie zaaplikować na stanowiska z niższymi kwalifikacjami niż te, które zdobyłam.* (…) *Ewentualnie zacząć godzić się na to, co mi oferują, zgodnie z tym, co zasugerowała mi znajoma.* (…) *Jeden z uczestników* [sondy ulicznej – przyp. M.R.] *powiedział, że „żyje po to, aby pracować". Owszem, większość życia spędzamy w pracy. Dlatego to takie ważne, żeby robić to, co się lubi. Jednak taki jest prawdziwy sens naszego życia: praca?* (T5 P13).

Interesujące jest to, że wspomniane „obniżanie lotów" może wynikać tak z wewnętrznych, jak i zewnętrznych czynników. W pierwszym przypadku, to efekt zmiany własnych przekonań w obliczu długotrwałych i nieskutecznych poszukiwań – w ich wyniku osoba decyduje się podjąć jakiekolwiek zatrudnienie. Natomiast w przypadku drugim – czynników zewnętrznych – zmiana może dokonywać się pod wpływem nacisku innych osób (tak jak w powyższym cytacie – stwierdzeniu wybrzydzania) czy poruszania się po rynku pracy, w tym kontaktów z potencjalnymi osobami zatrudniającymi. Uczenie się obejmuje w tym przypadku wspominane przez Małgorzatę Michel (2016: 388) społeczne negocjowanie tożsamości jednostki, polegające na tym, że to społeczeństwo wskazuje jednostce jej miejsce – w tym przypadku – miejsce zatrudnienia.

Kolejny etap poszukiwań zatrudnienia (analizowany jako część wyłonionej kategorii „rynek pracy") to podejmowanie się aplikowania na oferty oraz kontakty z potencjalnymi zatrudniającymi. Autorzy i autorki *Pamiętników* w tym działaniu również opisywali swoje doświadczenia jako uczące. Przekonać się o tym możemy w poniższych wypowiedziach:

Recept na dobre CV jest jeszcze więcej niż portali z ofertami pracy. A która jest dobra? Odpowiem – ta, która przyniesie skutek. Po tym wszystkim mam coraz większe wątpliwości, czy CV decyduje o czymkolwiek. (…) *Jedni radzili, by ograniczyć ilość informacji do niezbędnego minimum, inni z kolei dokładnie odwrotnie – by dokładniej opisywać zagadnienia, szczególnie te związane z wykonywanymi obowiązkami.* (…) *Granicę absurdu osiągnąłem, gdy zacząłem pisać…nieprawdę.* (…) *Z ciężkim bólem i bez przekonania zacząłem wpisywać, że te studia jednak skończyłem* (T5 P6).

Natomiast wyćwiczyłam się w rozmowach kwalifikacyjnych i miałam okazję spotkać kilku znajomych z byłej pracy. Po tych sześciu próbach portal ministerstwa odwiedzam już tylko z ciekawości. Postanowiłam, że nie będę tam aplikować (T5 P3).

Pierwsza z cytowanych wypowiedzi pokazuje, że edukacyjność doświadczeń związanych – najogólniej mówiąc – z poszukiwaniem zatrudnienia nie zawsze jest jednoznaczna. Czasami wiąże się z koniecznością zmiany podejścia i nastawienia, które winno skupiać się na elastycznym dostosowaniu do sytuacji, w tym przypadku, w myśl, że nie ma uniwersalnej reguły aplikowania i konieczne jest dostosowanie do konkretnej oferty zatrudnienia. Opisywana elastyczność koresponduje z całożyciowym uczeniem się rozumianym jako nieustanne dostosowywanie do zmieniających się warunków życia (zob. podrozdział 3.2 rozprawy).

Wiedza wynikająca z doświadczeń poszukiwania zatrudnienia może mieć inną treść, tak jak w drugiej wypowiedzi, której autorka podkreśla poznanie miejsc, do których aplikować nie warto. Wspólnym wątkiem dla tych dwóch fragmentów jest nauczenie się refleksyjnego podejścia, będącego na przeciwnym biegunie względem podejścia bezkrytycznego, o którym pisze autor innego pamiętnika:

> *Często mówi się, że człowiek uczy się na własnych błędach. Przełknąłem więc tę porażkę, ale obecnie jestem znacznie bardziej ostrożny i od razu pytam o podstawę ewentualnego stosunku pracy i wynagrodzenie.* (…) *Kończąc opisy podejmowanych przeze mnie prób znalezienia pracy muszę stwierdzić, iż obecnie nie traktuję każdej napotkanej oferty tak bezkrytycznie jak na początku. Wiem już, że można je podzielić na dwie grupy: wiarygodne i niewiarygodne.* (…) *O tym wszystkim musiałem się jednak przekonać na własnej skórze* (T1 P6).

Doświadczenie poruszania się po rynku pracy uczy osoby niezatrudnione krytycznego i refleksyjnego podejścia w działaniach ukierunkowanych na podjęcie zatrudnienia. Wysiłki te (a właściwie ich bezskuteczny charakter) mogą prowadzić do rozpoczęcia prowadzenia własnej działalności gospodarczej. W analizowanym materiale empirycznym tylko raz pojawiło się powiązanie wiodące od dostrzeżenia nieskuteczności owych wysiłków do podjęcia działalności, jako konsekwencji refleksji wokół tego pierwszego. Uczenie się w tym zakresie autorka pamiętnika opisała w poniższych słowach:

> *Tak wyglądały moje doświadczenia jeśli chodzi o próby znalezienia pracy, muszę przyznać, że nie były budujące ani obiecujące. W związku z powyższym doszłam do wniosku, że muszę sprawy wziąć w swoje ręce. Już wcześniej myślałam o tym, żeby robić coś na własny rachunek, żeby rozpocząć własną działalność gospodarczą* (T3 P4).

W obszarze uczenia się związanego z rynkiem pracy, autorzy i autorki pamiętników podkreślają też rolę doświadczeń związanych z zatrudnieniem i wokół niego. Wówczas, opisują nabywanie wiedzy i umiejętności w związku z wykonywanymi obowiązkami zawodowymi, jak w poniższych fragmentach:

> [o jednej z wykonywanych prac – przyp. M.R.] *Nauczyłem się wielu nowych technologii i wykonawstwa. Nauczyłem się w pokorze znosić fochy pana docenta i uniżoności w oczekiwaniu na każdą złotówkę płatną dawno po terminach* (T1 P1).

> *Fakt, że spędziłam ten prawie rok, zaowocował jednak o tyle pozytywnie, że nauczyłam się pracy przy obsłudze koni oraz posiadam cokolwiek niedoskonały, ale jednak kunszt jeździecki na poziomie amatorskim. Ale najważniejszy plus, to znalezienie tej właśnie drogi, której przecież szukałam, to był najistotniejszy cel, który został osiągnięty* (T2 P2).

> *Jednocześnie, jak każda osoba bezrobotna, chciałabym znaleźć pracę, pracę w której mogłabym się wiele nauczyć i wykorzystać to co już potrafię*. (…) *Wszystkiego można się nauczyć, ale doświadczenia zawodowego nie zdobędzie się bez zatrudnienia* (T4 P2).

> *Jednak praca zawodowa to co innego* [niż jej brak i wykonywanie obowiązków domowych – przyp. M. R.]; *człowiek przebywa z ludźmi i cały czas się czegoś uczy* (T4 P7).

Wśród powyższych wypowiedzi odnaleźć można potwierdzenia społecznego przekonania o uczeniu się w miejscu zatrudnienia, w kontekście rozwoju osobistego czy zbieraniu doświadczeń umożliwiających wybranie właściwej ścieżki zawodowej.

Kolejną kategorią wyłonioną z materiału badawczego, są zmiany, których charakter jest – w ocenie autorek i autorów – edukacyjny. Wynikają one z doświadczeń poszukiwania zatrudnienia czy wykonywania obowiązków zawodowych, kiedy to zatrudnienie udało się już znaleźć. O takich zmianach pisali w następujący sposób:

> *Kiedyś uważałam, że znalezienie pracy jest jedynie kwestią zaangażowania w temat. Dzisiaj już nie wygłaszam takich poglądów. Dzisiaj wiem, że znalezienie pracy w mieście, w którym od prawie 6 lat mieszkam, pracy, która pozwoli mi utrzymać rodzinę – graniczy z cudem* (T1 P5).

O zarobkowaniu, otrzymaniu pracy, powoli przestaję marzyć. Łapię to, co wpadnie w ręce: owoce, grzyby, warzywa. Marzyłam o lepszym jutrze, lecz wiem, że takie nie nastąpi. Uczę się żyć dniem dzisiejszym, niech to wymarzone lepsze jutro będzie chociaż takie jakie jest „dziś" – skromne – nawet bardzo skromne, ale przecież jakoś wspólnie bronimy się przed głodem! (T1 P7).

Nie wiem jak innych, ale mnie moje bezrobocie nauczyło korzystać z każdej okazji zatrudnienia (T1 P8).

W tej chwili nie mam już do nich [do współpracowników, którzy przyczynili się do utraty zatrudnienia – przyp. M.R.] *żalu ani pretensji, ponieważ dzięki temu nabyłam wiedzę, której próżno by szukać w mądrych dziełach. Już wiem, że na rynku pracy obowiązują surowe prawa, przetrwać może tylko najsilniejszy i trzeba zrobić wszystko, by takim się stać. Nie ma tu miejsca dla wrażliwych, naiwnych, zbyt miękkich i nie umiejących walczyć o swoje. Tacy muszą polec w starciu z agresywną współczesną młodzieżą.* (…) *Nie mogę mieć do nikogo żadnych pretensji, poniekąd bowiem sama zgotowałam sobie taki los. Powinnam wcześniej przewidzieć, że sytuacja na rynku pracy w ciągu kilku lat dramatycznie się zmieni i zadbać o swój rozwój zawodowy wtedy, gdy jeszcze nie było tak trudno* (T3 P7).

Opisywane w powyższych fragmentach zmiany, dotyczą czterech sfer: wiedzy o rynku pracy („przetrwają najsilniejsi", „trzeba walczyć o swoje"), zasad organizacji własnego życia („korzystaj z każdej okazji zatrudnienia"), ogólnych przekonań („myślałam, że do znalezienia zatrudnienia wystarczy zaangażowanie – myliłam się") czy przekonań o sobie („sama zgotowałam sobie taki los"). Niemal wszystkie z nich, osoby pozostające poza zatrudnieniem adresują względem siebie, w czym dostrzegam silny wpływ mechanizmów dyscyplinarnych (zob. Nowotniak 2012; Foucault 2012; Ostrowicka 2015a) oraz technik prowadzenia siebie, wobec których ciężar posiadania zatrudnienia jest po stronie tych osób.

Wśród dokonujących się zmian, pojawiły się te dotyczące przekonań o sobie. Owe przekonania, jako elementy konstytuujące obszar indywidualny, stanowią kolejną kategorię wyłonioną w toku analiz materiału empirycznego. Uczenie się z doświadczenia braku zatrudnienia w kontekście przekonań o sobie, odkrywa dokonującą się transformację. Transformacja, w materiałach pamiętnikarskich uwidacznia się dwojako: jako pewien proces oraz efekt tego procesu. O transformacji myślenia o sobie, jako procesie pisano w *Pamiętnikach* w następujący sposób:

Najdłuższa droga jaką przebyłem w tej całej sytuacji, to właśnie pogodzenie się z myślą o sobie jako o człowieku bezrobotnym, pozostawionym na skraju. (…) *Trudno jest pogodzić się z myślą, że nie jest się już nikomu potrzebnym, że nie mamy wkładu w jakąś działalność, że się po prostu nie nadajemy* (T5 P1).

Zamiast działać, wyszukiwałem wymówki dla niepodejmowania żadnej inicjatywy i zduszania dobrych pomysłów w zarodku. Uważałem, że nie zasługuję i nie nadaję się do żadnej pracy, skoro tak łatwo przychodzi mi rzucać tę już zdobytą, intratną. (…) *Stopniowo akceptowałem sytuację i poczucie braku przynależności do społeczeństwa i zbierałem w sobie siły, by pogodzić powoli klarujące się marzenia z wymaganiami ogółu* (T5 P9).

Proces ten określany jest jako długotrwały i obejmuje internalizację swojej nowej roli, tak życiowej, jak i egzystencjalnej – roli osoby pozostającej poza zatrudnieniem, a przez to poza społeczeństwem i społecznie nieakceptowanej. Internalizacja nowej roli jest swoistym mechanizmem zaradczym, w obrębie uczenia się życia z brakiem zatrudnienia (por. Kirenko, Duda 2018: 160) – roli, która w Baumanowskim rozumieniu wykluczenia z życia społecznego, jest rolą „odpadów" czy „ludzi zbędnych", bowiem nieuczestniczących w konsumpcji (Bauman 2004: 25; 2006a: 23–32).

Efektem tego procesu – jak przekonują autorki i autorki poniższych wypowiedzi – mogą być także negatywne i degradujące myśli.

Z pewnej siebie, znającej swoją wartość kobiety, w no, powiedzmy, średnim wieku, stałam się zalęknioną, znerwicowaną, przegraną, starą kobietą (T3 P12).

O dziwo, nawet do myśli o sobie jako Panu Nikt można się jakoś przyzwyczaić (T5 P1).

Straciłem nie tylko pracę, ale przede wszystkim przekonanie o własnej wartości i potencjał, który tam, jak nigdzie indziej, mógł być wykorzystywany tak efektywnie (T5 P6).

Wskazywane przez autorów i autorki określenia opisujące siebie są negatywnie nacechowane emocjonalnie. Świadczą o tym takie sformułowania jak: „jestem nikim", „jestem przegrana" czy „straciłem własną wartość i potencjał". Określenia te świadczą, że rezultatem uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia jest wspomniane już obniżenie poczucia własnej wartości czy samooceny (Kirenko, Boczkowska 2017: 9, 180).

Z przedstawionymi wyżej konsekwencjami w zakresie zmiany postrzegania siebie, w tym obniżenia poczucia własnej wartości, koresponduje kolejna wyłoniona kategoria opisu – konsekwencje braku zatrudnienia. Utrzymując dotychczasowy styl prowadzenia wywodu, zacznijmy od tych fragmentów wypowiedzi, których poziom ogólności jest wyższy niż pozostałych, wybranych do analizy:

> *Dlaczego* [jest to trudny czas – przyp. M.R.]? *Bo ideał przestał nim być. Diament stał się zwykłym szkiełkiem, porysowanym w kilku miejscach.* (…) *Nie miały znaczenia powody, wtedy nie przejęłam się tym wcale. Nadal byłam pełna energii i zmotywowana do działania. Pierwsze załamanie przyszło po trzech miesiącach* (T5 P5).

> *Tamtej mnie* [optymistki sprzed lat – przyp. M.R.] *już nie ma. Została baba, która wszędzie ciągnie za sobą małe dzieci, bo nie ma co z nimi zrobić; baba, która nie chodzi do pracy; baba, która nie myje włosów każdego dnia, bo po co; baba, która nosi stare i sprane ubrania; baba, która nie ma już własnych zainteresowań; baba, która spotyka się tylko z innymi babami. BABA = ja* (T5 P4).

Procesem, na który zwraca uwagę autorka pierwszego fragmentu jest stopniowe przechodzenie od optymistycznego postrzegania swojej sytuacji, nawet w momentach, kiedy układa się ona niepomyślnie do załamania – jest to proces, na który uwagę zwracał Marek Podgórny (2000), opisujący różne strategie przystosowawcze, obejmujące także przejście od optymizmu do pesymizmu. Efektem – w tym przypadku – jest utrata nadziei na rozwiązanie sytuacji kryzysowej, mimo, podkreślmy raz jeszcze, początkowego hurraoptymizmu. Z kolei autorka drugiej wypowiedzi podkreśla własną transformację (która, jak wynika z szerszego kontekstu wypowiedzi, dotyczy zarówno postrzegania samej siebie, jak i postrzegania przez innych), opierającą się na utracie własnych cech charakterystycznych na rzecz przeobrażenie w kobietę niezatrudnioną, której rola i zainteresowania sprowadzają się do zajmowania się dziećmi. W taki sposób postrzega ją otoczenie oraz sama siebie, mimo wyrażanej dezaprobaty przyjęcia takiej roli.

W kontekst negatywnej percepcji siebie wpisuje się wypowiedź innej autorki, która podkreśla ponadto uzyskanie świadomości o – przynajmniej częściowej – nieprzydatności ukończonych studiów na rynku pracy, odzwierciedloną trudnościami w znalezieniu zatrudnienia. Pisze o tym w następujący sposób:

> *Nie żałuję* [wybranego kierunku studiów – przyp. M.R.], *choć gdybym mogła cofnąć się w czasie, wzięłabym dodatkowo drugi praktyczniejszy kierunek. Albo zamiast dorabiać sobie dodatkowo fizycznie dla hajsu, zrobiłabym jeden lub dwa bezpłatne staże, żeby wtedy, w dzień absolutorium, nie czuć się jak bezwartościowy kretyn bez szans na jakąkolwiek umysłowo satysfakcjonującą karierę* (T5 P7).

Autorka, jako absolwentka studiów określa siebie jako bezwartościową i nieposiadającą szans na satysfakcjonujące życie zawodowe. Sposób myślenia jest rezultatem przeżytego kryzysu braku zatrudnienia oraz zderzenia wyobrażeń o rynku pracy z realiami.

Wątek trudności ze znalezieniem zatrudnienia oraz odnalezienia się w nowej sytuacji podejmuje autorka innego pamiętnika. Proces zmiany i efekt, który opisuje, dotyczy utraty umiejętności radzenia sobie ze znalezieniem zatrudnienia, co rozszerza na obszar spraw codziennych:

> *Dziś jesteśmy załamani. Całkowicie załamani. Kiedyś miałam lekarstwo na wszystko, dziś nie potrafię znaleźć pracy. Może to ja nie potrafię się odnaleźć w nowej sytuacji, ale czy nie po to są Urzędy Pracy żeby pomóc? Dziś już wiem, że na pomoc urzędów liczyć nie można. Pozostawieni jesteśmy sami sobie. Straciłam jakąkolwiek nadzieję na pracę, na lepsze jutro* (T2 P7).

Ponadto podkreśla brak realnego wsparcia ze strony urzędu pracy w zakresie przezwyciężenia kryzysu braku zatrudnienia, co można oceniać, jako prowadzenie działań pozornych, fasadowych (por. Sztandar-Sztanderska 2016). Efektami są zatem utrata umiejętności radzenia sobie oraz pojawiające się już we wcześniejszej części podrozdziału: indywidualizacja odpowiedzialności za kryzys i jego rozwiązanie, utrata nadziei na lepszą przyszłość oraz brak realnego wsparcia instytucji pomocowej.

Jednym z „twardszych" efektów braku zatrudnienia jest nauka wypierania ze świadomości i zapominania kwestii trudnych. Jak w poniższej wypowiedzi wskazuje kobieta z doświadczeniem braku zatrudnienia, jest to swego rodzaju niewidzialna zapora, która nie dopuszcza do świadomości pewnych – zazwyczaj trudnych – spraw, a jednocześnie zdarza się blokować te ważne:

> *Wyparłam to z pamięci. Nauczyłam się tego. Żeby przetrwać i nie dać się opętać wizji przyszłości, żyłam (i żyję) z dnia na dzień. To mi pomaga w jakimś stopniu żyć.* (…) *Szkoda, że wiele z moich wspomnień i przeżyć nie zostało spisanych wcześniej.* (…)

Nauczyłam się, że umiem nie pamiętać. Mam amnezję. Nie pamiętam lub nie chcę wiedzieć. Czasem to analizuję i też się zastanawiam czy nie są to symptomy jakiejś choroby. Czasami mi to przeszkadza, tworzę wokół siebie niewidzialną zaporę i potrafię o wielu faktach nie pamiętać – nie umiem tego wyjaśnić tak do końca. Ale to mi nieraz przeszkadza, bo tak samo wypieram z pamięci rzeczy, które są mi potrzebne i wydobycie tych informacji z mojego umysłu staje się trudne (T1 P2).

Autorka pamiętnika podkreśla, że nie tylko bieg czasu, ale także wspominany wypracowany mechanizm zapominania powodują, iż nie o wszystkich doświadczeniach pamięta. W tej perspektywie, utrata zatrudnienia jawi się jako sytuacja stresu ekstremalnego (Kirenko, Boczkowska 2017: 195), którego konsekwencją może być oczekiwanie nadejścia kolejnych strat (Kirenko, Duda 2018: 152). Uczy się zatem, że nic dobrego już w życiu na nią nie czeka.

U autorki innego utrata zatrudnienia pamiętnika spowodowała, że niezbędne stało się poszukiwanie pomocy u specjalistki – psychiatrki. Swoją sytuację opisywała w następujący sposób:

Ten lepszy nastrój zawdzięczałam pani psychiatrze. Tak, pani psychiatra. Każdy dobrze czyta. To był moment, kiedy stwierdziłam, że sama nie dam rady. Psycholog stwierdził, że ma za dużo roboty i mój przypadek kwalifikuje się do psychiatry. (…) *Dzięki niej zamiast mówić znajomym „jestem bez pracy", zaczęłam mówić, że jestem „w trakcie zmiany ścieżki zawodowej". Zamiast myśleć „jestem bezrobotna", ona nauczyła mnie, by myśleć „jestem na nowym etapie".* (…) *ale to, co i jak myślę o sobie, ma ogromny wpływ na moje samopoczucie, motywację, a nawet postawę ciała* (T5 P5).

Kryzys, w którym znalazła się autorka cytowanej wypowiedzi wiązał się z potrzebą wsparcia specjalistycznego, które spowodowało odwrócenie jej sposobu myślenia, a właściwie, powrotu na pierwotną drogę. W pamiętniku, autorka wskazywała na spadek samooceny i nastroju w wyniku utraty zatrudnienia, zatem wsparcie specjalistki pomogło rozpocząć proces odwracania tych zmian. Badawczo, interesujący jest fakt podtrzymywania przez specjalistkę przekonania o wysokiej pozycji zatrudnienia w społecznej hierarchii wartości – uczyła autorkę pamiętnika, by w inny sposób mówiła o nieposiadaniu zatrudnienia, a nie przekonywała jej np. do zmiany myślenia, o tym, że zatrudnienie nie jest najważniejszą wartością w życiu. W tym działaniu (w które z resztą wpisana jest Foucaultowska władza, także w pastoralnej odsłonie) dostrzegam reprodukcję społecznych przekonań i utrzymanie *status quo*.

W podobnym tonie, „pozytywnej" zmiany wypowiada się autorka innych zapisków pamiętnikarskich. Wskazuje w niej dualistyczną wartość edukacyjną doświadczenia braku zatrudnienia i uczenia się na jego podstawie – jak niżej.

> *W „Pamiętniku" zawarłam jedenaście lat mojego życia, które nauczyły mnie przede wszystkim pokory, ale też poczucia własnej wartości i godności. Lata te pozwoliły mi także przekonać się, iż NIGDY nie należy rezygnować z marzeń, gdyż najpiękniejsze są te spełnione. I choć do dziś wciąż jeszcze nie udaje mi się samostanowić o sobie, w znaczeniu bycia dla siebie samej i pracodawcą i pracownikiem, to jedna nie tracę wiary, że to w końcu osiągnę* (T2 P2).

Dwa oblicza sytuacji związanej z brakiem zatrudnienia, można sprowadzić do procesów uczenia się rzeczy konstruktywnych i niekonstruktywnych z perspektywy jednostki – tak, jak przedstawiała to Małgorzata Michel (2016: 91). Do niekonstruktywnych zaliczyć można brak możliwości samostanowienia jako jednej z kluczowych kwestii egzystencji jednostki. Do konstruktywnych należy poczucie własnej wartości, godności oraz realizacji swoich zamierzeń, które jednak – co warto podkreślić w kontekście odmiennych narracji innych osób autorskich – stanowią o „pozytywnym" wymiarze opisywanego kryzysu.

Jeszcze jedną kategorią wyłonioną z materiału badawczego, jest szeroko rozumiana oszczędność. Jak wszystkie dotychczasowo omówione kategorie, dotyczyła ona sytuacji opisywanych przez autorów i autorki pamiętników jako edukacyjne. Reprezentację tej kategorii stanowią trzy fragmenty, opisujące strategie prowadzenia gospodarstwa domowego w skrajnie oszczędny sposób, wymagający wiele wysiłku – jak poniżej:

> *Najtrudniej jest patrzeć na bliskich, którzy kombinują, co jest potrzebne, a co niekoniecznie, łatają dziury w budżecie domowym, odmawiają sobie wielu rzeczy, kupują najtańsze produkty spożywcze, ograniczają się w jakichkolwiek wydatkach* (T5 P1).

> *Ubranie dla siebie wyszukiwałam w odzieży używanej. Kiedyś robiłam to dla rozrywki i fanu, dzisiaj z konieczności. Kiedyś kupowałam ją na kilogramy w dniu dostawy, dzisiaj poluję na dzień „wszystko po złotówce". Długo dokonuję wyboru. Chcę, aby dzieci wyglądały ładnie i zadbanie. Dbam o każdy szczegół. Przeglądam każdy szew. Najgorsze są zakupy spożywcze. Robię zakupy z kartką, przeliczając każdy produkt na kalkulatorze.* (…) *Po zagotowaniu makaronu każdy makaron przekrajam*

na pół, wówczas zwiększa swoją objętość w misce i wydaje się go więcej. Siadam z dziećmi do stołu i czekam, aż skończą. To co zostawią, przekładam na mój talerz i jeśli coś zostało w miskach, dokładam sobie. Jak nic nie zostaje, przekonuję domowników, że nie jestem głodna (T5 P5).

Nie zdawałam sobie sprawy, że można żyć tak oszczędnie, z tak niewielkiej sumy pieniędzy, która nam zostaje na życie (T2 P5).

Brak zatrudnienia jest sytuacją, która pociąga za sobą zmianę stylu życia, a jego nadrzędną zasadą staje się oszczędność środków. Jak wskazuje autorka drugiej wypowiedzi, wcześniej zakupy w sklepach z odzieżą używaną były swego rodzaju rozrywką, zaś w obliczu braku środków finansowych spowodowanych nieposiadaniem zatrudnienia stały się koniecznością. Niezatrudnienie zmusza do oszczędności własnej oraz pozostałych osób z rodziny, jednak – czytamy w pierwszym fragmencie – najgorsze jest przyglądnie się temu, jak inne osoby stanowiące rodzinę zmuszone są do oszczędzania. Swego rodzaju ekstremum jest oszczędzenia na żywności i niedojadanie przez osoby dorosłe, by ich dzieci mogły zaspokoić głód. Jak podkreśla autorka ostatniego cytatu – niewiarygodne, że można żyć aż tak skromnie. Brak zatrudnienia uczy zatem oszczędzania (a nawet ekstremalnego oszczędzania) i jest to wiedza oraz umiejętności, których nie można nabyć w inny sposób, gdyż istotnym elementem wyróżniającym tę sytuację na tle innych możliwości jest przymus. W tej perspektywie odmiennie malują się wnioski stawiane przez Josepha Stiglitza (2015: 206), jakoby stres wywołany złą sytuacją finansową powodował obniżenie zasobów poznawczych i podejmowanie irracjonalnych decyzji. Jakkolwiek skrajne oszczędzanie nie jest sytuacją pożądaną, o tyle określanie opisywanej przez autorkę pamiętnika sytuacji, jako wynik irracjonalnej decyzji uważam za nieuprawnione.

Ostatnia wyłoniona kategoria opisu w tym podrozdziale dotyczy kształcenia i zdobywania wiedzy. Zakwalifikowane do niej fragmenty pamiętników są opisami szeroko rozumianego uczenia się, bliskie tak *experiential learning*, jako procesu całożyciowego. Pierwsze ich reprezentacje zawierają poniższe fragmenty:

Trochę biegania, aby się douczyć. Uczyć się komputera bez komputera to bzdura! Jak wszystko do czego się zabieram. (…) *To, czego się nauczyłam – nie tylko nie zostanie wykorzystane, ale i… co gorsza, zapomniane* (T1 P2).

Teraz wiem, że ten wyjazd do sanatorium, to była mądra decyzja. Nauczyłam się tam sposobu na życie, dowiedziałam się wiele o swojej chorobie. Wiem, jak sobie radzić z bólem, jak się odżywiać, jakie ćwiczenia stosować i jaki sport uprawiać (T2 P5).

Myślę, że było to nowe, ciekawe doświadczenie, w trakcie którego nauczyłam się wielu nowych rzeczy. Wiem już co trzeba zrobić, żeby założyć własną firmę, jak wygląda jej prowadzenie, zdobyłam jakieś doświadczenie w handlu, ponieważ sama prowadziłam księgowość, wiem też jak wyglądają sprawy rozliczeń z ZUS-em czy Urzędem Skarbowym (T3 P4).

Nie zgłębiając szczegółowo treści cytowanych wypowiedzi, warto odnotować, że poruszane przeze mnie w tym i w kolejnych podrozdziałach kwestie, odnoszą się do obszarów bezpośrednio lub pośrednio związanych z brakiem zatrudnienia, jednak opisujących doświadczenia osoby przeżywającej tego typu kryzys, jako mających edukacyjny charakter. Przedstawione wyżej wypowiedzi odnoszą się doń tylko pośrednio – autorka pierwszego cytatu opisuje swoje doświadczenia uczenia się obsługi komputera, co ma pozwolić jej podjąć zatrudnienie; autorka drugiego opisuje swój stan zdrowia w kontekście trudności z zatrudnieniem oraz kontaktami z urzędem pracy, zaś autorka trzeciego cytatu odnosi się tego, czego nauczyła się prowadząc własną działalność gospodarczą.

W ten obszar kwalifikują się także wypowiedzi oceniające system edukacji, w którym dostrzega się tak pozytywne, jak i negatywne aspekty. Oba przedstawia poniższy fragment pamiętnika:

Nauczenie się gospodarowania pieniędzmi wymaga innych umiejętności, niż ich zarobienie. (…) *Po co się uczyć, skoro tej pracy nie ma?* (…) *Edukacja uczy myślenia, rozwiązywania problemów, rozstrzygania co jest racjonalne, a co nierozsądne, uczy umiejętności jasnego myślenia. Uczy dokonywania ocen i wyławiania różnic. Szkoła ma również wpływ na perspektywy zatrudnienia, jakiekolwiek by one nie były.* (…) *Gdy młodemu człowiekowi uda się znaleźć pracę, niejednokrotnie przekona się, że w szkole można się nauczyć radzenia sobie z nawałem zajęć i właściwego stosunku do ewentualnych porażek* (T4 P6).

Autorka tej wypowiedzi wskazuje, z jednej strony na zbędność uczenia się w systemie szkolnym, jeśli nie ma możliwości podjęcia zatrudnienia, zaś z drugiej, podkreśla rolę kształcenia w kontekście organizowania czasu i planowania obowiązków czy uczenia się

radzenia sobie z porażkami. Biorąc pod uwagę zatrudnialność (employability), jako jeden z celów kształcenia (zob. Jeruszka 2019), na bazie tego fragmentu pamiętnika można oceniać, że edukacja szkolna odnosi sukces w kształtowaniu kompetencji miękkich, istotnych z punktu widzenia rynku pracy, choć gorzej radzi sobie z „twardymi" kwalifikacjami.

Odmienny względem zaprezentowanego w tym podrozdziale sposób wartościowania kryzysu pozostawania poza zatrudnieniem przedstawia autorka, której fragmenty pamiętnika przytaczałem w tym podrozdziale. Wówczas wskazywała na nieprzydatność wsparcia oferowanego przez urzędy pracy, negatywne oddziaływanie współzamieszkiwania z rodzicami czy uczenie się w trakcie studiów rzeczy nieprzydatnych na rynku pracy. W poniższej wypowiedzi prezentuje jednak odmienne stanowisko, wskazujące brak zatrudnienia jako sytuację trwającą z powodu charakterystyki osoby, która najogólniej mówiąc, nie chce sobie poradzić z tym kryzysem.

> *Napiszę to, co wielu ludziom ciśnie się na usta: w większości Polski, żeby być bezrobotnym, trzeba naprawdę chcieć.* (…) *Ale jeżeli w twoim regionie pracy nie ma, to dlaczego nadal tam tkwisz, zamiast się przeprowadzić?* (…) *Innymi słowy, pracę taką, żeby się utrzymać, znajdziesz w Polsce zawsze. Może nie taką, która pozwoli ci mieć świetną zdolność kredytową i jeździć Lexusem. Może nie taką, o jakiej marzysz i która spełni swoje ambicje, ale jakąkolwiek, żeby stykło na jedzenie, mieszkanie, podstawy i jakaś drobną przyjemność od czasu do czasu. To dlatego napisałam, że żeby być bezrobotnym trzeba naprawdę chcieć. Spójrzcie – za każdym razem, gdy byłam bezrobotna, był to tak naprawdę mój własny wybór. Nawet po studiach, nie mając tak naprawdę żadnych kwalifikacji, doskonale wiedziałam że pracę fizyczną zawsze znajdę. I to bez urzędu pracy.* (…) *to w końcu będę musiała pójść ścieżką inną niż praca umysłowa, ale za to uzupełniająca banknoty w portfelu* (T5 P7).

Wypowiedź ta stanowi pewnego rodzaju ewenement na tle pozostałych, bowiem przedstawia odmiennie podejmowane w podrozdziale wątki. Choć zatem postrzeganie sytuacji ma charakter indywidualny, co niewątpliwie broni stanowiska prezentowanego przez autorkę w powyższym fragmencie, to jednak wcześniejsze wypowiedzi świadczą, że sobie przeczy. Niemniej jednak w kontekście problematyki podejmowanej przeze mnie w badaniach wypowiedź ta stanowi istotny kontekst, który należy mieć „z tyłu głowy" w trakcie dalszych czynności badawczych i analitycznych. Brak zatrudnienia oraz wynikające z niego „lekcje", pozwalające się czegoś nauczyć, mogą być oceniane w różnych sposób.

Podsumowując dokonaną w tym podrozdziale analizę materiału można stwierdzić wielość elementów świadczących o edukacyjnym potencjale braku zatrudnienia. Osoby pozostające poza zatrudnieniem przedstawiają je na trzy sposoby, wskazując: (1) bezpośredni związek między utratą zatrudnienia a (na)uczeniem się czegoś, (2) bezpośrednio, że czegoś się nauczyły (bez uwzględniania powiązania) oraz (3) w sposób kontekstowy. Utrata zatrudnienia, jako zjawisko dynamiczne, obejmuje przystosowanie, proces uczenia się życia w obliczu i z brakiem zatrudnienia. Przystosowanie, jest warunkiem przetrwania, które w niektórych przypadkach kończy się przezwyciężeniem kryzysu. Autorzy i autorki pamiętników wskazują na ogólne i szczegółowe zmiany zachodzące w ich życiu w wyniku tegoż kryzysu, jednak niezależnie od ich charakteru, podkreślają rolę uczenia się korzystania z każdej nadarzającej się w życiu okazji – także w zakresie podejmowania każdego możliwego zatrudnienia.

Jednym z istotniejszych w mojej ocenie wątków są zmiany dotyczące postrzegania siebie, poczucia własnej wartości oraz sprawczości. Utrata zatrudnienia powoduje ich degradację oraz budowanie przekonania o tym, że własne kryzysy można rozwiązać tylko za pomocą własnych sił i zasobów. W perspektywie czasu zmiana ta przebiega od poczucia wolności i nadziei na lepsze jutro do bezsilności, bezradności, a w końcu także do poddania się, wykształcenia mechanizmu wyparcia, a nawet pojawienia się myśli suicydalnych. Zdarza się, że w tej sytuacji konieczna jest interwencja innych specjalistów i specjalistek (np. psychiatrii), co przynosi korzystne, z perspektywy jednostki, efekty.

Osoby pozostające poza zatrudnieniem nabywają wiedzę i umiejętności poruszania się po rynku pracy. W tym temacie najsilniej odznaczają się wątki uczenia się aplikowania o pracę (co jednak rzadko przynosi oczekiwane efekty), analizowania ofert zatrudnienia i „prześwietlania" oszustw. Efektem tych działań, a właściwie ich nieskuteczność, powoduje obniżanie oczekiwań względem potencjalnego zatrudnienia i internalizacji postawy przyjęcia każdej pracy, by tylko pracować. Autorzy i autorki pamiętników wskazują też na uczenie się instytucji i obycia się z instytucją, przede wszystkim urzędu pracy. Z jednej strony, podkreślają wypracowanie mechanizmów poruszania się po niej, zaś z drugiej, zbudowania przekonania o tym, że instytucje nie są pomocne w zakresie przezwyciężania kryzysów i jeśli zajdzie taka potrzeba w przyszłości, będzie to ostatnie miejsce, gdzie będą jej szukać.

Opierając się na materiale empirycznym, brak zatrudnienia można ocenić jako sytuację edukacyjną. Kwestia ta, jak wspominałem, jest złożona, zaś wyznaczone granice mają nieostry charakter. Dostrzeżone obszary edukacyjne, zgodnie z przyjętym podziałem kategorii porządkujących, przedstawiam na poniższym schemacie.

W **sferze zawodowej** osoby pozostające poza zatrudnieniem uczą się poruszać po rynku pracy, w czym zawierają się umiejętności poszukiwania zatrudnienia, ostrożności względem ofert czy ich selekcji. Nabywają przekonania, że żaden sposób poszukiwania zatrudnienia nie gwarantuje sukcesu, a ukończenie studiów wyższych i dyplomy są na rynku nieprzydatne. Urzędy pracy dysponują najgorszymi ofertami zatrudnienia, którymi nikt inny nie jest zainteresowany. W świetle takich wniosków, nie zaskakuje fakt obniżania oczekiwań co do warunków zatrudnienia i internalizacji postawy samowystarczalności w kwestiach zawodowych. Choć doświadczenie uczy ich, że własny wpływ na zmianę sytuacji jest niewielki, to jednocześnie wykorzystanie własnych możliwości i zasobów jest jedynym sposobem na przezwyciężenie kryzysu. Uważają bowiem, że każdy musi walczyć o swoje, niezależnie od doświadczanych trudności, a przetrwają tylko najsilniejsi.

Jedną z najważniejszych konsekwencji braku zatrudnienia w sferze **wartości i przekonań** jest zmiana orientacji temporalnej z przyszłościowej na teraźniejszą, z ewentualnymi elementami przeszłościowymi (np. wspominając, jak dobrze było, kiedy posiadało się zatrudnienie). Brak perspektywicznego myślenia istotnie utrudnia przezwyciężanie kryzysu. Osoby niezatrudnione uczą się, że sytuacja ta, tylko w początkowej fazie powoduje radość, związaną z możliwością odpoczynku czy realizacji zadań, na które dotychczas (mając zatrudnienie) nie było czasu. Trwanie stanu pogłębia negatywne odczucia i pesymistyczne postrzeganie przyszłości. Brak zatrudnienia powoduje internalizację postawy samowystarczalności w kwestii rozwiązania kryzysu. Innymi słowy, osoby te uczą się, że swoją sytuację mogą rozwiązać jedynie samodzielnie, z wykorzystaniem własnych zasobów, a nie, przy wsparciu emocjonalnym czy materialnym (w różnych jego formach) otrzymanym od innych. Silnie wiąże się z tym uczenie się realizowania własnych celów i zamierzeń niezależnie od okoliczności życiowych. Okazuje się bowiem, że brak zatrudnienia uczy ich także przyzwolenia na wykorzystywanie siebie, tj. sytuacji, kiedy inni odnoszą korzyści z tego, że nie pracują. Natomiast w kontekście instytucjonalnym brak zatrudnienia uczy, że spełnienie urzędowych oczekiwań jest niemożliwe, a żaden urząd nie pomaga/wspiera w rozwiązaniu kryzysu. W związku z tym nabywają przekonania, że szeroko rozumiane instytucje, są ostatnim miejscem, gdzie należy szukać wsparcia i pomocy.

Sferę indywidualną otwiera nabywanie przekonania o tym, że uczenie się jest warunkiem przetrwania kryzysu niezatrudnienia. Uczenie to dotyczy różnych wymiarów, m.in. radzenia sobie w sytuacji kryzysowej, czy życia z brakiem zatrudnienia (formułowanie stylu życia na nowo). W kontekście indywidualnym należy także wskazać (ponownie) na internalizację postawy samowystarczalności. Osoby doświadczające braku zatrudnienia

tracą swoją dotychczasową tożsamość, nabywając niekorzystnej wizji siebie, obejmującej m.in. obwinianie się za kryzys i jego konsekwencje dla rodziny. W obliczu kryzysu, uczą się szeregu strategii przetrwania: wyparcia kryzysu, stwarzania pozorów („jakoś sobie radzę, daję radę") czy uodparniania się na negatywne zmiany („nie jest tak źle"). Ponadto uczą się nowego stylu życia, którego nieodłącznym elementem jest uczenie się (skrajnej) oszczędności. W kontekście instytucjonalnym uczą się instytucji, możliwości uzyskania w nich pomocy/wsparcia, a zatem łatwiejszego poruszania się po nich. Jednocześnie uczą się, że modyfikowanie zachowań jest źródłem korzyści, co w instytucjonalnym sensie oznacza, że spełnianie oczekiwań osób urzędniczych może przynieść wsparcie lub pomoc.

Uczenie się w **sferze społecznej** obejmuje wspomniane już w innych sferach poznanie instytucji, a także dokonującej się w niej, poprzez nadanie urzędowego statusu, stygmatyzacji. W kontekście instytucjonalnym, ale również szerzej, społecznie, osoby pozostające poza zatrudnieniem uczą się, że społeczeństwo lokuje jednostkę odpowiednio do jej aktualnej pozycji (a nie przeszłej, nawet jeśli była to pozycja wysoka) i traktuje ją relatywnie, adekwatnie do wspomnianej pozycji. Doświadczenie braku zatrudnienia powoduje dostrzeżenie społecznej nieakceptacji braku zatrudnienia i osób go doświadczających, co przekłada się na internalizację takiej postawy względem siebie. Innymi słowy, uczą się, że są społecznie nieakceptowane. Co więcej, uczą się, że najbliższe otoczenie może mieć na nie destrukcyjnym wpływ, a to mogą dostrzec jedynie dzięki zmianie swojej sytuacji życiowej (bezpośrednio związanej z utratą zatrudnienia). Inni przyzwyczajają się do braku zatrudnienia osób poza nim pozostających, co zdaje się potwierdzać wnioski dotyczące społecznej stygmatyzacji. W obliczu tak kształtującej się sytuacji w sferze społecznej nie zaskakuje fakt, że osoby te uczą się minimalizowania i ograniczania kontaktów z innymi – tak z osobami bliskimi, rodziną, jak i innymi (np. osobami z sąsiedztwa). Kontakty te są bowiem niezręczne i przynoszą cierpienie.

Dokonana w podrozdziale analiza obejmowała różne obszary funkcjonowania – indywidualny, społeczny oraz instytucjonalny. W kolejnych podrozdziałach, zgodnie z przyjętą perspektywą metodologiczną będę szczegółowo przyglądał się właśnie tym trzem obszarom, w kontekście dokonujących się zmian oraz uczenia się w wyniku doświadczenia nieposiadania zatrudnienia.

Schemat 7. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia: obszar uczenia się w *Pamiętnikach bezrobotnych*



Źródło: Badania własne.

5.2. „Przez ten okres przeżyłam wiele rozczarowań, smutków, ale też wiele się nauczyłam". Obszar indywidualny

Zgodnie z przyjętą perspektywą metodologiczną drugi obszar analiz to obszar indywidualny. Treści w tym zakresie należą do jednych z bogatszych, co pozostaje w związku z charakterem analizowanego materiału empirycznego – pamiętnik jest materiałem autobiograficznym, zatem opisy w zakresie własnego postrzegania, doświadczania sytuacji stanowią podstawę jego tworzenia. Autorzy i autorki pamiętników wiele uwagi poświęcili prezentacji sposobów, w jaki postrzegają siebie – robią to zarówno bezpośrednio, jak i kontekstowo, poprzez opis zachodzących zmian, dokonujących się procesów czy wydarzeń i reakcji na nie.

Pierwszą kategorią wyłonioną z materiału empirycznego jest hierarchia. W jej obrębie mieści się różnicowanie się osób niezatrudnionych względem innych niezatrudnionych. Innymi słowy, chodzi o dualistyczne postrzeganie sytuacji, o którym pisałem w rozdziale 1.3. odnosząc się do podziału na Ja-bezrobotnego oraz Innego-bezrobotnego (Rutkowski 2020d). W materiałach pamiętnikarskich podział ten przyjmuje nieco inną formę, jednak kluczowy, dualistyczny podział – o czym świadczą poniższe fragmenty – jest jednoznaczny:

> *Czy wykazywałem się chęcią udzielenia pomocy bezrobotnemu, któremu akurat mogłem w tym czasie udzielić pomocy w znalezieniu pracy? Odpowiadam, nie było takiej chęci. Przez myśl mi nawet taka pomoc nie przeszła. Dopiero teraz, kiedy wpadłem w dół taki, z jakiego ni rękami, ni nogami wygrzebać się nie mogę, kiedy raz po raz moczę dupę, nie mogąc nijak zmienić swego położenia, dopiero teraz z nadzieją i błaganie spoglądam po twarzach innych licząc, że może pomogą mi. I to jest właśnie nieszczęście! Dwa różne sposoby postrzegania jednego, tego samego problemu* (T1 P3).

> *Moja egoistyczna część podpowiada mi, że jeszcze tak* [by rozmawiać z pracodawcą przez telefon w ogólnodostępnym pomieszczeniu w urzędzie pracy – przyp. M.R.] *nisko nie upadłam. Ja mam plan na siebie i moją przyszłość. Nie będę zmuszona do korzystania z takiego „telefonu upokorzenia". Nie znoszę takich sytuacji* (T5 P3).

> *Nie potrafię powiedzieć brzmiącego banalnie zdania: „Od wielu miesięcy już nie pracuję". Nie przechodzi mi ono przez usta.* (…) [inne matki – przyp. M.R.] *Nie pracują, bo nie chcą pracować*. (…) *W moich oczach swoich dzieci wcale nie wychowują, tylko sprawują nad nimi opiekę, kupują im piękne i drogie ubranka, których nie pozwalają im brudzić, wpajają im, że zawsze mają rację, każą bezwiednie*

uczestniczyć w życiu, gdzie co dzień rano pije się kawkę z koleżanką. A czym ja się różnię od tych matek? Gdyby ktoś spojrzał z boku – jestem taka sama. Różnica tkwi tylko w tym, że ja chcę pracować, one – nie chcą. Różnią nas tylko CHĘCI (T5 P4).

Autor pierwszego fragmentu opisuje transformację sposobu postrzegania braku zatrudnienia. Jego percepcja uległa zmianie, kiedy sam doświadczył kryzysu braku zatrudnienia. Autorka drugiego cytatu opisuje natomiast sytuację z urzędu pracy, kiedy biernie uczestniczyła (a także inne, postronne osoby) w rozmowie telefonicznej innej osoby niezatrudnionej z potencjalnym zatrudniającym/zatrudniającą. Różnicowanie w tym przypadku przyjmuje formę wskazania, że sama tak nisko nie upadła, aby być zmuszoną do przeprowadzenia takiej rozmowy. W ten sposób pokazuje, że jest wyżej w hierarchii niż tamta – prowadząca rozmowę – osoba. Podobnego podziału dokonuje autorka trzeciej wypowiedzi, która różnicuje nie tylko ze względu na status zatrudnienia (właściwie chęci i ich brak), lecz także sposób sprawowania opieki nad dziećmi.

Jednocześnie, osoby w kryzysie braku zatrudnienia, lokują siebie w hierarchii niżej niż osoby posiadające zatrudnienie choć nie zawsze – tak jak w przypadku poniższej wypowiedzi – komunikują to w otwarty sposób:

[fragment rozmowy z psychologiem – przyp. M.R.] -*Tak, oczywiście, że tak. Gdybym nie była gorsza, dostałabym dobrą pracę – te słowa wyleciały ze mnie jakoś naturalnie i dopiero kiedy powiedziałam je na głos, uświadomiłam sobie jak okropnie brzmią i że przecież nikt nikogo nie powinien oceniać w kategoriach „lepszy/gorszy" przez wzgląd na to, czy i gdzie pracuje. I ja to wiedziałam i stosowałam do wszystkich osób, a mimo to kiedy problem bezrobocia dotknął mnie samej, nie potrafiłam myśleć o sobie jak o wartościowej osobie* (T5 P8).

Choć zatem autorka podkreśla, że jej przekonania są odmienne, niż poruszona kwestia bycia gorszą od innych ze względu na nieposiadanie zatrudnienia, to jednak wypowiedź ta formułowana jest automatycznie, niezależnie od procesu myślowego, stąd też może prezentować tkwiące głęboko przekonania. Rekonstrukcja hierarchii w perspektywie powyższych analiz, lokowałaby osoby pozostające bez zatrudnienia w środku skali – powyżej znajdują się osoby posiadające zatrudnienie, zaś poniżej – inne nieposiadające zatrudnienia, które w odróżnieniu od własnej sytuacji, spełniają kwalifikatory społecznych stereotypów. Taka hierarchia uosabia działanie władzy, a także dowodzi pedagogizującym aspektom życia społecznego, w które uwikłane jest wskazywanie jednostce jej powinności oraz

reglamentowanie społecznego dostępu – udzielaniu i odmawianiu go (zob. rozdział 3. rozprawy).

Drugą, wyłonioną kategorią opisu jest (auto)stygmatyzacja, która obejmuje szereg różnorodnych zjawisk odnoszących się do samooceny oraz ocen formułowanych przez innych. Taka (auto)stygmatyzacja może przyjąć formę uznania pewnej predestynacji czy *fatum*, determinującego koleje życia jednostki, powodując topiczne doświadczanie kryzysów, które są celem jej egzystencji. W uznanie takiego położenia uwikłane są osoby trzecie, co przedstawia autor poniższego fragmentu:

> *Już w szkole podstawowej dowiedziałem się, że jako potomek alkoholika jestem jednostką upośledzoną społecznie. Nawet gdy grałem na fortepianie podczas imprez szkolnych czy pisałem wiersze na imprezy okolicznościowe, budziłem, prócz zachwytu gawiedzi, zażenowanie części kadry i rodziców zdziwionych, że chłopak z takiego domu może robić takie rzeczy… Wszystko wokół przekonywało mnie na każdym kroku, że wyżej tyłka nie podskoczę. I choć angażowałem się we wszystko i zawsze z ogromną pasją, zawsze byłem postrzegany inaczej. Matce udało się wpoić mi, że jeśli będę ciężko pracował, praca obroni się sama. To pozwalało mi osiągnąć rzeczy niemożliwe, ale z drugiej strony cały czas miałem świadomość, że tak naprawdę cały czas muszę coś udowadniać. Czarę goryczy dopełniły nieskończone studia, które wyryły się świadomość jako symbol mojej nieudolności i tej „prawdziwej" wartości* (T5 P6).

Autor cytowanego pamiętnika opisuje trajektorię swojego życia (od szkoły podstawowej do dorosłości – okresu studiów) w cieniu aspiracji wyrwania się z nadanego mu stygmatu życiowego nieudacznika. Podejmowane wysiłki okazywały się niewystarczające, a ostatecznie (tj. na etapie życia, na którym go poznajemy) nie udało mu się pokonać nadawanego społecznie przeznaczenia osoby wykluczonej. Stygmatyzacja, w świetle powyższego, okazuje się czynnikiem silnie determinującym losy jednostki, która niczym Derridiańskie widmo (Derrida 2016a), pozostaje nieuchwytnie obecne, by pojawić się w przyszłości.

Opisywanie siebie w kategoriach osoby nieudolnej, niezaradnej, której najogólniej mówiąc – nie wychodzi w życiu – wielokrotnie powraca w materiale empirycznym. Wyraz temu dają poniższe treści zaczerpnięte z pamiętników:

> *Pojawia się przygnębienie, a nawet złość, że jesteśmy tacy nieudolni i nie potrafimy znaleźć pracy* (T2 P1).

Wspinają się po szczeblach kariery, zdobywają doświadczenie i mają za co opłacić rachunki, a jednocześnie spełniają swoje marzenia. Poczułam się jak nieudacznik. Nie mam pracy. Nie wiem, jakie jest moje powołanie, a co najgorsze, muszę zaczynać wszystko od początku (T5 P13).

Tak się właśnie czuję – jak nic nie znaczący mały człowiek, którego system wypluł, który już do niczego się nie nadaje i nikomu nie jest potrzebny. (…) *Lecz z drugiej strony utwierdzało mnie to w przekonaniu, że jestem życiowym nieudacznikiem. Odarty z godności nie potrafiłem się podnieść. Czułem się jak w labiryncie, z którego nie potrafiłem znaleźć wyjścia* (T5 P1).

Kiedy już wyczerpały mi się pomysły na szukanie pracy, kiedy moje dane zostawiłam w zakładach, firmach, sklepach oczekując na odzew – dopadła mnie ta beznadzieja, niemoc, która utwierdziła mnie w przekonaniu, że już nic nie mogę zrobić! To trwa mniej więcej dwa, trzy miesiące, może inni mają dłuższe przerwy, ale wcale się im nie dziwię. To czas, kiedy jest się obojętnym, przychodzi myśl żeby ze sobą skończyć, bo kim ja jestem? Tumanem, nieukiem, nieatrakcyjnym człowiekiem, niezaradną matką, fajtłapą, nieudacznikiem! (T3 P2).

Powyższe fragmenty przedstawiają cały wachlarz kontekstów oceniania siebie jako osoby, której w życiu nie wychodzi. Autorzy i autorki wskazują to jako stan, ale także proces, w wyniku którego pojawia się takie przekonanie w ich świadomości. W istocie świadomość ta budowana jest jako rezultat porównania sytuacji własnej i innych osób, które są ich zdaniem w lepszym życiowym położeniu. Opis ten jest doskonałym przekładem koncepcji pożądania mimetycznego i trójkąta mimetycznego Girarda, zgodnie z którą, każde pragnienie jest zapośredniczone pragnieniem innych (Stawiszyński 2021: 256). Osoby przeżywające kryzys braku zatrudnienia pragną zatem tego, co mają inni – zatrudnienia i szerzej, lepszej sytuacji życiowej.

Brak poczucia własnej wartości opisują ponadto jako sytuację bez wyjścia, budowaną na przekonaniu, że nic nie mogą zrobić i jednocześnie spowodowaną tym przekonaniem. Niskie poczucie własnej wartości, o którym pisze autorka pierwszego cytowanego poniżej fragmentu, przejawia się nie tylko w postrzeganiu siebie jako osoby nieudolnej, lecz również określaniu siebie, jako osoby bezużytecznej, nic nie wartej, a nawet jako „zero".

Pora chyba wziąć zimny prysznic i stanąć twardo na ziemi, ale dopóki nie mam pracy, nie mogę tego zrobić, ponieważ mam za niską samoocenę, nie wierzę w siebie i dochodzi nawet do tego, że zastanawiam się czy ja w ogóle potrafię robić coś innego oprócz uczenia się (T3 P13).

Bo tak się czułam. Jak zero. Jak ktoś, kto nie tylko nie wie, co mógłby robić, nie tylko nie wie, jak i gdzie, ale do tego nikt mu nigdy nie wytłumaczył, co będzie TERAZ (T5 P7).

Straciłem nie tylko pracę, ale przede wszystkim przekonanie o własnej wartości i potencjał, który tam, jak nigdzie indziej, mógł być wykorzystywany tak efektywnie (…) *w głowie wybrzmiewają tylko okrutne, acz prawdziwe, wyrzuty: „Nie potrafisz utrzymać rodziny", „Jesteś na utrzymaniu innych", „Nie potrafisz zadbać o najbliższych" i wiele innych. Tu wcale nie chodzi o utratę pracy. Nie chodzi nawet o brak środków do życia. Myślę, że to, co boli najbardziej, to permanentna bezużyteczność i degradacja poczucia własnej wartości* (T5 P6).

Poczułam się bardzo mała, nic nie warta, do kosza na śmieci. (…) *Czułam się jak z innej planety. Ufoludek z innego wieku* (…) *Jako bezrobotna stałam się ciężarem dla rodziny. Pieniądze się skończyły, a dochód męża był niewystarczający, co w naszej polskiej rzeczywistości nie jest raczej niczym dziwnym.* (…) *Jak się czułam? Podle, bezwartościowa* (T5 P5).

Pomimo całkiem przyjemnej wizyty w urzędzie moje myślenie o sobie samym nie ulega zmianie – jestem zerem… (T5 P1).

Podczas drogi powrotnej do domu już mi nie do śmiechu. Odczuwam upokorzenie, odzywa się brak poczucia wartości, chce mi się płakać. Jeszcze godzinę temu myślałam, że wszystko leży u moich stóp, że tyle jeszcze mogę zwojować na rynku pracy (…) *Po raz pierwszy w życiu czułam się absolutnie nieszczęśliwa, zmarniała i do niczego niezdatna.* (…) *Jeszcze kilka miesięcy temu miałam świetną pracę, a teraz jestem nikim* (T5 P3).

Percepcja siebie, jako osoby bezwartościowej i bezużytecznej wynika między innymi z braku wiedzy i narzędzi do przezwyciężenia kryzysu, dostarczania finansów na utrzymanie rodziny, braku środków do życia, jednak przede wszystkim z psychologicznych procesów

wewnętrznych. To z kolei wywołuje myślenie o sobie w kategorii zbędności – jak w poniższych fragmentach pamiętników:

> *Czuję się nieprzydatna i jak jakiś pasożyt, który nie potrafi na siebie zarobić.* (…) *Czuję się jak przedmiot, a nie człowiek, któremu przychodzi stawić czoła trudnej sytuacji bycia bez pracy i potrzebuje trochę zrozumienia, pogadania z kimś innym.* (…) *Spotykać codziennie, co 15 minut takich nieszczęśników jak ja, to rzeczywiście może być depresyjne* (T5 P3).

> *Sama impreza* [imieniny sąsiadki – przyp. M.R.] *wg takiego samego scenariusza (od lat) i od lat ja w tej samej, niezmiennej roli (raczej elementu do tej składanki). Jako ten element czuję się w tym gronie zbędna, jako statysta potrzebna jestem do tła, być może poprawiam tym samopoczucie gospodarzom* (T1 P2).

> *Starać się organizować codzienność tak, by było normalnie, choć zupełnie normalnie nie jest. Bo jeden z członków rodziny czuje się jak śmieć, nikomu nie potrzebny, do niczego się nie nadający. Jak taki zabawkowy pociąg bez kółka, który wylądował na dnie skrzyni z zabawkami i nikt go już nie potrzebuje, bo jest wybrakowany* (T5 P1).

> *Myślę nad tym, jaka to paranoja – gdy szukałam pracy, to byłam najstarsza, a gdy się leczę, to jestem najmłodsza. Gdzie jest więc moje miejsce?* (T5 P4).

Autorzy i autorki własną zbędność opisują w różnych kontekstach: stawiania znaku równości między nieprzydatnością a niemożnością zarobienia na własne utrzymanie, brakiem możliwości aktywnego uczestniczenia w życiu rodzinnym i jego kształtowaniu oraz uczestniczenia w imprezach okolicznościowych, na których jest się jak przysłowiowy kwiatek do kożucha. Opisują więc własną zbędność w kategoriach zaproponowanych przez Zygmunta Baumana, jako zbytecznych, zbędnych, a w końcu – „ludzkie odpady" (2006a: 165). Proces ten należy jednak postrzegać dwutorowo – z jednej strony jest to społeczna deklasyfikacja, umieszczanie poza obrębem normy społecznej (por. Środa 2020: 175), zaś z drugiej, to proces społecznego samowykluczania – zamykania się w „gettach braku aktywności" (Gazon 2008: 26).

Odmowa społecznej przynależności, powoduje, że osoby te – parafrazując słowa autorki ostatniego zacytowanego fragmentu – szukają swojego miejsca na świecie i w strukturze społecznej, jednak nigdzie „nie pasują", nie mogą odnaleźć miejsca, do którego przynależą. Dokonywanie oceny w kategoriach zbędności w końcu znajduje odzwierciedlenie także w tym,

jak oceniają sposób postrzegania siebie przez innych. Takie reprezentacje autorki i autorzy ujmowali w następujących słowach:

> *Na miejscu pracodawców też bym siebie nie wybrał. Moja samoocena spadła już dawno poniżej akceptowalnego poziomu.* (…) *Lepiej odejść w niebyt i nie przejmować się już więcej swoim losem, stanem swojego portfela i samopoczuciem, które zżera człowieka od środka* (T5 P1).

> *Chyba też zaczynam tracić wiarę w powodzenie, bo jak może być inaczej, skoro kilka wykonanych telefonów kończyło się pytaniem o mój wiek. Czy naprawdę mając 48 lat, zdrowie i chęci do pracy do niczego się już nie nadaję? Przecież to absurd!* (T3 P9).

W obu przypadkach osoby autorskie przenoszą opisywany sposób percepcji siebie na oceny dokonywane przez potencjalnych zatrudniających/zatrudniające. Ci ostatni, ich zdaniem, wyczuwają czy też dostrzegają „negatywne" cechy, co powoduje brak chęci podjęcia współpracy z takimi osobami. Jeśli jednak zdecydują się zatrudnić osobę pozostającą poza zatrudnieniem, którą charakteryzuje niska samoocena, niską czy nieadekwatną płacę tłumaczą koniecznością udowodnienia swojej:

> *Oczywiście pensja będzie na niskim poziomie – 4000 zł brutto, bowiem jestem nowym pracownikiem i firma dopiero musi przekonać się o mojej wartości* (T5 P5).

Udowadnianie swojej wartości przywodzi mi na myśl używane przez Danutę Wosik-Kawalę oraz Ewę Sarzyńską-Mazurek, odwołujące się do encyklik Jana Pawła II (2017), a także Maxa Webera korzystającego ze św. Pawła i Tomasza z Akwinu (2023: 254) urzeczywistnianie poprzez pracę, swojej wartości jako człowieka. W cytowanym wyżej fragmencie można dostrzec analogię na innym poziomie – dotyczącym nie samego zatrudnienia, lecz wynagrodzenia za nie.

Jeszcze inną odsłoną percepcji siebie, w ramach analizowanej kategorii (auto)stygmatyzacji, jest wstydzenie się siebie, poczucie społecznego wykluczenia (wyizolowania), a nawet odraza do siebie. Podjęto je w poniższych wypowiedziach:

> *Nie wstydzę się tego, że nie mam pracy. Takie czasy, że raz pracę się ma, a raz nie – „raz na wozie, raz pod wozem".* (…) *Raczej nikogo specjalnie nie obchodzi moja sytuacja.(...) Czuję się jak trędowata. Nikogo nie obchodzi moja sytuacja, a najlepiej jest unikać kontaktu ze mną* (T5 P3).

Miałam wrażenie, że między mną a całym światem rośnie jakaś przepaść. Czułam, że cały świat gdzieś biegnie, zostawiając mnie w tyle (T5 P8).

Bezrobocie z urzędowym poświadczeniem tego faktu i to wcześniejsze, to dokładnie ten sam stan, w którym dominującym uczuciem jest wstyd z powodu własnej bezradności. Wstyd, że jest się tak kiepską osobą, że nikt nie chce nas zatrudnić (T5 P4).

Jeśli nawet nie znajdę tam pracy, to przynajmniej trochę odreaguję te swoje kłopoty i frustrację – tak to teraz określają stan podobnych do mnie egzemplarzy. Bez pracy, bez perspektyw, bez przyszłości (T2 P2).

Zostałam wychowana w kulcie pracy i konsumowania tego, co się wypracuje, więc czuję się teraz podle i tak, jakby pozbawiono mnie powietrza do oddychania (T3 P1).

[o wsparciu finansowym od sąsiadki – przyp. M.R.] *To ustawiczne „dotowanie" mnie napawa mnie chwilami odrazą do samej siebie, a z czasem staram się izolować od wszystkiego…* (T1 P2).

Nie mówię jednak nic o sobie w kontekście pobierania świadczeń i zasiłków. Nie chwalę się tym, że otrzymam łącznie kwotę przewyższającą 2000 zł. Nie chwalę się tym, bo wstydzę się tego. Nawet nie potrafię sobie z tym wstydem przed samą sobą poradzić, tłumaczę sobie, że jak dają, to trzeba brać. (T5 P4).

Najgorszy był moment, kiedy dwa razy musiałam pójść do taty i prosić o pieniądze na opłaty już zaległych rachunków. Zapadałam się ze wstydu pod ziemię. Przepraszałam tatę za sytuację, a sobie obiecywałam, że nigdy więcej. Poniżenie, upokorzenie, zawstydzenie, plama na honorze (T5 P5).

Wśród przyczyn takiej autopercepcji autorzy i autorki pamiętników wymieniają własną bezradność w ujęciu ogólnym oraz dotyczącą korzystania z pomocy materialnej innych osób (rodziny, sąsiadów) czy świadczeń z pomocy społecznej, a także nieposiadanie zatrudnienia (por. Wosik-Kawala, Sarzyńska-Mazurek 2017: 8). Interesująca jest sprzeczność obserwowana w pierwszym cytowanym fragmencie, w którym autorka najpierw pisze, że nie wstydzi się tego, że nie pracuje, zaś później wskazuje, że z tego samego powodu czuje się „trędowata" i należy unikać z nią kontaktu. Zatem choć nie są to stanowiska przeciwstawne (nie wstydzę się – wstydzę się), należy wziąć pod uwagę, że trąd jako choroba objawiająca się między innymi zmianami skórnymi, należy do wywołujących poczucie wstydu. Z innej perspektywy, można

dopatrywać się przeniesienia z wewnętrznego poczucia wstydu na zewnętrzne wykluczenie. Analizując te wypowiedzi należy mieć także na względzie ich społeczne zapośredniczenie, adresowane na dwa sposoby. Po pierwsze, jako rezultatu społecznie formułowanych opinii i lokowania jednostki w strukturze (w tym przypisywania jej właściwego miejsca, tj. miejsca zatrudnienia), zaś z drugiej, zinternalizowanej wewnętrznie potrzeby spełniania społecznych oczekiwań i kształtowania swojej egzystencji w sposób mieszczący się w standardach społecznych. W tym względzie, mechanizmy dyscyplinujące i prowadzenia siebie, odnoszą tryumf, bowiem – jak pisał Han (2022: 84) – jednostka, by spełnić społecznie wyznaczane normy i oczekiwania sama siebie doskonale nadzoruje.

Kolejną wyłonioną kategorią opisu w obszarze indywidualnym, jest postrzeganie siebie. Podobnie, jak w omówionej już kategorii (auto)stygmatyzacji, materiały pamiętnikarskie obfitowały w tego typu wypowiedzi, a ich kontekst był różnorodny. Jednym z takich ujęć jest obarczanie siebie winą za niepowodzenia w życiu, także tym zawodowym. Odpowiedzialność ta, jak w poniższych fragmentach, przyjmuje różne oblicza: zbyt wysokich oczekiwań względem zatrudnienia, utrudniających jego podjęcie, niskiej samooceny i nieznajomości siebie, nieadekwatnego do rzeczywistości poczucia sprawczości czy poszukiwania winy w sobie i swoim postępowaniu:

> *W swoich rozmyślaniach ciągle doszukiwałam się powodów ciągłej eliminacji mojej skromnej osoby. Doszłam do wniosku, że tym razem zgubiła mnie ambicja. Mając taki tłum kandydatek wiadomo było, że największe szanse mają ekspedientki pracujące na halach. Jest ich najwięcej. Tymczasem ja pchałam się na stanowisko, gdzie miejsc wolnych było „aż" dwa.* (…) *Te moje próby zdobycia pracy choć nieporadne, chaotyczne, ciągle wzmacniały w przekonaniu, że trzeba szukać, dzwonić, chodzić na rozmowy, zabiegać. Siedzeniem w domu i rozczulaniem się na swoim losem, nic w moim życiu nie zmienię* (T1 P4).

> *Po tylu latach nauki czułam, że nadszedł czas, kiedy zamiast piąć się w górę, zacznę spadać w dół. Nie wiem, skąd wzięło się u mnie takie przeświadczenie, być może po części zdawałam sobie sprawę z trudności na obecnym rynku pracy, być może zawsze należałam do osób o zaniżonej samoocenie i niskiej wierze we własne możliwości, a może było to jakieś przeczucie.* (…) *To był i jest chyba mój największy problem: brak pomysłu na siebie. Brak konkretnego celu, w którego stronę mogłabym iść* (T5 P8).

Mam dość. To nie do wytrzymania. Ja tylko chcę pracować. Powinnam chyba zapamiętać, że nie mam na nic wpływu, a zwłaszcza na to, czy chcą mnie gdziekolwiek zatrudnić (T5 P12).

Zanim jednak nadszedł ten definitywny koniec [pracy – przyp. M.R.]*, nasuwały mi się liczne pytania: czy jestem mało wartościowym pracownikiem? Czy zawiodłam szefa? Czy zrobiłam coś niewłaściwie? Czemu akurat w moim przypadku podjęto decyzję o nieprzedłużaniu umowy?* (…) *Jednak samodzielne podjęcie decyzji i zrezygnowanie z pracy ma zupełnie innych oddźwięk niż informacja o nieprzedłużania umowy o pracę.* (…) *Jeśli umiesz liczyć, licz na siebie. W końcu musisz radzić sobie sam* (T5 P13).

Postrzeganie siebie osób niezatrudnionych uwarunkowane jest kryzysem, w którym się znaleźli. Ten, zdaje się przesłaniać sposób percypowania rzeczywistości i utrudnia pozytywne widzenie własnej przyszłości, a także umacnia przekonanie o braku wpływu na czynniki zewnętrzne (por. Kirenko, Duda 2018: 181). Owe postrzeganie warunkuje tak sama sytuacja, jak i instytucjonalne jej potwierdzenie poprzez nadanie urzędowego statusu. Obie te kwestie przedstawiają następujące wypowiedzi:

Nie da się zapomnieć o łatce, jaka została mi niedawno nadana – bezrobotny (T5 P13).

Pomimo, że mam umowę o pracę na czas nieokreślony, to czuję się jak osoba bezrobotna, bo wiem, że już nie wrócę i będę musiała szukać nowej pracy (T5 P4).

Mam status osoby bezrobotnej ale nie czuję się osobą BEZ ROBOTY (T5 P2).

To mija już drugi miesiąc, kiedy jestem bez pracy. O ironio, to brzmi fałszywie. Pracy to ja mam bardzo dużo, od lat. Obowiązków także. Tylko tego rodzaju praca nie przynosi dochodów. Wręcz odwrotnie, wymaga inwestowania, a ściślej, nakładów. Tak sobie myślę: właściwie to każdy bezrobotny, żeby obniżyć maksymalnie koszty własne, nie powinien nic robić (T1 P2).

Postrzeganie siebie stoi w cieniu nadanej społecznie i instytucjonalnie klasyfikacji jako osoby pozostającej poza zatrudnieniem. Nieadekwatne jest jednak określanie tej sytuacji „bezrobociem" wskazującym na brak pracy – jak podkreślają autorzy i autorki *Pamiętników*… – tej mają dużo. Wątek ten istotnie zasila podejmowane przeze mnie wysiłki rozdzielenia „pracy" od „zatrudnienia", które podejmowałem w podrozdziale 1.2. Jak wynika z powyższego, można być osobą niezatrudnioną, ale mieć „bardzo dużo pracy".

Brak zatrudnienia może być postrzegany jako doświadczenie umożliwiające skupienie się na zadaniach, na które dotychczas, ze względu na obowiązki zawodowe, brakowało czasu. Przekonanie to, podobnie, jak wskazywany przez Marka Podgórnego (2000) początkowy optymizm wynikający z braku zatrudnienia, ma chwilowy charakter.

> *Nawet jestem zadowolona, że nie pracuję i mogę spokojnie wszystko przygotować* [spotkanie rodzinne przy okazji święta zmarłych – przyp. M.R.]. *Wiem jednak, że to uczucie jest tylko chwilowe. Wszyscy z powrotem odjadą, a ja znowu zostanę w czterech ścianach pozbawiona samorealizacji i tego pędu za czasem i pieniądzem. Znowu będę wyszukiwała sklepy z tańszym towarem i głowiła się jak związać koniec miesiąca i wyjść na zero. Nie na tym chyba ma polegać życie* (T3 P1).

Właśnie takiej sytuacji doświadcza autorka powyższej wypowiedzi: krótkookresowo brak zatrudnienia pozwala jej przygotować się na rodzinne spotkanie, zaś w długoterminowej perspektywie dostrzega jego negatywne konsekwencje. Jeszcze przed wspomnianym spotkaniem obawia się jego ulotności – później wszystko wraca do „normalnej" codzienności życia w obliczu kryzysu braku zatrudnienia, a więc między innymi poszukiwania sposobów na zdobycie środków finansowych czy oszczędności przy ich wydatkowaniu (por. Stiglitz 2015: 206).

Kończąc analizę tej kategorii, uwagę chcę zwrócić na dwie wypowiedzi, w których osoby autorskie wskazują na pewne zinternalizowane schematy poznawcze dotyczące siebie, które jednocześnie reprezentują dokonujący się lub dokonany proces zmiany:

> *To okropne uczucie, trudno je opisać, ktoś kto czegoś takiego nie przeszedł, nie będzie w stanie mnie nigdy ani odrobinę zrozumieć.* (…) *Urząd pracy znam tak dobrze niczym sklep osiedlowy. Wchodzę, wiem dokąd iść, jeden pokój, potem drugi, rozpoznaję te panie, które załatwiają moje sprawy. Pewnie ona też mnie kojarzą: „O, to ten starszy pan, dla którego nie ma żadnych ofert". Albo: „O, to ten facet, który umrze już chyba jako bezrobotny". Ewentualnie: „Znowu ten koleś, co mu w życiu się nie udało…". No bo się nie udało* (T5 P1).

> *Tamtej mnie* [optymistki sprzed lat – przyp. M.R.] *już nie ma. Została baba, która wszędzie ciągnie za sobą małe dzieci, bo nie ma co z nimi zrobić; baba, która nie chodzi do pracy; baba, która nie myje włosów każdego dnia, bo po co; baba, która nosi*

stare i sprane ubrania; baba, która nie ma już własnych zainteresowań; baba, która spotyka się tylko z innymi babami. BABA = ja (T5 P4).

Autor pierwszego fragmentu pamiętnika opisuje postrzeganie swojej sytuacji jako niemającej wyjścia, podkreślając, że nie odniósł sukcesu w życiu („nie udało mu się"). Zaznacza także, iż jego sytuacji nie zrozumie nikt, kto sam się w niej nie znalazł, co może być przejawem postrzegania jej jako wyjątkowej, niestandardowej. Kontekst wypowiedzi dowodzi także zniechęcenia i porzucenia nadziei na przezwyciężenie kryzysu braku zatrudnienia – emocji towarzyszących temu autorowi. Z kolei autorka drugiego cytatu opisuje swoją przemianę z optymistki w niezatrudnioną matkę, którą charakteryzuje szereg negatywnych zjawisk, takich jak brak zainteresowań, brak dbałości o higienę osobistą, ograniczenie swojej życiowej roli do osoby wychowującej dzieci oraz posiadającej kontakty interpersonalne jedynie z osobami o podobnej charakterystyce. Opis ten nie tylko ujawnia jej niekorzystny wizerunek siebie we własnych oczach, lecz również osadza wspomniane zmiany w obszarze konsekwencji braku zatrudnienia.

Kolejną kategorią wyłonioną z materiału, w nawiązaniu do powyższych analiz, są zatem różnego rodzaju obawy. Dotyczą one podejmowania zatrudnienia, rejestracji w urzędzie czy egzaminu kończącego kurs doszkalający. Niezależnie od sytuacji, są one jednak ściśle związane z aktualną pozycją tych osób, to jest pozostawaniem poza zatrudnieniem:

Dzwoniła do mnie pani z Policji i zaprosiła na rozmowę o pracę (tzn. test i rozmowę kwalifikacyjną). Jestem przeszczęśliwa, chociaż wiem, że to dopiero pierwszy krok w kierunku pracy. Jednak na ten krok było najtrudniej się zdecydować, trzeba było coś w sobie przełamać – jakiś rodzaj dumy albo wstydu, sama nie wiem, co to było. (…) *Bardzo się bałam, że nie potrafię się uczyć* (T5 P4).

Czułem się [myśląc o rejestracji w urzędzie – przyp. M.R.], *jak uczeń przed egzaminem, zestresowany i nie do końca świadomy tego, co go czeka. Bałem się, że nawet tu mi się nie uda, że nie będą mnie chcieli nawet jako bezrobotnego* (T5 P1).

Choć przyznam się, że bardzo się go [egzaminu po kursie rachunkowości – przyp. M.R.] *boję, ponieważ wiele rzeczy nie rozumiem, po prostu było za szybkie tempo. I praktycznie dużo musiałam pracować sama w domu. Przynajmniej miałam zajęty czas, ale ten syndrom bezrobocia i tak ciągle jest ze mną* (T3 P13).

Obawy wiążą się z wcześniej opisaną niską samooceną, mogą być także uzasadnione pesymistyczną wizją przyszłości. Każdy z tych elementów jest wynikiem kryzysu braku zatrudnienia i stanowi edukacyjną odpowiedź na niego. W literaturze wskazuje się bowiem, że utrata zatrudnienia powoduje spadek samooceny (Kirenko, Boczkowska 2017: 180), pesymistyczną wizję przyszłości (Podgórny 2000: 81–85) czy spodziewanie się niekorzystnych zmian w innych sferach życia (Kirenko, Duda 2018: 152).

Obawy uwidaczniają się także w sferze aktywności, a konkretyzując, w – pesymistycznej wizji nieznalezienia zatrudnienia. Przedstawiono je w poniższych fragmentach pamiętników:

> *Muszę pogodzić się z rolą kury domowej wiążącej koniec z końcem i swoje marzenia o braniu udziału w życiu Polski chować na dno kufra. Już do końca życia będę chodziła w przydeptanych kapciach, z rękami zniszczonymi od obierania warzyw i czytała tylko brukowce* (T3 P1).

> *Okazało się, że prawie połowa z 25-osobowej grupy to ludzie gruntownie wykształceni. Byli wśród nas absolwenci marketingu i zarządzania, kolegium języków obcych, inżynierii społecznej, nauk społecznych itd. Swoje szanse na znalezienie dobrej pracy oceniali bardzo nisko, podobnie jak ja* (T3 P7).

> [po zakończeniu tej, męczącej pracy – przyp. M.R.] *Byłam umocniona wewnętrznie, chociaż znowu powróciła wizja problemów finansowych. Postanowiłam nie wracać do urzędu pracy, ale sama wybrać pracodawcę dla sienie. Hahaha. O, ludzka naiwności…* (T5 P12).

Analizując kwestię postrzegania swojej przyszłości przez osoby pozostające poza zatrudnieniem (która stanowi osobną kategorię opisu, a przyglądać się jej będę w dalszej części podrozdziału) dostrzec można zobojętnienie objawiające się przyjmowaniem przyszłości takiej, jaka będzie, co oznacza utratę kontroli nad kształtowaniem własnego życia.

W odniesieniu do interesującej mnie badawczo idei *experiential learning*, na podstawie analizowanej kategorii można stwierdzić, że zobojętnienie wobec własnej przyszłości, wynikające z utraty zatrudnienia, powoduje uczenie się korzystania z każdej nadarzającej się okazji. Jak bowiem piszą autorzy i autorki poniższych fragmentów pamiętników – biorą wszystko, bo nie mają już nic do stracenia.

[o jednej z ofert pracy – przyp. M.R.] *Miałam jakieś dziwne przeczucie, że źle się dzieje w tej firmie, skoro zatrudnienie ma być na „na czarno". Ale co miałam do stracenia? I tak byłam zarejestrowana w urzędzie pracy*. (…) *A ja, kobieta z niskim wykształceniem? Co ja mogę wymyślić, aby otworzyć własny biznes!!!* (T5 P10).

Już nawet nie mam siły, aby przejmować się kolejnym niepowodzeniem. Człowiek po przekroczeniu pewnej bariery obojętnieje na wszystko (T3 P7).

Negatywna wizja przyszłości i zobojętnienie nie są jednak swego rodzaju standardem, który można uogólnić na wszystkie osoby niezatrudnione. Poniższe wypowiedzi pokazują bowiem, że z jednej strony, pokładają nadzieję w nadejściu pozytywnych wydarzeń, które mogą zmienić percepcję przyszłości i sytuacji („odzyskać nadzieję"), z drugiej natomiast, wykorzystują każdą okazję, by pokonać kryzys, a robią to także dla poczucia, że zrobili wszystko, co tylko mogli:

Ale chcę mieć spokojne sumienie że tę możliwość też wykorzystałam (T1 P2).

Kiedyś czasami wysyłałam rozwiązania krzyżówek i innych konkursów, ale nigdy nie miałam szczęścia. Może teraz się uda, wtedy bym uwierzyła, że i mnie los sprzyja (T3 P9).

Badawczo interesujące jest to, na ile wspomniane „spokojne sumienie" motywowane jest potrzebą wewnętrzną, a na ile formułowaną (kolejny raz użytkując teorię pożądania mimetycznego Girarda) jako rezultatu społecznych oczekiwań. Te mogą odnosić się chociażby do zasługiwania na pomoc i wsparcie (Górniak 2016: 165–166; Bauman 2006a: 37; Środa 2020: 181; por. Sieh 1989) opierające się m.in. na udowadnianiu, że robi się wszystko, by swoją sytuację poprawić.

Bywa i tak, że osoby pozostające poza zatrudnieniem posiadają pozostałości poczucia sprawczości, będące mechanizmem napędzającym je do działania. W sposobie wyrażania go jest jednak coś niepokojącego, bowiem bliżej im do mechanicznego wpędzenia w zamknięty krąg bycia aktywnym (aktywność dla samej aktywności; przymus bycia osobą aktywną) niż wynik wewnętrznie zinternalizowanej postawy:

Skoro chcę być osobą, która aktywnie podchodzi do samorealizacji, to muszę kolokwialnie mówiąc, zapierdalać. Układać sobie tygodniowe plany, a potem przekopiowywać je na kolejny tydzień i kolejny, nawet jak cholernie mi się już nie chce.

(…) *Lubienie siebie powiązane jest z poczuciem własnej wartości, a to mogą ci dać tylko inni ludzi albo ty sam. Jak szukasz pracy i jesteś bezrobotny, to naprawdę na innych nie licz – będzie pod górkę. Licz na siebie* (T5 P7).

W gruncie rzeczy jestem silna i to tylko chwilowe zachwianie formy. Uświadomiłam sobie także, że od kilku dni nie przeglądałam ofert pracy. Muszę się wziąć w garść (T5 P4).

Wydaje się zatem, że chęć bycia osobą aktywnie podchodzącą do samorealizacji, wynika z zewnętrznych motywacji, przywodzących na myśl dziecko wyobrażające swoją przyszłość (a więc gdybanie, marzenie). „Branie się w garść" czy realizowanie planów mimo niechęci, to reprezentacje przymusu stosowanego względem siebie. W kontekście postrzegania siebie świadczą o prezentowaniu postawy odmiennej od reszty społeczeństwa (być może nawet nieakceptowalnej), trzymającej się ów formy, planującej i realizującej swoje zamierzenia. Odnajduję tu bezpośrednią korespondencję do wzorca *self-made man* (Środa 2020: 285), w myśl którego jednostka sama musi podjąć działania zmierzające do przezwyciężenia trudności, co w połączeniu, z powtarzaną mantrą „*Sky is the limit. Impossible is nothing. Follow your dreams*" (Jędrusik 2019: 81–83) może skutkować właśnie opisywanym w powyższych cytatach sposobem funkcjonowania i postępowania. Zasadza się ono zatem na poczuciu braku, a jego rozwiązanie, jak i przezwyciężenie kryzysu jest warunkowane wyłącznie własną aktywnością w tym zakresie. Uczenie się z doświadczenia braku zatrudnienia obejmuje zatem internalizację tychże postaw i przekonań.

Kolejną wyłonioną z materiału badawczego kategorią opisu na poziomie indywidualnym jest sposób postrzegania własnej przyszłości – innymi słowy – perspektyw lub ich braku. Osoby pozostające poza zatrudnieniem prezentują różnorodne sposoby postrzegania swojej przyszłości, począwszy od wizji optymistycznych, przez te, wskazujące na stopniowe tracenie nadziei lub procesualność owej utraty, kończąc na braku perspektyw. Pokrótce omówię każdą ze wspomnianych możliwości.

Zacznijmy zatem od wizji optymistycznych, w których autorzy i autorki po pierwsze, wskazują na posiadanie wizji swojej przyszłości, zaś po drugie, mają określony plan postępowania, nawet jeśli nie wiedzie on bezpośrednio do zatrudnienia, lecz będzie krokiem zmierzającym w tym kierunku.

Dobry dzień dziś miałam. Umysł jasny, trzeźwy. To spowodowało, że wszystko widziałam z lepszej strony. O! To rzadko mi się zdarza! (T1 P2).

Moja egoistyczna część podpowiada mi, że jeszcze tak [by rozmawiać z pracodawcą przez telefon w ogólnodostępnym pomieszczeniu w urzędzie pracy – przyp. M.R.] *nisko nie upadłam. Ja mam plan na siebie i moją przyszłość. Nie będę zmuszona do korzystania z takiego „telefonu upokorzenia". Nie znoszę takich sytuacji* (T5 P3).

Sądzę, że wydam jeszcze dużo ciężko zarobionych, głównie przez mojego męża, pieniędzy, niejako w ciemno, dlatego, że osobie bezrobotnej brakuje tego zarysu potrzebnych umiejętności zawodowych, jakie daje określona praca. (…) *Ja jeszcze się uczę, muszę skończyć studia, ale co najważniejsze, oboje nie mamy poczucia stabilności, głównie finansowej i to jest bardzo ważnym czynnikiem, który blokuje, zapewne nie tylko w naszym przypadku, ale i w przypadku innych młodych małżeństw, powiększenie rodziny: aspekt ekonomiczny* (T4 P2).

Optymizm, wydaje się być niejako unikatowym podejściem do sytuacji doświadczania kryzysu braku zatrudnienia. Jak wskazuje autorka pierwszego cytatu, rzadko występują dni, w których przyszłość jawi się jej w jasnych kolorach, co znajduje swoje odzwierciedlenie w ogólnym materiale zebranym w pamiętnikach, gdzie dominują aspekty „negatywne", opisujące trudności związane z kryzysem braku zatrudnienia. Osoby, które mają sprecyzowaną wizję przyszłości zdają się różnicować od innych osób niezatrudnionych, co możemy zaobserwować w drugiej cytowanej wypowiedzi: „tak nisko jeszcze nie upadłam, mam plan na przyszłość".

Pomiędzy optymistycznymi a pesymistycznymi wizjami przyszłości lokują się dwa typy wypowiedzi. Pierwsze, dotyczą podejmowania aktywności bez przekonania – innymi słowy zobojętnienia wynikającego często z braku nadziei i sprecyzowanej przyszłości. Do tej grupy zaliczają się poniższe wypowiedzi:

Ale, pokonując ogromne opory, prawie codziennie wychodziłam z domu. Bez wiary w sens podejmowanych przeze mnie działań – w poszukiwaniu pracy (T1 P2).

Moje pokolenie, pokolenie czterdziestolatków, których nieszczęściem było „wdepnięcie" w bezrobocie, jest pokoleniem straconym. (…) Trwamy *w beznadziei, bez szans na zmianę losu na lepsze. Trwamy, ale tylko ci najmocniejsi, bo słabsi odpadają. Bezrobocie okazuje się być straszliwą szkołą przeżycia albo i nie* (T1 P3).

Egzystencja osób pozostających bez zatrudnienia jest zatem bezwiedna, nie ma określonego celu, jest życiem dla samego życia, pod warunkiem, że uda je się przeżyć (co implikuje możliwość przedwczesnego jego zakończenia). Ponownie, przymus aktywności może wiązać

się z omówionym już przeze mnie wewnętrznie narzucanym przymusem aktywności, mającym swoje źródła w oczekiwaniach zewnętrznych (bycia osobą aktywną, zasługującą na pomoc/wsparcie). Drugim typem wypowiedzi są takie, w których osoby autorskie wskazują na proces przechodzenia w stan pesymistycznego postrzegania swojej przyszłości, niekiedy – jak w ostatniej wypowiedzi – wiążąc ją z płynnością egzystencji:

> *W tej chwili czuję się bardzo zagubiona, nie bardzo wiem jak się zabrać za poszukiwania pracy. Będę musiała się lepiej zorganizować, bo ostatnio za dużo czasu tracę na myślenie, rozczulanie się nad sobą, a zbyt mało na działania. Chyba też zaczynam tracić wiarę w powodzenie, bo jak może być inaczej, skoro kilka wykonanych telefonów kończyło się pytaniem o mój wiek. Czy naprawdę mając 48 lat, zdrowie i chęci do pracy do niczego się już nie nadaję? Przecież to absurd!* (T3 P9).

> *Przecież ja nic już nie mogę. Nie mogę rozpocząć studiów, bo jestem już za stara i nim je ukończę, to szanse na znalezienie pracy będę miała takie same. Zdobycie wyższego wykształcenia nie oznacza, że zostanę wartościowszym człowiekiem, a nadmiar obowiązków mógłby zburzyć spokój w domu* (T3 P1).

> *Nie wstydzę się tego, że nie mam pracy. Takie czasy, że raz pracę się ma, a raz nie – „raz na wozie, raz pod wozem". O moich poszukiwaniach pracy wspominam innym rodzicom z klasy córki, sąsiadom z osiedla. A nuż ktoś może właśnie będzie poszukiwał takiego specjalisty jak ja albo coś wie na temat jakiejś oferty pracy* (T5 P3).

Stan ten charakteryzuje zagubienie związane z brakiem wizji przyszłości oraz wiedzy, umiejętności czy narzędzi, które są niezbędne do przezwyciężenia kryzysu nieposiadania zatrudnienia. Owe zagubienie wynika między innymi z doświadczeń nieskutecznego poszukiwania zatrudnienia czy poczucia braku sprawczości. Obojętność, przejawia się także poprzez przyjmowanie wydarzeń takimi, jakie są, bycie gotowym/gotową na wszystko co nadejdzie – taką postawę prezentuje autorka trzeciego fragmentu. Uwagę zwraca także odniesienie w pierwszym cytowanym fragmencie do sfery emocjonalnej – w przedmiotowej literaturze określa się to bowiem jako skupienie na emocjach, które poprzez ukierunkowanie na ich wyładowanie, odwodzi od poszukiwania konstruktywnych sposobów przezwyciężania kryzysu, czego rezultatem może być pojawienie się zachowań dysfunkcyjnych, np. uzależnienia (por. Kirenko, Boczkowska 2017: 199). Zebrany materiał badawczy nie dostarcza jednak podstaw do wyciągania tak daleko sięgających wniosków.

Ostatnią grupę – pesymistycznego postrzegania przyszłości – tworzą wypowiedzi odnoszące się tak do aktualnego stanu, jak i opisujące go, jako proces całożyciowy, jako swoiste *fatum* decydujące o kolejach losu jednostki. Przykład kwalifikujący się do tego ostatniego sposobu percypowania własnej egzystencji ujęto w poniższym fragmencie:

> *Już w szkole podstawowej dowiedziałem się, że jako potomek alkoholika jestem jednostką upośledzoną społecznie. Nawet gdy grałem na fortepianie podczas imprez szkolnych czy pisałem wiersze na imprezy okolicznościowe, budziłem, prócz zachwytu gawiedzi, zażenowanie części kadry i rodziców zdziwionych, że chłopak z takiego domu może robić takie rzeczy… Wszystko wokół przekonywało mnie na każdym kroku, że wyżej tyłka nie podskoczę. I choć angażowałem się we wszystko i zawsze z ogromną pasją, zawsze byłem postrzegany inaczej. Matce udało się wpoić mi, że jeśli będę ciężko pracował, praca obroni się sama. To pozwalało mi osiągnąć rzeczy niemożliwe, ale z drugiej strony cały czas miałem świadomość, że tak naprawdę cały czas muszę coś udowadniać. Czarę goryczy dopełniły nieskończone studia, które wyryły się świadomość jako symbol mojej nieudolności i tej „prawdziwej" wartości* (T5 P6).

Autor pamiętnika dokonuje rekonstrukcji życiowych zdarzeń, które lokowały i utwierdzały go, w niekorzystnej pozycji względem reszty społeczności. Mimo podejmowania prób polepszenia swojej sytuacji życiowej okazywały się one nieskuteczne przede wszystkim z powodu wyznaczenia mu społecznej przestrzeni funkcjonowania (udzielenia i odmowy dostępu; por. Środa 2020: 175). Konsekwencją tegoż było jego wykluczenie z życia i odnoszenia sukcesów, tak w młodości, jak i dorosłości.

W nieco krótszej, bo kilkuletniej perspektywie wspominany proces i negatywną percepcję przyszłości autorzy i autorki pamiętników wiążą z doświadczeniami, najogólniej mówiąc, braku zatrudnienia. Płyną one z długoterminowego pozbawienia go, kontaktów z urzędami (w tym urzędami pracy), osobami w nich zatrudnionymi, osobami zajmującymi się polityką, a także doświadczeń poruszania się po rynku pracy.

> *W ciągu kilku ostatnich lat wyzbyłam się złudzeń co do poprawy swego losu. Wyzbyłam się złudzeń co do dobrej woli urzędników pracujących m.in. w Urzędzie Pracy, polityków dbających tylko o swoje pensje i potrzeby, ludzi, którzy w hierarchii społecznej stoją trochę wyżej ode mnie z powodu lepszej sytuacji materialnej i przez to wydaje mi się, że są mądrzejsi i mogą traktować takich ludzi jak ja, jako coś gorszego*

od siebie. To przez nich przestałam walczyć, przez ich ironiczne uśmieszki, spojrzenia i poniżające traktowanie (T2 P6).

Po tylu latach nauki czułam, że nadszedł czas, kiedy zamiast piąć się w górę, zacznę spadać w dół. Nie wiem, skąd wzięło się u mnie takie przeświadczenie, być może po części zdawałam sobie sprawę z trudności na obecnym rynku pracy, być może zawsze należałam do osób o zaniżonej samoocenie i niskiej wierze we własne możliwości, a może było to jakieś przeczucie (…) *To był i jest chyba mój największy problem: brak pomysłu na siebie. Brak konkretnego celu, w którego stronę mogłabym iść* (T5 P8).

Jak pisze autorka pierwszej wypowiedzi, trwający stan niezatrudnienia pozbawił ją wizji poprawy sytuacji życiowej oraz chęci do podejmowania wysiłków, w celu przezwyciężenia kryzysu. W drugim przypadku, autorka opisuje pełne obaw, postrzeganie swojej przyszłości, pojawiające się w końcowym okresie studiów. Biorąc pod uwagę nadchodzący okres wejścia w dorosłość, większą samodzielność oraz odpowiedzialność za własną egzystencję, obawy, o których pisze, wydają się mieścić w zakresie odczuć wywoływanych nadchodzącą zmianą. Percepcja ta ma jednak swoje dalsze konsekwencje związane z utratą zatrudnienia. Zatem jej obawy okazały się uzasadnione.

Ostatni rodzaj sposobu postrzegania przyszłości to ten jednoznacznie pesymistyczny. W tym przypadku autorzy i autorki dokonują przedstawień sytuacji jako niemającej wyjścia; są pozbawieni/pozbawione nadziei i złudzeń na odmianę losu:

Dziś już wiem, że na pomoc urzędów liczyć nie można. Pozostawieni jesteśmy sami sobie. Straciłam jakąkolwiek nadzieję na pracę, na lepsze jutro (T2 P7).

Jest może nudny [pamiętnik – przyp. M.R.], *mało ciekawy – tak jak mało ciekawe jest życie ludzi zepchniętych na margines, dotkniętych bezrobociem i skazanych na walkę o przetrwanie, bez złudzeń, że ich los może się odmienić – zwłaszcza wtedy, kiedy dobiega się do pięćdziesięciu lat i jest się kobietą, i matką, odpowiedzialną za wychowanie, edukację i los dwojga dorastających dzieci* (T1 P2).

Powyższe fragmenty zwracają uwagę na brak możliwości uzyskania pomocy innych, w tym działających w tym celu urzędów. Można domniemywać, że nierozwiązywalność sytuacji kryzysowej rośnie wraz z wiekiem osoby pozostającej poza zatrudnieniem, jest także determinowane płcią – kobiety są w relatywnie gorszej sytuacji. O tym ostatnim świadczy pozostawanie aktywną zawodową w cieniu mężczyzn (Piekarska 2020: 51), nierówności

stanowisk i płacy (Łukasiewicz 2020: 99) czy częstszego, niż w przypadku mężczyzn zatrudniania w oparciu o niestandardowe formy (Atkinson 2017: 231).

Kolejną kategorią opisu, wyłonioną z materiału empirycznego jest codzienność, w ramach której osoby autorskie pamiętników opisują doświadczenia życia w obliczu braku zatrudnienia. Szczególną uwagę przywiązują do oszczędności środków finansowych i prowadzenia skrajnie oszczędnego życia, o czym możemy przekonać się w poniższych fragmentach:

> *Okres bezrobocia bez zasiłku składa się u mnie z codziennego chodzenia do pośredniaka i ewentualnych miejsc, gdzie mogę zdobyć pracę lub trochę pieniędzy, ciągłego liczenia nie tyle złotówek co groszy, na co je przeznaczyć, co kupić, aby przeżyć* (T2 P4).

> *Nie zdawałam sobie sprawy, że można żyć tak oszczędnie, z tak niewielkiej sumy pieniędzy, która nam zostaje na życie* (T2 P5).

> *Wszyscy z powrotem odjadą, a ja znowu zostanę w czterech ścianach pozbawiona samorealizacji i tego pędu za czasem i pieniądzem. Znowu będę wyszukiwała sklepy z tańszym towarem i głowiła się jak związać koniec miesiąca i wyjść na zero. Nie na tym chyba ma polegać życie* (T3 P1).

> *Jako bezrobotna stałam się ciężarem dla rodziny. Pieniądze się skończyły, a dochód męża był niewystarczający, co w naszej polskiej rzeczywistości nie jest raczej niczym dziwnym.* (…) *Jak się czułam? Podle, bezwartościowa* (T5 P5).

> *Mam jeszcze jakieś ambicje, lecz są one skutecznie tłumione przez braki finansowe na kształcenie, teraz najważniejsze są perspektywy dzieci* (T1 P1).

Codzienność życia osób pozostających bez zatrudnienia składa się z poszukiwania źródeł zarobku oraz sposobów na oszczędne życie/zakupy. To ostatnie oznacza korzystanie z tańszych sklepów, ograniczanie listy zakupów, a nawet umniejszanie własnych potrzeb, kosztem zaspokojenia ich u własnych dzieci. Kondycja finansowa osoby i jej rodziny znajduje odzwierciedlenie w sposobie oceniania siebie przez osoby niezatrudnione w kontekście relacji rodzinnych – czują się one nieprzydatne, zbędne oraz ciężarem obciążającym domowy budżet. W każdym z tych aspektów dostrzegam wartość edukacyjną: z jednej strony jest to uczenie się oszczędności, z drugiej zaś, postrzegania wartości człowieka i oparcia relacji na wartościach

materialnych. Oszczędzanie to jeden z mechanizmów zaradczych, pozwalających odnaleźć się w rzeczywistości życia zmienionej przez doświadczenie braku zatrudnienia.

Swoją codzienność autorzy i autorki pamiętników opisują w kategoriach przetrwania – życia z dnia na dzień, bez podejmowania głębszej refleksji wokół niej. Dostrzegam tu jeden z mechanizmów zaradczych, jakim jest ucieczka w teraźniejszość (Kirenko, Duda 2018: 79) i nieskupianie uwagi na przyszłości. Podejście to wynika tak ze zniechęcenia, jak i przyzwyczajenia do schematycznego egzystowania obarczonego w znacznej mierze negatywnymi aspektami (chociażby wspomnianym życiem w cieniu oszczędności).

> *Starać się organizować codzienność tak, by było normalnie, choć zupełnie normalnie nie jest. Bo jeden z członków rodziny czuje się jak śmieć, nikomu nie potrzebny, do niczego się nie nadający. Jak taki zabawkowy pociąg bez kółka, który wylądował na dnie skrzyni z zabawkami i nikt go już nie potrzebuje, bo jest wybrakowany* (T5 P1).

> *Jestem już potwornie zmęczony, a świadomość, że staję właśnie przed najważniejszą walką w życiu, dosłownie mnie paraliżuje. Zresztą oboje jesteśmy potwornie zmęczeni. Choć słowo „zmęczeni" najdelikatniej oddaje stan naszego samopoczucia. W rzeczywistości żyjemy z dnia na dzień, łatając najdotkliwsze braki, jak się da i czym się da* (T5 P6).

Przetrwanie codzienności, może – jak w przypadku autora pierwszego cytowanego fragmentu – przyjmować formę stwarzania pozorów „normalności", uznając bowiem brak zatrudnienia za sytuację, która poza ową normalność wykracza. Z kolei wskazane przeze mnie oraz opisywane przez autora drugiego cytatu „życie z dnia na dzień", przypomina balansowanie na linie – choć sytuacja jest ekstremalna, zachowuje pozory panowania nad nią, a każde odchylenia w którąkolwiek ze stron (tu: łatanie braków) niweluje, kiedy nadarzy się ku temu okazja. W obu opisywanych sytuacjach można doszukiwać się procesu godzenia się (zgodnie z własną wolą lub jej brakiem) z kryzysem braku zatrudnienia, o którym wprost pisze autorka jednego z pamiętników – jak w poniższym fragmencie:

> *Muszę pogodzić się z rolą kury domowej wiążącej koniec z końcem i swoje marzenia o braniu udziału w życiu Polski chować na dno kufra. Już do końca życia będę chodziła w przydeptanych kapciach, z rękami zniszczonymi od obierania warzyw i czytała tylko brukowce* (T3 P1).

Internalizację nowej własnej roli życiowej oraz porzucenie wcześniej wyznaczonych planów, celów i marzeń, których zmiana jest rezultatem utraty zatrudnienia, traktować można jako swoiste mechanizmy zaradcze. Mechanizmy te są kolejną kategorią opisu, wyłonioną z materiału badawczego.

Przypomnę, że badania przeprowadzone przez Marka Podgórnego (2000) pokazały różnorodność mechanizmów zaradczych stosowanych w obliczu braku zatrudnienia, a ponadto, determinowaną czasem jego trwania, zmienność w czasie.

Zacznijmy od tego, że znalezienie się poza zatrudnieniem może być skutkiem podjęcia działań zaradczych, mających na celu przerwanie trwania w niekorzystnej dla osoby sytuacji. Taki schemat opisuje autorka w poniższym fragmencie – w tym przypadku odejście z dotychczasowego miejsca zatrudnienia miało charakter ratowania swojego zdrowia psychicznego.

> *Mama miała rację. W moim wieku odchodzić z TAKIEJ pracy było grzechem. Tylko nikt nie wiedział, ile ona mnie kosztowała psychicznie* (T5 P5).

Społecznie ważne jest bowiem posiadanie jakiegokolwiek zatrudnienia, niezależnie od jego wpływu na dobrostan. Przyznanie racji, jest natomiast dowodem internalizacji takiego przekonania, dokonującego się w oparciu o uczenie się z doświadczenie braku zatrudnienia. W końcu, tak indywidualnie, jak i społecznie, trudno jest nam wyobrazić sobie inną rzeczywistość niż taką, w której jesteśmy zatrudnieni (por. Suzman 2021: 11; Graeber 2021: 59).

Warto zaznaczyć, że to jedyny taki przykład odnaleziony w analizowanym materiale empirycznym – w pozostałych autorzy i autorki dokonują bezpośrednich opisów prezentujących radzenie sobie w obliczu kryzysu braku zatrudnienia. Opisują własne zasoby, jako podstawę radzenia sobie w kryzysie – podkreślają rolę własną, swojej wiedzy i umiejętności oraz tego, że w ich aktualnym życiowym położeniu są zdani wyłącznie na siebie.

> *Myślę, że trzeba mieć dużo samozaparcia, silny charakter, żeby – o ile ten stan trwa dłużej – nie znaleźć się w dołku. Ten dołek może objawiać się różnie. W moim przypadku – to silna nerwica, depresja, ale weźmy inne przypadki, patologie np. alkoholizm. To też wyjście* (T1 P2).

> *Potrzebuję również teraz wsparcia psychicznego, bo aktywnie poszukuję pracy, czyli jakby to rzec inaczej – każdego dnia jestem dołowana. W kim mogę znaleźć*

> *wsparcie jak nie w samej sobie? Mój mąż nie ma bladego pojęcia jakie piekło przechodzi poszukiwacz pracy. To wygląda jak film „Gorączka złota". Wszystkie chwyty są dozwolone* (T3 P1).

Rola zasobów własnych, w tym samozaparcia rośnie wraz z wydłużaniem się czasu pozostawania bez zatrudnienia – im dłuższy czas tym więcej go potrzeba. Eksploracja siebie jako zasobu w walce z kryzysem uwarunkowana jest brakiem wsparcia i zrozumienia przez osoby, które takiego kryzysu nie doświadczyły. Przywołane wyżej fragmenty są reprezentacją zinternalizowanego w wyniku *experiential learning*, społecznie dominującego przekonania, że „jesteśmy kowalami własnego losu, że jeśli mamy kłopoty, to z własnej winy, a skoro sami się w nie władowaliśmy, to sami mamy się z nich wykaraskać" (Jędrusik 2019: 81).

Zasoby wewnętrzne jednostki są również niezbędnym warunkiem skutecznego zarządzania sobą czy – jak czytamy w poniższej wypowiedzi – bycia pod własnym rygorem i zmuszania się do działania.

> *Napisałam to specjalnie wielkimi literami, bo rygor małymi literami nie wygląda groźnie. A duży RYGOR już tak. Stawia psychikę na baczność i krzyczy „WTF?! Ogarnij się wreszcie!". Poważnie. Mój RYGOR polegał na tym, że codziennie o tej samej godzinie, 11:00, po śniadaniu, odpalałam kompa i przeszukiwałam wszystkie liczące się wówczas portale pracy w nadziei, że odkryję jakąś perełkę tylko i wyłącznie dla mnie* (...) *Skoro chcę być osobą, która aktywnie podchodzi do samorealizacji, to muszę kolokwialnie mówiąc, zapierdalać. Układać sobie tygodniowe plany, a potem przekopiowywać je na kolejny tydzień i kolejny, nawet jak cholernie mi się już nie chce.* (…) *Lubienie siebie powiązane jest z poczuciem własnej wartości, a to mogą ci dać tylko inni ludzi albo ty sam. Jak szukasz pracy i jesteś bezrobotny, to naprawdę na innych nie licz – będzie pod górkę. Licz na siebie* (T5 P7).

Ów rygor, o którym pisze autorka, w istocie jest bardziej przymuszaniem się do codziennej rutyny – wstawania o określonej godzinie, wykonywaniu czynności w ustalonej kolejności i powtarzaniu tego rozkładu w kolejnych dniach, tygodniach itd. To, co jednak różnicuje rygor od rutyny jest, jak sądzę, właśnie kategoria przymusu. Wypowiedź ta istotnie oddaje opisywany przez Byung-Chul Hana (2022) brak potrzeby stosowania mechanizmów dyscyplinujących i manifestowania władzy (zob. Ostrowicka 2015a: 37–38), bowiem „kultura Siebie" buduje jednostki, które nie wymagają zewnętrznego prowadzenia – „dzięki" dyskursowi możliwości

i osiągnięć, sama staje się dla siebie osobą nadzorującą (Han 2022: 28–29). „RYGOR" jest przejawem takiego, wewnętrznie stosowanego nadzoru.

Ostatni wyróżniony mechanizm zaradczy, to wspomniane już w tym podrozdziale życie tak, jakby sytuacja kryzysowa nie istniała (innymi słowy – bezkryzysowego życia w kryzysie), bliskie ucieczki w teraźniejszość (Kirenko, Duda 2018: 79). W taki sposób swoją egzystencję opisują autorzy i autorki poniższych fragmentów pamiętników:

> *Nauczyłam się, że umiem nie pamiętać. Mam amnezję. Nie pamiętam lub nie chcę wiedzieć. Czasem to analizuję i też się zastanawiam czy nie są to symptomy jakiejś choroby. Czasami mi to przeszkadza, tworzę wokół siebie niewidzialną zaporę i potrafię o wielu faktach nie pamiętać – nie umiem tego wyjaśnić tak do końca. Ale to mi nieraz przeszkadza, bo tak samo wypieram z pamięci rzeczy, które są mi potrzebne i wydobycie tych informacji z mojego umysłu staje się trudne* (T1 P2).

> *Żyję tak, jakby wszystko było w porządku, nic się nie stało. Pokazuję, że ze mną jest wszystko dobrze, że to tylko stan przejściowy, że każdy ma przecież w życiu góry i doły, ale to minie. Z tym, że to tylko dobra mina do złej gry, bo wcale nie wierzę w to, że to minie.* (…) *Zaczynam funkcjonować jak robot, tak jakby tego chcieli ode mnie moi bliscy.* (…) *Zaczynam się do tego przyzwyczajać, nie czekam już na dzwonek telefonu w sprawie pracy, wiem, że nie zadzwoni. Zaczynam godzić się ze swoją beznadziejną sytuacją.* (…) *Jestem na dnie i nawet od spodu nikt już nie puka. Jestem bezwartościowym człowiekiem, a raczej wrakiem człowieka* (T5 P1).

> *Jestem już potwornie zmęczony, a świadomość, że staję właśnie przed najważniejszą walką w życiu, dosłownie mnie paraliżuje. Zresztą oboje jesteśmy potwornie zmęczeni. Choć słowo „zmęczeni" najdelikatniej oddaje stan naszego samopoczucia. W rzeczywistości żyjemy z dnia na dzień, łatając najdotkliwsze braki, jak się da i czym się da* (T5 P6).

Opisywane mechanizmy bezkryzysowego życia w kryzysie przyjmują trzy odmienne formy. Pierwszy, to zapominanie i wypieranie – mechanizm polegający na wybiórczym, celowym bądź nie, izolowaniem się od wybranych spraw życiowych. Celowość polega na intencjonalnym zapominaniu, zdarza się jednak – jak wskazuje autorka wypowiedzi – że mimowolnie (nieintencjonalnie) czegoś nie pamięta. Mechanizm drugi to przystosowanie i ignorowanie istniejącego kryzysu. Osoba go stosująca pozornie wiedzie zwyczajne życie – taką postawę

prezentuje na zewnątrz, zaś jej wewnętrzne odczucia są całkowicie przeciwne. Zobojętnienie jest ostatnim wyróżnionym mechanizmem zaradczym. Osoba go stosująca faktycznie, a nie jedynie teoretycznie, wiedzie życie, jakby kryzys nie występował. Innymi słowy, jednocześnie ignoruje i akceptuje go, przyjmując, że jest elementem konstytuującym jego rzeczywistości codziennego życia.

W obszarze indywidualny, kolejną wyłonioną kategorią opisu są zmiany. Także w tym przypadku wypowiedzi osób pozostających bez zatrudnienia koncentrują się w kilku obszarach. Osoby autorskie odnoszą się do ogólnych, obserwowanych w sobie zmian oraz do tych, które dotyczą zatrudnienia. Zacznijmy od przyjrzenia się pierwszej wymienionej grupie wypowiedzi.

> *Ja na podstawie własnych doświadczeń wiem, że zachodzą negatywne zmiany. Trzeba doświadczyć tego samemu. Wtedy „to" rozumie się najlepiej. To przeraża, a najbardziej fakt, że nie masz zasiłku, pracy, ale za to masz wolną i demokratyczną ojczyznę, a ta pozostawia cię na łasce losu* (T2 P1).

> *Bezrobocie wyleczyło mnie z optymizmu i romantyzmu. Wpłynęło na zmianę mych idei i naczelnych wartości. Z człowieka młodego, wesołego i śmiało patrzącego w przyszłość, stałem się pesymistycznym i zgorzkniałym starcem. Od życia nie oczekuję już niczego dobrego* (T4 P4).

> *Zbyt długie przebywanie bez pracy wpływa destrukcyjnie na jednostkę, zabija osobowość, poczynając od zniszczenia marzeń* (T1 P3).

Osoby pozostające poza zatrudnieniem na podstawie swoich doświadczeń oceniają, że kryzys ten powoduje niekorzystne zmiany. Wśród nich wymienić można obszary takie jak: sposób postrzegania siebie (zabijanie osobowości), wyznawane wartości (od optymizmu do pesymizmu), posiadane plany i marzenia (ich zniszczenie). Jak pisała Helena Radlińska, „nadmierne przyginanie nie hartuje, lecz łamie" (Radlińska 1935: 47).

Pozostałe wypowiedzi pamiętnikarskie dotyczące zmian w kontekście indywidualnym obejmują obszar zatrudnienia i podejmowanych wysiłków ukierunkowanych na jego znalezienie. Mowa o nich w poniżej zamieszczonych fragmentach:

> *Nie mam szans na obecnym rynku pracy, nie odnajdę się tam* (T5 P1).

Poczułam się oszukana, gdyż intensywne działania i starania nie przynosiły żadnych efektów. Nie sądziłam, że szukanie pracy jest proste, jednak spodziewałam się raczej jasnych i klarownych stanowisk od ewentualnych pracodawców (T5 P8).

Percepcja siebie w kontekście zatrudnienia przesuwa się w stronę oceniania siebie jako osoby niezdolnej do jej znalezienia z powodu nieznajomości aktualnych uwarunkowań rynku pracy. Zmianie ulega także postrzeganie poziomu trudności poszukiwania zatrudnienia oraz ocena własnych umiejętności w tym zakresie, a także ocena potencjalnych osób zatrudniających. Rzeczywistość zaskakuje trudnościami oraz skomplikowaniem wymienionych procesów.

W analizowanym kontekście autorzy i autorki wskazują też na zmiany własnych oczekiwań względem warunków zatrudnienia – są one różnorodne i rozpinają się pomiędzy ich zaniżaniem a wybiórczością. Tę rozbieżność można zaobserwować w poniższych zapiskach pamiętnikarskich:

Człowiek pozbawiony pracy przez dłuższy czas godzi się na najgorsze warunki byle tylko znaleźć jakieś zajęcie i zarobić parę groszy na utrzymanie siebie i rodziny. Ja nawet za cenę zdobycia doświadczenia pracowałabym przez kilka miesięcy za darmo, charytatywnie, jako wolontariuszka, wszystko jedno, byle tylko coś zrobić ze sobą i swoim życiem, dać sobie jakąś nadzieję (T3 P7).

To było niezbyt przyjemne doświadczenie, które otrzeźwiło moje podejście do ofert pracy, wyeliminowało ostatnie nuty mojej naiwności i zastąpiło je ostrym realizmem (T4 P2).

Oba opisywane przypadki zmiany, tj. zaniżania oczekiwań oraz wybiórczości ofert zatrudnienia, są rezultatami doświadczeń osób pozostających poza zatrudnieniem w ich poszukiwaniu – innymi słowy – uczenia się z doświadczenia. Różnorodność doświadczeń skutkuje różnymi oczekiwaniami wobec przyszłego zatrudnienia.

Ostatnią grupę zmian stanowią te, dotyczące szeroko rozumianego zatrudnienia. Obejmują dwa rodzaje sytuacji: kiedy zmiany są wynikiem samego podjęcia zatrudnienia oraz, gdy dokonują się w wyniku bycia w zatrudnieniu. Tego typu zmiany przedstawiono w poniższych wypowiedziach:

Zwyczajny wtorek. Cudowny dzień. Nie jestem już bezrobotna, jestem pracownikiem (T5 P4).

Pod koniec miesiąca zlecono mi zadanie numerowania stron i dziurkowania archiwalnej dokumentacji. Na początku listopada zasłużyłam sobie na opisywanie teczek, ponieważ prawdopodobnie stwierdzono, że umiem pisać (…) *W nowym pokoju miałam swoje małe biureczko, dwóch nowych kolegów i teraz zlecano mi prace przy archiwizacji wniosków. Chyba dorosłam?* (…) *Traktowano mnie jak głupka, bo byłam skierowana z urzędu pracy.* (…) *Spędzamy jedną trzecią doby właśnie w pracy, a to zmienia nas mentalnie i nie tylko. Słysząc codziennie np. „prawo i przepisy sobie, a my sobie", rujnuje się wiarę w bycie prawym, rzetelnym, podkopuje wiarę w zasady, w które chce się wierzyć i według których chce się żyć* (T5 P12).

Interesująca nie jest wyłącznie treść przywołanych powyżej wypowiedzi, lecz również ich kontrast. Pierwsza autorka wyraża radość ze zmiany statusu – z osoby niezatrudnionej na zatrudnioną, zaś druga, opisuje trudności i nierówne traktowanie, jakiego doświadczyła będąc zatrudnioną w wyniku skierowania przez urząd pracy. W obu przypadkach zatrudnienie jawi się jako element konstytuujący przekonania jednostki o sobie (por. Wosik-Kawala, Sarzyńska-Mazurek 2017; Ślebarska 2010) – u pierwszej autorki ma charakter wzmocnienia pozytywnego, a u drugiej negatywnego.

Poświęćmy nieco więcej uwagi obszarowi zatrudnienia, będącego kolejną kategorią opisu, wyłonioną z materiału empirycznego. Pierwszy typ wypowiedzi dotyczy poszukiwania zatrudnienia, budowanych, na bazie osobistych doświadczeń osób pozostających poza zatrudnieniem.

Dzisiaj sądzę, że tylko kompleksowe, sprofilowane przygotowanie zawodowe może zapewnić przyzwoite zatrudnienie. Z moim wykształceniem (a w zasadzie jego brakiem), nie jestem interesującym kandydatem dla potencjalnego pracodawcy. Nie ma znaczenia, że w swoim C.V. piszę, jakie mam predyspozycje i sama wiem, jakim potrafię być pracownikiem. Kiedyś uważałam, że znalezienie pracy jest jedynie kwestią zaangażowania w temat. Dzisiaj już nie wygłaszam takich poglądów. Dzisiaj wiem, że znalezienie pracy w mieście, w którym od prawie 6 lat mieszkam, pracy, która pozwoli mi utrzymać rodzinę – graniczy z cudem (T1 P5).

Wiedziałam, że chcąc znaleźć zatrudnienie, muszę stale aktywnie go poszukiwać, pytać wśród znajomych, przeglądać ogłoszenia ale już po upływie kilu miesięcy takiego życia ogarnęło mnie zniechęcenie (T1 P6).

Okres bezrobocia bez zasiłku składa się u mnie z codziennego chodzenia do pośredniaka i ewentualnych miejsc, gdzie mogę zdobyć pracę lub trochę pieniędzy, ciągłego liczenia nie tyle złotówek co groszy, na co je przeznaczyć, co kupić, aby przeżyć (T2 P4).

[o jednej z ofert pracy – przyp. M.R.] *Miałam jakieś dziwne przeczucie, że źle się dzieje w tej firmie, skoro zatrudnienie ma być na „na czarno". Ale co miałam do stracenia? I tak byłam zarejestrowana w urzędzie pracy.* (…) *A ja, kobieta z niskim wykształceniem? Co ja mogę wymyślić, aby otworzyć własny biznes!!!* (T5 P10).

Wspólną konkluzją dla powyższych fragmentów jest wyczerpanie spowodowane poszukiwaniem zatrudnienia (nieustanne odwiedzanie miejsc potencjalnego zatrudnienia, składnie aplikacji czy ciągłe i bezproduktywne wizyty w urzędzie) oraz weryfikacją (zmianą) przekonań o tym procesie. Te doświadczenia przez pryzmat oceny swoich umiejętności i kwalifikacji (w zakresie pożądanych przez firmy zatrudniające, jak i poruszania się po rynku pracy) jako niewystarczających wywołują internalizację takich przekonań w odniesieniu do siebie w sensie ogólnym, a nie dotyczącym tylko życia zawodowego. *Experiential learning* obejmuje zatem obie te sfery życia.

Drugi typ wypowiedzi obejmuje takie, w których osoby autorskie odnoszą się do kolejnych etapów poszukiwania zatrudnienia (rozmów kwalifikacyjnych oraz oczekiwania na decyzję) czy bycia w zatrudnieniu. Prezentują je poniższe fragmenty:

Najpierw byli zadowoleni, że tak szybko udało im się znaleźć „kogoś" z odpowiednimi kwalifikacjami, gdy jednak szef spojrzał na kwestionariusz osobowy i zobaczył ilość dzieci, skwitował krótko, cytuję: „Powinnam niańczyć dzieci, a nie zawracać poważnym ludziom dupy…" (T1 P4).

To [oczekiwanie na decyzję w sprawie zatrudnienia – przyp. M.R.] *mnie już nie przeraża. Taki mój los – ustawiczne kołatanie i pukanie do drzwi dyrektorów, rektorów, prezesów…* (T1 P2).

[w pracy – przyp. M.R.] *Ciągle słyszałam: co ja tam wiem, skoro jestem z urzędu pracy* (T5 P12).

Podobnie jak w przypadku opisanego wcześniej aplikowania o zatrudnienie, w dalszych etapach zaznacza się niekorzystna percepcja siebie. Istotną różnicą jest jednak źródło tych przekonań, które nie są już jedynie sprawą wewnętrzną, ale także pochodzą od innych ludzi –

przyszłych osób zatrudniających czy innych zatrudnionych. Spoiwem łączącym wypowiedzi, w tym przypadku jest poczucie niższości i poniżenia, zatem obecne jest tu silne zabarwienie emocjonalne, które – jak pisze się w przedmiotowej literaturze – istotnie zajmuje uwagę osób doświadczających kryzysu braku zatrudnienia (Kirenko, Boczkowska 2017: 199).

Kontynuując wątek skupienia na sferze emocjonalnej, kolejną kategorią, którą wyłoniłem z analizowanego materiału pamiętnikarskiego są emocje. Wyodrębniłem w niej te fragmenty, w których autorzy i autorki materiałów biograficznych piszą ogólnie o odczuwaniu (jakichś) emocji lub nazywają je wprost, a dotyczą one zarówno ich wewnętrznych procesów jak i konsekwencji zdarzeń z udziałem osób trzecich. Powróćmy do opisanego w poprzednim akapicie poniżenia, które autorzy i autorki nazywają także upokorzeniem:

> *Podczas drogi powrotnej do domu już mi nie do śmiechu. odczuwam upokorzenie, odzywa się brak poczucia wartości, chce mi się płakać. Jeszcze godzinę temu myślałam, że wszystko leży u moich stóp, że tyle jeszcze mogę zwojować na rynku pracy. Teraz wydaje mi się, że nie mam szans na znalezienie pracy, a moje 45 lat to ciężar, a nie bogactwo i potencjał* (T5 P3).

> *Dlatego trzeba swoją dumę schować do kieszeni i choć to bardzo boli i jest dla mnie upokarzające, muszę iść i załatwić wszystkie formalności. Być bezrobotnym już oficjalnie. Jeśli nie dla siebie, to dla moich bliskich, należy im się to* (T5 P1).

> *Najgorszy był moment, kiedy dwa razy musiałam pójść do taty i prosić o pieniądze na opłaty już zaległych rachunków. Zapadałam się ze wstydu pod ziemię. Przepraszałam tatę za sytuację, a sobie obiecywałam, że nigdy więcej. Poniżenie, upokorzenie, zawstydzenie, plama na honorze* (T5 P5).

„Listę" sytuacji upokarzających należałoby zatem wydłużyć, dopisując do wskazanego wcześniej zatrudnienia (wybranych jego kontekstów), wizyty w urzędzie pracy czy proszenie innych o wsparcie, szczególnie to finansowe. Upokorzenie powoduje negatywne postrzeganie siebie, a to z kolei ma znaczenie dla poczucia własnej wartości, które już uległo obniżeniu, z powodu niemożności pełnienia podstawowej dla jednostki roli zawodowej (por. Stańczyk 2013: 108–122). Autorki pamiętników w poniższych wypowiedziach opisują sytuacje, które spowodowały, że ich samoocena uległa obniżeniu:

> [mąż – przyp. M.R.] *Opowiada, co się wydarzyło u niego i jak zatrudnia nowych ludzi. Na dzień dzisiejszy przyjął do pracy nową sekretarkę i opowiada, jakie ma zalety. Mówi o jej wykształceniu, prezencji, zakresie obowiązków, znajomości języków obcych. Gdy słyszę te słowa, robię się coraz „mniejsza" i „mniejsza"* (T3 P1).

> *Jako bezrobotna stałam się ciężarem dla rodziny. Pieniądze się skończyły, a dochód męża był niewystarczający, co w naszej polskiej rzeczywistości nie jest raczej niczym dziwnym.* (…) *Jak się czułam? Podle, bezwartościowa* (T5 P5).

Relacje rodzinne i partnerskie, w niektórych kontekstach (jak zaprezentowane wyżej) okazują się być obciążające dla osób pozbawionych zatrudnienia. Problemy w tej sferze funkcjonowania potwierdzają inne badania (Kirenko, Duda 2018: 113). W pierwszej wypowiedzi podkreślono niekorzystne oddziaływanie na percepcję siebie relacjonowania wydarzeń z życia zawodowego przez męża autorki pamiętnika. Sytuacja ta jest skomplikowana – temat ten należy do codziennych elementów budowania relacji, stąd też trudno go nie podejmować. Z kolei autorka drugiego cytatu łączy samoocenę z kondycją finansową rodziny, o której więcej pisałem we wcześniejszej części podrozdziału.

Niektóre wypowiedzi pamiętnikarskie obfitują w szereg opisów stanów emocjonalnych. Dotyczą jednak emocji związanych z niekorzystną percepcją sytuacji, doświadczanych w różnych relacjach interpersonalnych, co prezentuje poniższy fragment:

> *Odłożyłam słuchawkę. Przede mną jeszcze tato i teściowie. Nie przeżyję. To jakiś surrealistyczny film. Tylko dlaczego ja biorę w nim udział?* (…) *Ten cudowny nastrój trwał do momentu jednej z wielkich kłótni. M.* [mężowi – przyp. M.R.] *puściły nerwy i powiedział to. Nazwał mnie nieudacznikiem i leniem. Nogi wrosły mi w ziemię, poczułam, jakby ktoś wyrywał mi ręce, nogi, głowę i miał z tego wielką radość.* (…) *Od znajomych kilka razu usłyszałam, że skoro byłam takim dobrym pracownikiem, to firma nie pozwoliłaby mi tak po prostu odejść. Czułam się jak oskarżona o morderstwo, którego nie popełniłam. Brakowało mi tylko miecza do popełnienia sepuku* (T5 P5).

Trudne rozmowy z rodzicami i teściami, kłótnie z małżonkiem, niepochlebne komentarze znajomych to zajścia generujące trudne emocje. Kontakty te mają na ogół codzienny charakter, zatem można domniemywać, że tak odbierane emocje, których źródłem są relacje interpersonalne, w tym z osobami najbliższymi, stanowią element na stałe wpisany

w egzystencję osób pozostających poza zatrudnieniem. W tej perspektywie nie zaskakuje ograniczenie przez osoby niezatrudnione kontaktów interpersonalnych, jeśli są one źródłem cierpienia i upokorzenia. Demonizowanie wspomnianych relacji byłoby jednak błędem – rodzina bywa też wspierająca, jak w poniższych przykładach:

> *To dzięki mojej rodzinie, która wytrwała w moich humorach i złości, moim złym samopoczuciu, wstałem z kolan. Może jeszcze przygarbiony i z opuszczoną głową, ale wiedziałem, że jedyne co mogę dla nich zrobić, to pójść do urzędu pracy* (…) *Późnymi popołudniami już nigdy nie jest tak samo, ale to dobrze, że te trzy kobiety wprowadzają jakiś chaos do mojego domowego życia. Inaczej mógłbym już chyba całkiem zwariować od tej rutyny* (T5 P1).

> *Nie wiem, jak mogłam żyć, siedząc w domu i nie pracując. (…) Ja nie mam pracy i mój mąż nie ma pracy. (…) Rozmawiałam o tym z Arturem i pierwszy raz od wielu lat poczułam, że stoimy po tej samej stronie* (T5 P4).

Ciągła obecność trudnych emocji jest obciążająca, stąd też zdarza się, że osoby ich doświadczające poszukują sposobów na ich zredukowanie czy – jak ujmuje to psychologia – wyładowanie (Kirenko, Boczkowska 2017: 199). Takie działanie opisano w poniższym fragmencie pamiętnika:

> *Być może lepiej byłoby zataić prawdę przed otoczeniem i skłamać, że pracuję w dziedzinie zgodnej z moim wykształceniem. Świetnie zarabiam i odnalazłam dla siebie pracę marzeń. Ale czy zmieni to moją sytuację? Co mi da oszukanie znajomych? Straciłabym jedynie wiarygodność w ich oczach. Jednak ciągłe pytania o pracę wywołują we mnie negatywne emocje. Odnoszę wrażenie, że otoczenie postrzega cię jako nieudacznika, jeśli mówisz, że szukasz pracy* (T5 P13).

Jednym z nich, jest rozważanie – jak w powyższym fragmencie pamiętnika – okłamywania najbliższych o swojej sytuacji zawodowej. Choć autorka rozważa taką możliwość, pozostaje ona jedynie koncepcją, gdyż sama wnioskuje, że nie jest to najlepsze i najrozsądniejsze rozwiązanie sytuacji.

W kontekście emocji związanych z relacjami interpersonalnymi interesujący jest wątek ciekawości poznawczej dotyczącej sposobu, w jaki osoby z najbliższego otoczenia postrzegają osoby niezatrudnione. Ciekawości tej towarzyszą emocje związane z przekonaniem, że wymienione osoby nie uwierzą w jaki sposób, te pozostające poza zatrudnieniem, organizują

własne życie, co oznacza (podkreślone w ostatnim zdaniu poniższego fragmentu) odmienność, inność od pozostałych członków i członkiń społeczeństwa.

> *Pisałam trochę ten pamiętnik i też tak myślę, że na pewno nikt mi, a raczej nam nie uwierzy, że tak żyjemy, a nie inaczej, bo widzę jak odbierają nas znajomi. Znajomych mamy bardzo dużo, rodzinę wielką i sama byłabym ciekawa, co oni szczerze o nas mówią, o tym naszym małym życiu. Bo my to jakby jakieś małe państewko należące do kontynentu, w którym wszystko jest jednakowe, a tylko my jesteśmy inni* (T3 P11).

Wśród wyzwalaczy emocji należy również wymienić instytucje publiczne, włączając w nie urzędy pracy. Jak przeczytamy w poniższym fragmencie pamiętnika, autorka stoi przed zadaniem rejestracji w urzędzie pracy. Towarzyszą jej obawy, że będzie to zbyt skomplikowane, nie podoła temu zadaniu, osoby zatrudnione w urzędzie nie okażą się pomocne. Przekonania te, wnosi do rejestracji w urzędzie na podstawie dotychczasowych doświadczeń kontaktów z instytucjami. Odczuwane w związku z tą sytuacją emocje opisuje w następujący sposób:

> *Bardzo się stresuję, bo przypominają mi się wszystkie moje złe doświadczenia z urzędami* (…) *Przeraża mnie jednak fakt stania w kolejce do tej całej rejestracji.* (…) *Bardzo się stresuję, bo zależy mi na tym, aby zjawić się w urzędzie jak najszybciej, zarejestrować się jako bezrobotna i realizować kolejny krok tj. ubiegać się o środki na sfinansowanie wybranych przeze mnie studiów podyplomowych* (T5 P3).

W tym przypadku można dostrzec wskazywane przez Knuda Illerisa (2009: 86) uczenie się z doświadczenia poprzez wewnętrzne wiązanie sekwencji zdarzeń. Przechodząc z języka teorii do praktyki opisywanego przypadku – autorka pamiętnika wcześniejsze doświadczenia kontaktu z instytucjami wartościowała negatywnie, toteż w taki sposób utrwaliły się w jej świadomości. Instytucję oceniła na tej podstawie „negatywnie", zatem treść płynąca z jej *experiential learning* powiela ten schemat poznawczy na doświadczenia z innymi instytucjami. Nie pozostała jednak obojętna wobec tych doświadczeń, co potwierdza jej uczenie się z doświadczenia.

Kończąc opis kategorii emocji, uwagę zwracam na wypowiedź odmienną kontekstowo od pozostałych, która brzmi następująco:

> *Jak mu nie zazdrościć tej normalności?* (T2 P1).

Autorka tego cytatu wskazuje odczuwanie zazdrości względem osób, które jej zdaniem wiodą normalne życie, tj. przede wszystkim są zatrudnione (w czym kolejny raz obserwuję społeczne zapośredniczenie, przedstawione w koncepcji pożądania mimetycznego Girarda). Dotychczasowe analizy emocji przeprowadzone w tym podrozdziale lokowały jednostkę niezatrudnioną niejako w roli osoby pokrzywdzonej. Zazdrość, wydaje się jednak naruszać te wyobrażenie. Może być to rezultatem postrzegania zazdrości jako emocji „niepożądanej", zwłaszcza jeśli pod uwagę weźmiemy kwestię społecznych oczekiwań adresowanych względem osób doświadczających różnego typu kryzysów, sprowadzających się do podziału na ludzi zasługujących i niezasługujących na pomoc (Górniak 2016: 165–166; por. Sieh 1989). Obecność tej emocji nie powinna jednak zaskakiwać, w końcu uczucie to odnosi się do pożądania czegoś, tj. zatrudnienia, którego jedna osoba nie posiada, a inna tak. Co więcej, emocji nie wartościuje się, a odczuwanie każdej z nich jest pewnym sygnałem funkcjonowania organizmu – wyzwaniem jest jednak ich interpretacja i kontrolowanie.

Osoby niezatrudnione w swoich zapiskach pamiętnikarskich wiele miejsca poświęcają kwestiom indywidualnym, co jest oczywiste, biorąc pod uwagę charakter i cel tworzenia tego typu materiałów. Wśród nich pojawiły się jednak także wypowiedzi wiążące obszar indywidualny i instytucjonalny – dotyczące urzędu pracy. Kolejną kategorią wyłonioną z materiału empirycznego jest zatem urząd pracy. Wyróżniam go mimo tego, iż poziom instytucjonalny stanowi osobny obszar analizy, a tym samym podrozdział pracy. Sądzę, że należy przynajmniej zasygnalizować poruszanie tej kwestii przez osoby niezatrudnione, w kontekście indywidualnym. Poniższy fragment odnosi się do własnej percepcji szkoleń organizowanych w urzędzie pracy.

> *Szkoleń* [organizowanych przez urząd pracy – przyp. M.R.]*? Bezczynnego siedzenia.* (…) *Po tygodniu nie chciało mi się już. Później dołączyłam do reszty grupy i bezmyślnie patrzyłam w ścianę. Ktokolwiek przychodził nas szkolić, nic nie wiedział, unikał tematu szkolenia i opowiadał o swoich sukcesach – gdzie nie był, kogo nie szkolił.* (…) *Z każdym kolejnym dniem siedzenia tam byłam coraz bardziej rozlazła i leniwa. Nic mi się nie chciało. Koleżanki siedzące obok miały to samo* (T5 P2).

Szkolenia organizowane przez urząd pracy, jak ocenia je autorka pamiętnika, są marnotrawstwem czasu – skupiają się na przechwałkach osób prowadzących, a nie na przekazywaniu wiedzy i szlifowaniu umiejętności, które w jakiś sposób mogłyby przyczynić się do podjęcia zatrudnienia przez osoby go pozbawione. Uczestnictwo w nich wywołuje wręcz odwrotne skutki – rozleniwia, zabija zainteresowanie i demotywuje. Marnowanie czasu nie jest

jednak wyłącznie właściwością przypisywaną urzędowi pracy. W innych kontekstach osadzają je autorki dwóch innych fragmentów, przywoływanych poniżej:

> *Świat poszedł przez te kilka lat do przodu, a ja wciąż tkwię w tym samym miejscu, a właściwie to cofam się coraz bardziej. Moi rówieśnicy (koleżanki, znajomi) wiele już w życiu osiągnęli, nie tylko mają jakąś pracę, ale niektórzy zajmują eksponowane stanowiska, dalej się kształcą i zdobywają nowe umiejętności. A ja, niestety, ocknęłam się zbyt późno* (T3 P7).

> *Zawsze uczono mnie, że szkoła to miejsce, gdzie człowiek zdobywa wiedzę. Ja mam bolesną świadomość, że w tej szkole wiedzy nie zdobędę. Zdobywam kolejne zaliczenia i nic poza tym. Wiem, że muszę skończyć liceum, bym mogła uczyć się dalej. Chcę mieć pracę. Pracę, która nie będzie mi służyła jedynie jako sposób na zdobycie pieniędzy. Chcę się rozwijać* (T4 P8).

W pierwszym przypadku niezatrudniona porównuje swoją sytuację życiową oraz zawodową z innymi osobami – rówieśnikami, znajomymi. Różnica między nimi polega na sukcesach zawodowych, możliwościach dalszego kształcenia, a ich braku u siebie, za co sama się obwinia. Ponownie dostrzegalne jest tu zapośredniczenie pożądania, ujęte w trójkącie mimetycznym Girarda. Z kolei autorka drugiej wypowiedzi kontynuuje swoje kształcenie, bo jej zdaniem jest to warunek podjęcia zatrudnienia w przyszłości. Zauważa jednak, że w wybranej przez siebie szkole wcale nie zdobywa wiedzy i umiejętności, lecz tylko zaliczenia.

Ostatnią kategorią opisu, wyłonioną z materiału empirycznego są konsekwencje braku zatrudnienia. W poniższych fragmentach pamiętników poruszono szereg związanych z tym wątków, do których należą: poddanie się biegowi życia w obliczu kryzysu niezatrudnienia, niemożność przezwyciężenia go, brak zrozumienia własnego położenia życiowego przez inne osoby, czy stwarzanie pozorów bycia osobą aktywną.

> *Człowiek zatraca przez to bezrobocie samego siebie, podporządkowuje się biegowi wypadków i otoczeniu* (T4 P4).

> *Nikt nie zrozumie, przez co przechodzi się, będąc osobą bezrobotną* (T5 P1).

> *To zaklęty krąg z którego nie potrafimy się wyrwać, mimo iż jesteśmy młodzi, wykształceni i naprawdę zdeterminowani. Nie czekamy na cud z założonymi rękami, a jednak nic nie wychodzi z naszych wysiłków* (T3 P7).

> *Teoretycznie mam przecież więcej wolnego czasu. A samo wyjście z domu daje mi namiastkę pracy, poczucia, ze nie próżnuję, ale rozwijam się zawodowo* (T5 P3).

Analizę zawartą w tym podrozdziale zamykam fragmentem odnoszącym się do konsekwencji braku zatrudnienia, który jednocześnie jest swego rodzaju społecznym apelem:

> *Tymczasem musimy uzbroić się w cierpliwość i nauczyć się walczyć z przeciwnościami losu (które z dnia na dzień są coraz większe), by nie popaść w apatię lub co gorsze, nie dać się uwieść zgubnym nałogom. Tak łatwo jest w takiej sytuacji się poddać. My jednak nie chcemy zrezygnować z walki o godne życie. Nie chcemy żebrać i pukać do drzwi ośrodków pomocy społecznej, liczyć na pomoc bezdusznych zazwyczaj urzędników. Nie chcemy, by lokalna społeczność zaczęła postrzegać nas jako ludzi przegranych, wciąż udajemy więc przed innymi, że wszystko jest w porządku, że nasze kłopoty są tylko przejściowe* (T3 P7).

Brak zatrudnienia w powyższej wypowiedzi jawi się jako ciągła walka z trudnościami, której poziom rośnie proporcjonalnie do upływu czasu, zaś ryzyko poddania się (w tym także popadnięcia w nałóg) jest wysokie. Mimo to, osoby niezatrudnione podejmują tę nierówną walkę, bowiem chcą zachować godność, aktywny udział w życiu, także tym lokalnym, co jednak wymaga większej przychylności i realnego postrzegania sytuacji przez osoby urzędnicze czy społeczność lokalną.

Podsumowując analizy zawarte w tym podrozdziale można stwierdzić, że osoby niezatrudnione postrzegają siebie jako nieudacznika, osobę niezaradną, nieudolną, bezużyteczną, a nawet zbędną, także w Baumanowskim sensie. Zbędność wynika między innymi z nieposiadania zasobów finansowych (w tym, na utrzymanie rodziny lub partycypację w kosztach utrzymania), niemożności uczestniczenia w życiu rodzinnym czy imprezach okolicznościowych. Ponadto uważają, że inni również oceniają ich jako zbędnych. Sposób w jaki percypują ludzi polega na ich różnicowaniu – kontrastowaniu swojej sytuacji od innych niezatrudnionych (tych, którzy wybrali taki styl życia) oraz względem osób zatrudnionych (będących ich zdaniem wyżej w hierarchii).

Opisywaną grupę osób charakteryzuje niskie, a nawet brak poczucia własnej wartości, obwinianie siebie za swoją sytuację, co argumentują wspomnianym brakiem poczucia wartości oraz – w ich ocenie – wygórowanymi oczekiwaniami względem zatrudnienia. Czują się wykluczeni, a wśród uczuć skierowanych do siebie wymieniają odrazę. Nie mają nadziei na poprawę swojego losu, którą wzmacnia niechęć względem innych osób spowodowana

przekonaniem niezrozumienia przez nie ich sytuacji – w myśl zasady, że zna ją tylko ta osoba, która sama ją przeżyła.

Urzędowy status jest dla nich jak emblemat wykluczenia, powoduje niekorzystne postrzeganie siebie lub umacnianie w takim przekonaniu. Choć nie są w zatrudnieniu, nie czują się pozbawieni/pozbawione zajęć i obowiązków – tych mają aż nadto. Przepełniają ich obawy związane z podjęciem zatrudnienia (tego, że go nie znajdą, okażą się niewystarczająco dobrymi dla zatrudniających), kontaktem z urzędem i wizyt w nim oraz innymi sprawami, np. związanymi z doszkalaniem czy egzaminami. W związku z tym często stosują podejście opierające się o wykorzystanie każdej możliwej okazji, po to by po pierwsze, niczego nie stracić, a po drugie dla własnego komfortu i spokoju psychicznego. To z kolei przekłada się na podejmowanie aktywności pod przymusem oraz zachowania pozoru resztek poczucia sprawczości.

Ich codzienność jest walką o przetrwanie, bezrefleksyjnym życiem z dnia na dzień, schematycznym funkcjonowaniem, a także stwarzania pozorów – „normalności" i kontroli sytuacji. Typowymi zajęciami są poszukiwania zarobku i pieniędzy oraz oszczędzanie (np. przy realizacji wydatków czy zakupów domowych).

Istotne miejsce zajmują wypowiedzi, w których autorzy i autorki pamiętników opisują sposoby postrzegania przyszłości – dominuje w nich brak perspektyw, jednak wachlarz możliwości rozpina się między optymizmem a pesymizmem. Optymistyczne postrzeganie, choć rzadkie, jest rezultatem posiadania przez te osoby sprecyzowanej wizji przyszłości, a także planu postępowania, nawet jeśli ów plan wiedzie pośrednio do zatrudnienia. Osoby prezentujące taką orientację różnicują się od innych osób, które takowego planu nie posiadają. Podejście lokujące jednostki między optymizmem a pesymizmem przyjmuje dwa oblicza: pierwsze, opiera się o aktywności podejmowane bez przekonania o ich sensie, prezentujące zobojętnienie i nieposiadanie wizji przyszłości, zaś drugie, wynikające z braku wizji, narzędzi do przezwyciężenia sytuacji oraz poczucia braku sprawczości stanowi opisy procesu przejścia od optymizmu do pesymizmu. Z kolei pesymistyczne percypowanie przyszłości na ogół wynika z długiego trwania braku zatrudnienia, przez co należy rozumieć także wielość doświadczeń z tym związanych (wieloletni staż zatrudnienia i jego braku, kontakty z urzędami, poruszanie się po rynku pracy) Część osób o pesymistycznej orientacji przyszłościowej postrzega ją jako definitywnie pozbawioną szans na poprawę – nie mają złudzeń, nadziei w tym zakresie, a sytuację widzą jako nieposiadającą wyjścia. Różnorodne postrzeganie swojej przyszłości oraz dokonująca się z upływem czasu zmiana percepcji koresponduje z wynikami badań Marka Podgórnego (2000).

Autorzy i autorki pamiętników dostrzegają zachodzące w wyniku utraty zatrudnienia zmiany, które na poziomie ogólnym oceniają niekorzystnie. W zakres tego typu zmian wchodzą przede wszystkim obszary postrzegania siebie, wyznawanych wartości, planów oraz marzeń, a także te związane z zatrudnieniem. Doświadczenia związane z poruszaniem się po rynku pracy, jego nieznajomość czy brak skuteczności w poszukiwaniu zatrudnienia stopniowo budują przekonanie o sobie jako osobie niezatrudnialnej. Inną konsekwencją w tym obszarze jest zmiana własnych oczekiwań względem przyszłego zatrudnienia – ulegają obniżeniu, zaś oferty traktowane są wybiórczo (między innymi ze względu na niespójność informacji zawartych w ofertach z faktycznymi warunkami zatrudnienia). Wśród zmian uwagę zwracają również dwojakie doświadczenia związane już z podjęciem zatrudnienia – jedne osoby autorskie fakt zmiany statusu zawodowego cieszy, natomiast inne, skierowane do danego miejsca przez urząd pracy, doświadczają nierównego traktowania i poniżenia. Każda z opisanych sytuacji konstytuuje przekonania o sobie i jest przestrzenią uczenia się z doświadczenia.

W kontekście zatrudnienia osoby, które go nie posiadają wskazują na wyczerpanie i zmęczenie, wynikające z braku rezultatów podejmowanych wysiłków – aplikowania, rozmów z potencjalnymi zatrudniającymi czy bezproduktywnych wizyt w urzędzie pracy. Doświadczenie w tym zakresie powoduje, że zaczynają umniejszać własne kompetencje i kwalifikacje, w tym oceniać je jako nieprzydatne na rynku pracy. Niezależnie od tego, jaki etap poszukiwania zatrudnienia weźmiemy pod lupę, przez każdy przebija się niekorzystny obraz siebie.

W wypowiedziach pamiętnikarskich odnoszonych do własnej sytuacji (obszar indywidualny) uwidacznia się szereg mechanizmów zaradczych, z których najważniejsze miejsce zajmuje wykorzystywanie zasobów własnych, co wynika z braku wsparcia i niezrozumienia sytuacji przez inne osoby (w tym najbliższych). Potrzeba samozaparcia rośnie wraz z czasem pozostawania osobą nieaktywną zawodowo. Skrajnością jest przymuszanie się do aktywności i działania, które jedna z autorek nazywa „RYGOREM". Grupę mechanizmów zaradczych określiłem jako bezkryzysowe życie w kryzysie, przyjmujące trzy formy: zapominania i wypierania, przystosowania i ignorowania oraz zobojętnienia (ignorowania i akceptowania). Uwagę zwraca także postrzeganie braku zatrudnienia jako mechanizmu zaradczego, który jest ratunkiem dla kondycji psychicznej.

Brak zatrudnienia oddziałuje też na sferę emocjonalną, na którą wpływają tak procesy wewnętrzne, jak i te, w które uwikłane są osoby trzecie. Kontakty interpersonalne osób niezatrudnionych zazwyczaj ograniczają się do systemu rodzinnego, mają więc charakter

codzienny. Emocje z nimi związane wywołują niekonstruktywne reakcje, zdarza się jednak, że najbliżsi bywają pomocni. Codzienność doświadczania emocji wywołujących niekorzystne reakcje organizmu powoduje, że osoby te szukają sposobu, by ich nie doświadczać. Jako rozwiązanie, jedna z autorek rozważa okłamywanie najbliższych, porzuca jednak ten pomysł, jako mogący przynieść niechciane konsekwencje. Wśród sytuacji wywołujących uczucie poniżenia i upokorzenia, autorzy i autorki wymieniają zatrudnienie i czynności zmierzające do jego podjęcia, kontakty z urzędami czy proszenie innych osób o wsparcie (np. finansowe). Na tle wymienionych, istotnie różnicuje się zazdrość, dotycząca posiadania przez inne osoby zatrudnienia i „normalnego" życia.

Analiza materiałów pochodzących z *Pamiętników bezrobotnych* pozwala dostrzec edukacyjny potencjał pozostawania poza zatrudnieniem. Wnioski w zakresie uczenia się na poziomie indywidualnym przedstawiam na poniższym schemacie, który wzorem zamieszczonego w poprzednim podrozdziale, składa się z czterech kategorii porządkujących, określonych jako sfery: zawodowa, wartości i przekonań, indywidualna oraz społeczna. Podział poszczególnych kwestii ma jednak charakter umowny, nieostry, bowiem elementy te wzajemnie się przenikają. Chcąc zachować przejrzystość wywodu dokonałem podziału przyjmując za kryterium poziom najwyższego dopasowania do konkretnej kategorii porządkującej.

W **sferze zawodowej** osoby pozostające poza zatrudnieniem uczą się, że płaca zależna jest od udowodnionej osobie zatrudniającej własnej wartości – w ten sposób uzasadnia się niskie wynagrodzenie początkowe. Wiąże się to z innym aspektem – niechęcią osób zatrudniających do angażowania osób pozostających poza zatrudnieniem. Uczą się zatem, że osoby zatrudniające są względem nich niechętne. W kontekście indywidualnego uczenia się w sferze zawodowej należy wskazać przekonanie o własnej bezużyteczności na rynku pracy i niezdolności do znalezienia zatrudnienia. Uczą się zobojętnienia względem poszukiwań, doświadczają zagubienia i wyczerpania nieskutecznością podejmowanych działań, co wywołuje pesymistyczne postrzeganie własnej przyszłości zawodowej. Uczą się zatem, że wysiłki w zakresie aktywizacji są płonne. Zmianę swojej sytuacji, tj. znalezienie zatrudnienia warunkują dalszym kształceniem. *Experiential learning* obejmuje także przekonanie, że urząd pracy nie wesprze ich w tych wysiłkach, bowiem korzystanie z niego przede wszystkim pozbawia motywacji.

Wśród potencjału edukacyjnego w **sferze wartości i przekonań** silnie zaznaczają się kwestie związane ze społeczną stratyfikacją. Z jednej strony postrzegają sytuację innych osób niezatrudnionych jako gorszą od własnej („inni mają gorzej"), zaś z drugiej, lokują siebie

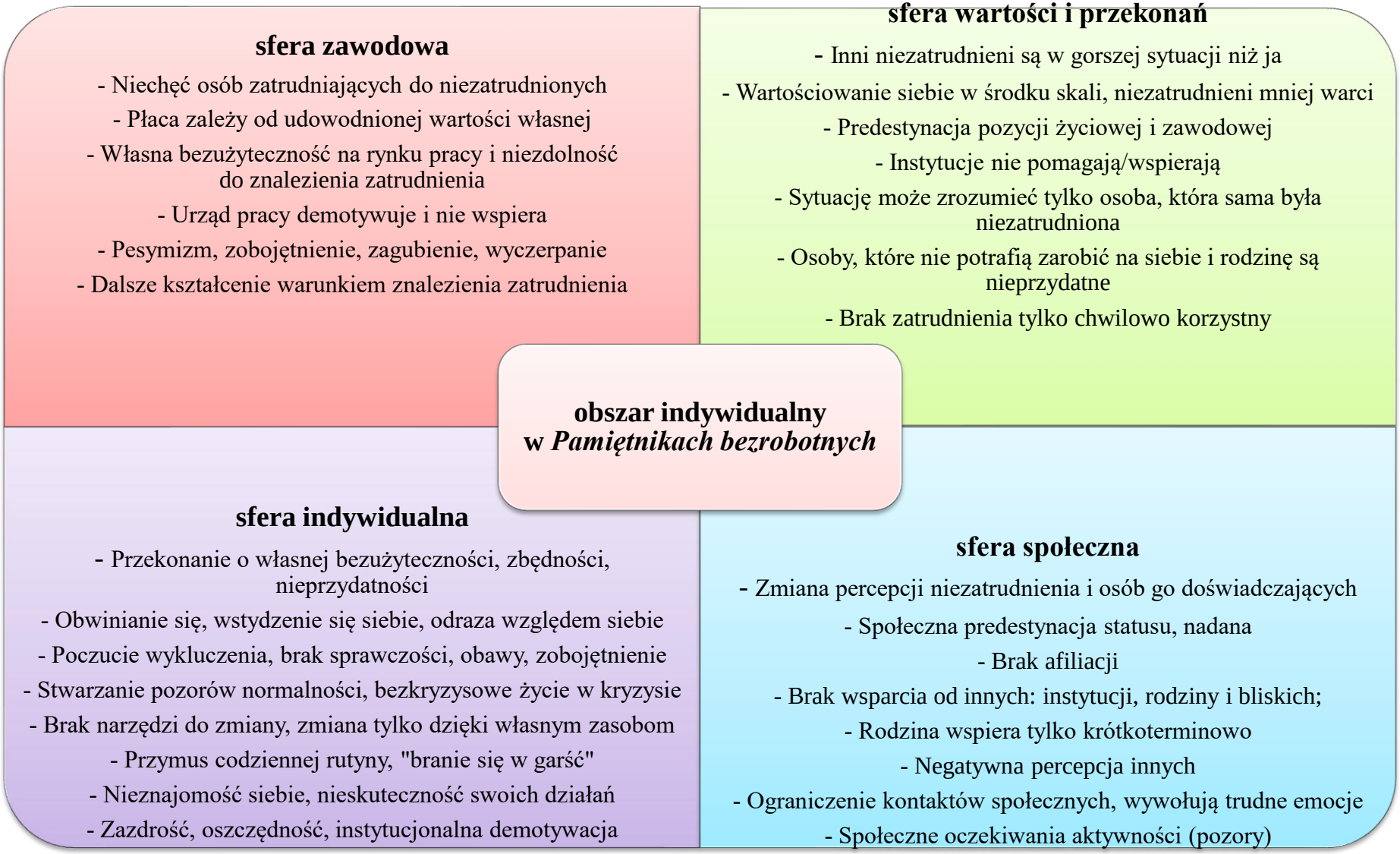
w obrębie środka drabiny społecznej, podkreślając, że osoby pozostające poza zatrudnieniem są warte mniej niż reszta społeczeństwa. Kontakt z instytucjami dedykowanymi osobom znajdującym się w tego rodzaju kryzysie uczy, że w istocie, instytucje te wcale nie pomagają/wspierają. Ponadto, w rezultacie kontaktu z nimi mogą nabywać przekonania o predestynacji pozycji życiowej i zawodowej (por. Weber 2023: 75), zatem wszelkie wysiłki zmierzające do ich zmiany nie przyniosą skutku. Uczą się, że brak zatrudnienia jest sytuacją jedynie chwilowo korzystną, o czym już wspominałem. Sytuację, w jakiej znajdują się osoby pozostające poza zatrudnieniem może zrozumieć tylko osoba, która sama go doświadczyła. Jednak osoby niezatrudnione, a więc takie, które nie potrafią zarobić na siebie i rodzinę są ich zdaniem nieprzydatne, a nawet Baumanowsko zbędne.

Ostatnią kategorią porządkującą jest **sfera indywidualna**. Autorzy i autorki pisali o własnej nieprzydatności, bezużyteczności i zbędności, nabytych w związku z utratą zatrudnienia. Przejawami tychże są obwinianie się, wstydzenie się siebie, poczucie wykluczenia, a nawet odraza względem siebie. W rezultacie braku zatrudnienia osoby go doświadczające uczą się, że nie mają na nic wpływu (brak sprawczości), w związku z czym nabywają zdolności stwarzania pozorów normalności, oraz tego, że kryzys w żaden sposób nie wpływa na ich życie (bezkryzysowe życie w kryzysie). Z drugiej strony przyswajają społeczne przekonanie o konieczności bycia aktywnymi, odzwierciedlające się we wprowadzaniu codziennej rutyny czy potrzebie „brania się w garść". W rzeczywistości są jednak pełne obaw lub zobojętnienia, gdyż w przypadku tego ostatniego uczą się, że zmiana jest możliwa tylko dzięki własnym zasobom, a rynek pracy i instytucje przekonują je, że nie posiadają ku temu odpowiednich narzędzi. Przekonanie o braku wpływu na swoją sytuację wzmacniają inne, wyuczone w wyniku nieposiadania zatrudnienia, a wynikające z kontaktów z instytucjami wsparcia/pomocy czy osobami potencjalnie zatrudniającymi przekonania. Należą do nich nieznajomość siebie oraz nieskuteczność podejmowanych przez siebie działań. Brak zatrudnienia uczy również, że kontakt z szeroko rozumianymi instytucjami jedynie demotywuje, umiejętności (skrajnej) oszczędności środków finansowych, a także uczucia zazdrości względem osób, które zatrudnienie posiadają.

Na styku sfery indywidualnej oraz **sfery społecznej** lokuje się zmiana percepcji niezatrudnienia oraz osób go doświadczających, co może dokonać się (i dokonuje się) przede wszystkim poprzez własne doświadczenie w tym zakresie oraz uczenie się z niego. Doświadczenie braku zatrudnienia uświadamia istnienie społecznej predestynacji (mającej niejako charakter klasowy), wiążącej się ze społecznym nadawaniem statusu. W tym sensie uczą się, że to społeczeństwo ma decydujące znaczenie w kwestii sytuacji życiowej

i zawodowej jednostki. Same osoby niezatrudnione, mają trudności z afiliacją – jak bowiem twierdzą, nie pasują nigdzie w społeczeństwie. Zjawisko to ma dwa wymiary: zewnętrzny, a więc obejmujący odmowę udziału w życiu społecznym przez społeczeństwo (wykluczenie) oraz wewnętrzny, kiedy to osoby niezatrudnione ze względu na kryzys unikają udziału w życiu społecznym (samowykluczenie). Doświadczenie braku zatrudnienia uczy ich negatywnego postrzegania innych osób – urzędników, polityków, potencjalne osoby zatrudniające. Jednocześnie przekonują się o tym, że z rozwiązaniem kryzysu są pozostawione same sobie – uczą się, że w tej sytuacji nikt ich nie wesprze, żadna instytucja, nikt z bliskich ani rodziny. Wsparcie ze strony rodziny, jeśli już występuje, to ma charakter krótkoterminowy. W sferze społecznej uczą się ograniczania kontaktów społecznych, ponieważ wiążą się one z trudnymi pytaniami, dokonywaniem ocen ich położenia życiowego, a także wywołują trudne emocje (niechęć, cierpienie, smutek) i przypominają, w jak trudnej sytuacji się znajdują. Z innej strony, kontakty te jednak uczą, że społeczeństwo oczekuje od każdej osoby, również tej niezatrudnionej, bycia aktywną, w związku z czym, same te osoby ćwiczą się w pozorowaniu własnej aktywności.

Schemat 8. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia: obszar indywidualny w *Pamiętnikach bezrobotnych*



Źródło: Badania własne.

5.3. „Masz łeb, masz ręce, to kombinuj, żebyś miał z czego żyć. Nie obciążaj swoim kłopotem innych". Obszar relacji społecznych

W obszarze społecznym pierwszą kategorię wyłonioną z materiału empirycznego budują wypowiedzi dotyczące szeroko rozumianych relacji. Obejmują one zarówno kontakty z rodziną (rodzicami, małżonkami/osobami partnerskimi, dziećmi), osobami przyjacielskimi, z kręgu znajomych, jak i społeczności lokalnej – sąsiadami i sąsiadkami. Jako otwierające analizę potraktujmy wątki dotyczące braku świadomości otoczenia osoby pozostającej bez zatrudnienia, o kryzysie, w jakim się znalazła. Zawierają je poniższe fragmenty:

> *Nie myślałam, że może się tego wstydzić, ale przecież ja sama unikam tego tematu, nawet w rodzinie nie wszyscy wiedzą, najbardziej boję się jak zareaguje teściowa, ona tak mocno wszystko przeżywa* (T3 P9).

> *Nikt więcej* [oprócz męża – przyp. M.R.] *nie wie, że byłam na rozmowie o pracę. Nie chcę nikomu mówić, wstydzę się porażki.* (…) *po raz pierwszy* [mąż – przyp. M.R.] *mówi, że nie opłaca mi się pracować, bo stracimy świadczenia socjalne. Ja mówię mu, jak bardzo mi wstyd, że otrzymujemy te pieniądze i że z nikim o tym nie rozmawiam. Okazuje się, że on też nikomu o tym nie mówił. Na pewno mnie choć trochę rozumie* (T5 P4).

Swego rodzaju punktem zapalnym w wielu przypadkach są relacje z najbliższą rodziną, przede wszystkim z rodzicami. Osoby niezatrudnione wykazują niechęć do podejmowania z nimi rozmów na temat braku zatrudnienia, co najczęściej wynika z braku zrozumienia sytuacji i wywierania presji związanej z jak najszybszym powrotem na rynek pracy. Ograniczają do minimum kontakty z rodziną lub wręcz ich unikają, a w skrajnych przypadkach nie podejmują tematu nieposiadania zatrudnienia lub uciekają się do kłamstw – na pytanie „jak w pracy?" ekspresowo odpowiadają „w porządku" i zmieniają temat na inny, tylko po to by nie musieć przyznawać się do powinięcia się nogi w sferze zawodowej. Podobne mechanizmy stosują w przypadku mówienia o pobieraniu świadczeń pomocowych. Ukrywanie stanu zatrudnienia czy niepodejmowanie rozmów na ten temat może prowadzić do wypracowania pewnego mechanizmu, o którym mowa w poniższym fragmencie.

> [rozmowa z przyjaciółmi – przyp. M.R.] *Wszystko w porządku, aktualnie zajmuję się poszukiwaniami własnej ścieżki zawodowej. Brzmi to zdecydowanie lepiej niż hasło „jestem bezrobotna, szukam pracy". Nie umiem kłamać i nie lubię tego robić. Być może*

lepiej byłoby zataić prawdę przed otoczeniem i skłamać, że pracuję w dziedzinie zgodnej z moim wykształceniem. Świetnie zarabiam i odnalazłam dla siebie pracę marzeń. Ale czy zmieni to moją sytuację? Co mi da oszukanie znajomych? Straciłabym jedynie wiarygodność w ich oczach. Jednak ciągłe pytania o pracę wywołują we mnie negatywne emocje. Odnoszę wrażenie, że otoczenie postrzega cię jako nieudacznika, jeśli mówisz, że szukasz pracy (T5 P13).

Przyjrzyjmy się głębiej relacjom rodzinnym. Nawiązując do opisanego unikania kontaktu z rodzicami, jednym z jego źródeł jest moralizowanie, podkreślam – dorosłych ludzi – w kontekście podejmowanych przez nich decyzji, o którym mowa poniżej:

[rozmowa telefoniczna – przyp. M.R.] – *Mamo przepraszam, coś nas rozłączyło. Mamuś, mam męża i dajemy radę. To nie koniec świata i wszystko będzie dobrze. Z pracy musiałam odejść, chyba że chciałabyś odwiedzać mnie w psychiatryku. Poza tym, wolałabym, abyś powiedziała coś miłego, a nie biadoliła – powiedziałam na jednym oddechu.*
– Dziecko, ty wiesz, że ja cię kocham. Jednak w twoim wieku odejść z tak dobrze płatnej pracy to głupota. I co, na bezrobociu jesteś? Dziecko! (T5 P5).

Argumenty dotyczące kondycji psychicznej córki nie docierają do jej matki, która uznaje podjętą przez nią decyzję o odejściu z pracy za irracjonalną. Niezadowolenie rodziców z podejmowanych przez potomstwo decyzji to wątek, który pojawia się w wypowiedziach osób niezatrudnionych niezależnie od ich wieku – dotyczy także osób młodych, tak jak w poniższym fragmencie:

Mama jednak miała do mnie pretensje, że praca [załatwiana po znajomości – przyp. M.R.] *była pewna i musiałam zrobić coś nie tak.* (…) *Najpierw zwlekałam z tą decyzją* [o ponownej wyprowadzce od rodziców – przyp. M.R.]*, zrozumiałam jednak, że obecność rodziców i ich „cudowne rady" tylko utrudniają mi znalezienie pracy i wpędzają w poczucie winy* (T5 P8).

Kontakt z rodzicami, czy, jak w powyższym przykładzie, wspólne zamieszkiwanie, jest źródłem nieporozumień, a to, co uznają oni za dobre rady, w istocie negatywnie oddziałuje na sytuację i samopoczucie osoby niezatrudnionej. Jednak nawet incydentalne spotkania, podczas których komunikują o podjęciu zatrudnienia bywają trudnymi doświadczeniami:

[wypowiedzi członków rodziny w trakcie kolacji wigilijnej podczas której autorka pamiętnika informuje, że znalazła pracę – przyp. M.R.]

- To tylko na pół etatu, tak? To co dalej? Chyba nie chcesz pracować tak krótko?

- 14 zł brutto? Co to za pieniądze? Wiesz, ile z tego dostaniesz? Prawie nic!

- Rozumiem, że to tylko na kilka miesięcy, a myślałaś, co potem?

- Nie ma się z czego cieszyć, to przecież nic stałego. (T5 P8).

Podstawową i kluczową trudnością w tym obszarze są oczekiwania osób najbliższych, których osoby pozostające poza zatrudnieniem nie są w stanie zaspokoić. Kwestia społecznych oczekiwań i lokowania jednostki, także (a może zwłaszcza?) tej niezatrudnionej jest istotna z perspektywy osoby doznającej kryzysu, bowiem to społeczeństwo wskazuje jednostce jej miejsce w strukturze (Michel 2016: 388). Choć szersze analizy w tym obszarze nie stanowią głównej osi analitycznej podejmowanej w mojej rozprawie, warto jednak zasygnalizować, że rolą potomstwa nie jest spełnianie oczekiwań rodziców. O oczekiwaniach rodziny, autorki pamiętników piszą w następujący sposób:

Później jednak, kiedy dłużej się nad tym zastanowiłam, stwierdziłam, że ich obawy nie wynikają z troski o moje dobro. Ludzie nie lubią zmian, a moja rodzina przywykła już do tego, że jestem osobą bezrobotną, przyzwyczaili się do tego, że mogą prosić mnie o różne przysługi (bo w końcu nie mam pracy, więc pewnie nic nie robię), zaszufladkowali mnie jako osobę, którą można poniżać i wywyższać się jej kosztem, przy której można czuć się lepiej jako osoba pracująca (T5 P8).

[o tym, że jako kobieta musi być zawsze w dobrym humorze, aby „zarażać" tym humorem pozostałych domowników – przyp. M.R.] *wszyscy tak bardzo liczą na mój optymizm i moje poczucie humoru* (T3 P1).

Chcę udowodnić swojej rodzinie, że jestem zaradna, samodzielna, a trud włożony w wykształcenie i pomoc finansowa mojej mamy nie poszły na marne. Dam radę! (T5 P13).

Podjęcie zatrudnienia jest motywowane wpływem rodziny – ma być czymś, co wywoła zadowolenie, poczucie dumy, a w przypadku osób młodych, satysfakcję z poniesionych kosztów związanych z ich kształceniem. W niektórych pamiętnikach wątek zadowolenia rodziny pojawia się wielokrotnie, sprawiając wrażenie, że to właśnie owa satysfakcja jest

nadrzędnym celem poszukiwania i podjęcia zatrudnienia. Jak pisał autor jednego z pamiętników:

> [dajcie mi pracę – przyp. M.R.] *dla mojej rodziny, żeby w końcu mogli zacząć żyć na jakimś normalnym poziomie, a nie jak żebracy* (T5 P1).

Roli rodziny w przezwyciężaniu kryzysu braku zatrudnienia nie należy jednak w tym badawczym ujęciu postrzegać wyłącznie w kategoriach „negatywnych", komplikujących kryzysową sytuację. W pamiętnikach pojawiają się bowiem fragmenty opisujące pozytywne oddziaływanie i wsparcie najbliższych w wysiłkach podejmowanych na rzecz podjęcia zatrudnienia, nawet jeśli wiążą się tylko z oparciem społecznym. W istocie, wypowiedzi te pojawiają się stosunkowo rzadko w porównaniu do tych zaprezentowanych we wcześniejszych analizach, dotyczących relacji rodzinnych:

> *Mówili, że jest trudno, że z pierwszą pracą to już w ogóle jest najtrudniej i że mam się nie poddawać, tylko szukać. (…) To nie była ich wina, że byłam bezrobotna. To była moja wina, wina słabego systemu studiów (że jednak ktoś nie pomyślał o aspekcie praktycznym!), wina skostniałego rynku pracy, wina tego, że nikt nigdy podczas mojej edukacji nie pomyślał o tym, żeby przygotować mnie na bezrobocie i planowanie kariery i wina braku szczęścia. (…) Zatem po kilku rozmowach z rodzicami, którzy chyba jako jedyni dawali mi wówczas przydatne rady, a nie rady bez żadnych wskazówek, obniżyłam swoją poprzeczkę i zamiast fajnie brzmiącej pracy, zaczęłam szukać pracy jakiejkolwiek, byle w biurze* (T5 P7).

> *Rodzice namawiali mnie od dawna, twierdząc, że tam* [w urzędzie pracy – przyp. M.R.] *na pewno znajdę pracę* (T5 P8).

> *To dzięki mojej rodzinie, która wytrwała w moich humorach i złości, moim złym samopoczuciu, wstałem z kolan. Może jeszcze przygarbiony i z opuszczoną głową, ale wiedziałem, że jedyne co mogę dla nich zrobić, to pójść do urzędu pracy* (T5 P1).

Obok rodziny, drugą, istotną grupą społeczną w kategorii relacji stanowią osoby z grona przyjacielskiego oraz znajomi. Choć relacje rodzinne i przyjacielskie znacznie się od siebie różnią, osoby niezatrudnione zdają się dostrzegać podobieństwa w zachowaniach osób reprezentujących te grupy, jako swoistej reakcji na utratę zatrudnienia:

Zacząłem zauważać nagle, jak bardzo zaczął zmieniać się stosunek przyjaciół, znajomych i sąsiadów wreszcie, do mnie i mojej rodziny. Z przyjaciółmi poszło najszybciej. Naprawdę, niewiele czasu trwało odsunięcie się od nas wszystkich, kiedy tylko zaczęło nam wieść się gorzej (T1 P3).

Autorzy i autorki pamiętników wielokrotnie wskazują, że zauważają ochłodzenie relacji z osobami bliskimi, czego przyczyną jest ich zdaniem właśnie utrata zatrudnienia. Stopniowe ochładzanie relacji w opisywanym kontekście zdaje się być procesem powolnego spychania poza margines społeczny (por. Michel 2016: 76), czego skutkiem może być zamykanie się osób niezatrudnionych w swoistych „gettach braku aktywności" (Gazon 2008: 26). Z jednej strony powodem może być utrata łączącej więzi zawodowej (znajomości z miejsca zatrudnienia, wspólne narzekanie na ilość obowiązków etc.), z drugiej zaś może to być oznaka obawy przed relacją, w której nie wiedzą, jak się zachować, dlatego unikają jej:

Ciekawą, a zarazem bolesną sprawą jest to, że zaczynam jakby nie istnieć dla starych znajomych. (…) *Każdy jest zajęty swoimi sprawami. Zaczynam snuć swoją teorię, że boją się, abym im się nie rozkleiła do słuchawki albo zbytnio nie narzekała* (T5 P3).

Brak wyważenia, czy – jak ujmuje to autorka poniższej wypowiedzi – czułości, stanowi istotny problem w komunikacji między osobami pozostającymi poza zatrudnieniem a najbliższymi. Uwagę zwraca fakt, że reakcje, które nie mają charakteru wspierającego pojawiają się niezależnie od „stażu" osoby niezatrudnionej – brak zatrudnienia jawi się jako sytuacja na tyle wykraczająca poza powszechne schematy poznawcze, że już pierwszego dnia pojawiają się pytania o podjęte działania mające na celu przezwyciężenie kryzysu:

Powszechna małoduszność kapitalistów i skryta znieczulica otoczenia. To drugie chyba nawet gorsze, bo słyszeć od ludzi, których lubisz za to, jacy są i za to jacy nie są, „Jak to, rzuciłaś pracę? I nie masz nic na oku?!", „Ok., rozumiem. Odważnie, ale rozumiem. Powodzenia.", „Wysłałaś już gdzieś CV?" – i to wszystko w przeciągu jednego wieczoru już w pierwszy dzień bezrobocia, to, kurczę, dużo. Liczyłam na przyjacielskie klepnięcie po kolanie jak czynił Krzyś Puchatkowi albo słowa „Będzie dobrze. Brawo! Kto jak kto, ale ty sobie poradzisz!". A tu dzonk (T5 P7).

Osoby pozostające poza zatrudnieniem liczą na wsparcie osób z najbliższego otoczenia, które jednak rzadko otrzymują. Reakcje są w tym przypadku raczej dalekie od oczekiwanych – uwypuklają sytuację jako kryzysową, stanowią okazję do sprawozdania osoby, która utraciła

zatrudnienie z podjętych przez nią działań zaradczych czy podkreślają nierozsądność decyzji o rezygnacji z zatrudnienia – są to zatem rozmyte działania nadzorczo-kontrolujące, przywołujące podejmowaną przez Foucaulta władzę pastoralną – wszak aktywności te podejmowane są w dobrej wierze. Wróćmy jednak do podkreślania nierozsądności decyzji o rezygnacji z zatrudnienia – o czym mowa w poniższych zapiskach pamiętnikarskich:

> *Najbardziej deprymowały mnie reakcje otoczenia.*
> *(...) Dzisiaj nie rzuca się pracy z dnia na dzień bez przygotowania. Bo jak to? Takie ryzyko? Należy zagryźć zęby, znaleźć nową pracę i wtedy dopiero Siuuup! Część moich znajomych uznała mnie za brawurowo nierozsądnie-odważną. Część za niespełna rozumu. Nikt jednak nie powiedział: „ekstra i że teraz jest pełno pracy i będzie super". (...) Ale nikt* [ze znajomych – przyp. M.R.] *nigdy niczego* [oferty pracy – przyp. M.R.] *nie podesłał. Nikt nie podsunął żadnego pomysłu czy rozwiązania. Nikt nie zapytał, czy może mi w czymś pomóc. Zostawili mnie z bezrobociem całkowicie samą, jakby przyjęli, że to mój problem i nie dotykają, bo może im się przypadkiem od tego zrobić na chwilę jakoś tak smutno. (...) Dziś, gdy ktoś z moich znajomych jest bezrobotny, a ja zauważę ofertę pracy dla niego, bez ociągania się ją podsyłam. Tak po prostu, bo przecież wiem, kto czego szuka* (T5 P7).

Osoby bliskie przyjmują bardziej rolę krytyków niż osób wspierających – prędzej krytykują niż pytają o możliwość wsparcia i oferują pomoc. Sytuacja ta powoduje u osób pozostających poza zatrudnieniem uczucie zawodu, pozostania bez wsparcia osób najbliższych, co w istocie przekłada się na budowanie świadomości o konieczności samodzielnego przezwyciężenia kryzysu:

> [znajomi wypowiadają hasło – przyp. M.R.]: *„NA PEWNO COŚ NIEDŁUGO ZNAJDZIESZ". Te słowa mnie bardziej dobijają, aniżeli pocieszają. „COŚ" – nie brzmi to godnie. To tak jakbym nie zasługiwała na coś lepszego, ale na cokolwiek. To naprawdę sztuka być bezrobotnym zdolnym do uśmiechu* (T5 P10).

W obliczu powyższych fragmentów pamiętników, można stwierdzić, że jednostka pozostaje sama z rozwiązaniem doświadczanego kryzysu – odpowiedzialność w tym zakresie zrzuca się wyłącznie na jej barki (por. Beck 2012: 280). Co więcej, osoby te, z takich działań skrupulatnie się rozlicza (Stawiszyński 2021: 189).

Kolejną reakcją osób z najbliższego otoczenia jest wyrażanie wątpliwości dotyczących słuszności podejmowanych decyzji – czy to dotyczących rezygnacji z zatrudnienia czy powodów dalszego trwania jego braku – jak w poniższych wypowiedziach:

> *Rozmawiałam z koleżanką, która zadała mi intrygujące pytanie na wieść o moim dalszym pozostawaniu bez pracy. „A może wybrzydzasz, co?". Nie powiem, trochę mnie zmurowało* (T5 P13).

> *Od znajomych kilka razy usłyszałam, że skoro byłam takim dobrym pracownikiem, to firma nie pozwoliłaby mi tak po prostu odejść. Czułam się jak oskarżona o morderstwo, którego nie popełniłam. Brakowało mi tylko miecza do popełnienia sepuku* (T5 P5).

Z podobnymi reakcjami przychodzi im mierzyć się podczas imprez okolicznościowych:

> *Nie obyło się* [podczas zabawy sylwestrowej – przyp. M.R.] *bez pytań: „Co u ciebie? Szukasz pracy?". Zaczęłam mówić o otwarciu własnej małej szkółki języka angielskiego. „Ale co, będziesz dzieci uczyć? Hahaha". Przywykłam. Nie tylko. Dorosłych także* (T5 P2).

> *Sama impreza* [imieniny sąsiadki – przyp. M.R.] *wg takiego samego scenariusza (od lat) i od lat ja w tej samej, niezmiennej roli (raczej elementu do tej składanki). Jako ten element czuję się w tym gronie zbędna, jako statysta potrzebna jestem do tła, być może poprawiam tym samopoczucie gospodarzom* (T1 P2).

Reakcje te można opisać sformułowaniem, że niezależnie od tego, jakie decyzje i działania podejmie osoba pozostająca bez zatrudnienia, jeśli nie będą to wybory jednoznacznie oceniane jako złe, to przynajmniej będę budziły wątpliwości. W ich obliczu jednostka jawi się jako zawsze niekompetentna (por. Solarczyk-Ambrozik 2018a: 318) oraz niezdolna do podejmowania racjonalnych decyzji ukierunkowanych na rozwiązanie kryzysu (por. Kirenko, Boczkowska 2017: 226).

Uznanie jednostki za niedostatecznie kompetentną dla rozwiązania własnej sytuacji kryzysowej wiąże się z udzielaniem rad w tym zakresie przez osoby z najbliższego otoczenia. Jedną z takich sytuacji autorka pamiętnika ujmuje w następujących słowach:

> [własne przyjęcie urodzinowe oznaczało – przyp. M.R.] *Miliony mądrych rad dotyczących poszukiwania pracy. Najbardziej śmieszyły mnie rady od osób, które przez*

> *całe swoje życie, od skończenia szkoły, pracowały w jednym i tym samym zakładzie pracy.* (…) *Nigdy jednak żadna z tych rad nie okazała się trafiona. Słyszałam też sporo absurdów, takich jak „powinnaś iść do prezydenta miasta, on pomaga ludziom w takich sytuacjach jak ty, powiedz mu tylko, że na niego głosowałaś" lub „zapisz się do partii, oni chcą obsadzać swoich, to jedyna droga, żeby zyskać dobrą pracę".* (…) *Nikt nie życzył mi szczęścia, zdrowia czy miłości. Każdy życzył mi pracy* (T5 P8).

Rady te charakteryzuje silna chęć pomocy, pomijająca jednak kontekst sytuacji życiowej danej osoby. Zatem są one uniwersalne, jednak tylko z założenia. W powyższym cytacie (warto wskazać, że jest to fragment publikacji wydanej w 2019 roku) zaznacza się międzypokoleniowa różnica i nieznajomość współczesnych uwarunkowań w obszarze społecznym w ogóle, jak i w obszarze rynku pracy. Obecnie niezwykle rzadko ma miejsce sytuacja zatrudnienia w jednym miejscu przez całe życie. Dla podjęcia zatrudnienia niewielkie znaczenie ma przynależność partyjna czy wsparcie rządzących i polityków (wspomniany prezydent miasta) – stanowiska urzędnicze obecnie obsadzane są na podstawie otwartych naborów.

Autorzy i autorki prac konkursowych wypowiadali się także na temat społecznego otoczenia, tj. społeczności lokalnej lub sąsiedzkiej – jeden z fragmentów poruszających ten wątek przytaczam poniżej.

> *Słów parę poświęcę natomiast sąsiadom* (…) *Dlaczego postanowiłem zatrzymać się na chwilę na tej społeczności? Dlatego, że obraz tejże jest odzwierciedleniem zachowań całego naszego społeczeństwa w wymiarze mikro. To, co zaobserwowałem ja i moja rodzina, tak naprawdę ma miejsce w całym naszym kraju w skali makro.* (…) *Jak wszystkie nacje, a może nawet bardziej, jesteśmy przerażająco obojętni na cudze nieszczęście, bacznie strzegąc szczęścia własnego i wszystkiego, co z nim związane* (…) *Zresztą, niech każdy pilnuje swego, to będzie dobrze. Że co, że bezrobocie? To trzeba było roboty pilnować. Masz łeb, masz ręce, to kombinuj, żebyś miał z czego żyć. Nie obciążaj swoim kłopotem innych. Zaraz, zaraz miałem pisać o sąsiadach, a piszę „my"* (T1 P3).

Autor wypowiedzi opisuje nie tylko sąsiedzką, ale także ogólnospołeczną obojętność na trudności życiowe doświadczane przez innych ludzi. Mantrą, stała się indywidualność, powodująca, że każdy winien interesować się wyłącznie swoją sytuacją życiową i wówczas wszystko będzie układało się tak, jak powinno tzn. „będzie dobrze". Jeśli natomiast ktoś doświadcza trudności, sam winien je rozwiązać i nie obciążać swoimi problemami innych.

W jego pamiętniku, jak mantra, powracają wątki podejmowane przeze mnie w pierwszych rozdziałach rozprawy, w których odnosiłem się m.in. do reguł funkcjonowania społecznego, udzielania i odmawiania dostępu do tej sfery działania, norm społecznych, czy indywidualnej odpowiedzialności zarówno za życiowy sukces, jak i porażkę. Więcej wypowiedzi o podobnej zawartości merytorycznej znajdziemy w innych pamiętnikach:

> *Może Polska to nie Sparta, ale mimo globalnego ocieplenia żyjemy w coraz zimniejszych emocjonalnie czasach. Przeżyj albo zgiń. Radzisz sobie albo nie. Może w lokalnych społecznościach czuje się to mniej niż w dużych miastach.* (…) *Ale nie jestem Matką Polką, więc oczekuje się ode mnie sukcesów w pracy.* (…) *mam wrażenie, że to właśnie te dwie role w społeczeństwie są najważniejsze – pracownik i rodzic* (T5 P7).

> [w dzisiejszych czasach – przyp. M.R.] *Górują raczej myśli takie jak „chcieć to móc" i „wszystko zależy od twojego nastawienia"* (T5 P8).

> *Nawet nikt z naszych znajomych tego nie doświadczył, a temat ten nie był przez nas poruszany* (…) *Pojawia się przygnębienie, a nawet złość, że jesteśmy tacy nieudolni i nie potrafimy znaleźć pracy* (…) D*zisiaj liczy się tylko kasa i jeszcze raz kasa. Jak ją masz, jesteś w porządku, a wartości duchowe, moralne możesz odrzucić do lamusa. Dobrze to widać z pozycji bezrobotnego. Nie masz pracy – jesteś gorszy, nisko notowany w hierarchii społecznej* (T2 P1).

Przytoczone wypowiedzi rezonują z opisywaną przez Byung-Chul Hana transformacją od paradygmatu dyscypliny (nakazu i posłuszeństwa) do paradygmatu osiągnięć, determinowanego przez istniejące możliwości (Han 2022: 29).

Omówione powyżej przekonania silnie oddziałują na sposób, w jaki osoby pozostające poza zatrudnieniem postrzegają doświadczany kryzys oraz siebie – mamy zatem do czynienia z transmisją i internalizacją społecznych przekonań na poziom jednostkowy.

> [fragment rozmowy z psychologiem – przyp. M.R.] -(…) *Gdybym nie była gorsza, dostałabym dobrą pracę – te słowa wyleciały ze mnie jakoś naturalnie i dopiero kiedy powiedziałam je na głos, uświadomiłam sobie jak okropnie brzmią i że przecież nikt nikogo nie powinien oceniać w kategoriach „lepszy/gorszy" przez wzgląd na to, czy i gdzie pracuje. I ja to wiedziałam i stosowałam do wszystkich osób, a mimo to kiedy problem bezrobocia dotknął mnie samej, nie potrafiłam myśleć o sobie jak o wartościowej osobie* (T5 P8).

Powyższa wypowiedź dotyka innego istotnego obszaru w kontekście relacji społecznych, jakim jest udowadnianie swojej wartości jako człowieka (a mówiąc ściślej: osoby zatrudnionej) oraz spełniania oczekiwań otoczenia:

> *Problemem nie był brak RYGORu, bo szybko chciałam pokazać wszystkim – sobie, znajomym, rodzicom i przede wszystkim ludziom z mojej poprzedniej pracy – że jestem wartościowym pracownikiem i szybko znajdę coś lepszego* (T5 P7).

> *Najgorsze było to, ze musiałam udawać przed najbliższymi, rodziną, znajomymi, że czuję się świetnie, że jestem pełna optymizmu, że fazę bezrobocia traktuję jako stan przejściowy, z przymrużeniem oka i uśmiechem twarzy* (T5 P13).

> (…) [nie wiedziałem co chcę robić w życiu, wydawało mi się, że zachowuję się irracjonalnie – przyp. M.R.], *bo to nie pora na mrzonki o lepszym świecie, a znalezienie pracy i ustatkowanie się. Tego wymaga świat, otoczenie, rodzina, społeczeństwo i mój własny wiek* (T5 P9).

> *Znajomym, gdyby się pytali: „A co robisz?", mogłabym odpowiedzieć: „Pracuję!". Och, to byłoby cudowne uczucie* (T5 P11).

Przywołane fragmenty obejmują nie tylko omówione już oczekiwania rodziny dotyczące podjęcia zatrudnienia, wychodzą znacznie dalej – w obszar udowadniania swojej wartości rodzinie, znajomym i przyjaciołom, w myśl przywoływanej w podrozdziałach 1 i 2.2. zasady, że człowiek urzeczywistnia swoją wartość poprzez pracę. W celu polepszenia ich percepcji przez inne osoby, udają, że sytuacja nie jest trudna, że „jakoś" sobie radzą, bowiem także tego wymaga i oczekuje od nich społeczeństwo. To, co buduje i wzmacnia taką kategorię myślową, jest brak doświadczeń utraty zatrudnienia oraz świadomości jego indywidualnych, rodzinnych i społecznych konsekwencji. Innymi słowy, osoby, z którymi pozostają w relacjach, nie są w stanie zrozumieć funkcjonowania osób dotkniętych kryzysem braku zatrudnienia, ponieważ same go nie doświadczyły. Potwierdzają to poniższe wypowiedzi:

> *Nie wiedzą, do czego zmusza sytuacja rodziny w walce o przetrwanie. Nie znają bezsennych nocy ani dni pełnych obaw, niepokoju, nerwów i strachu przed listonoszem (który z biegiem czasu staje się posłańcem złych wiadomości i przynosi do domu tylko złe listy), pustej lodówki i pustych garnków* (T4 P3).

[o koledze, który kiedyś szukał pracy, ale otrzymywał oferty kiepsko płatne lub nikt się nie odpowiadał na jego aplikacje – przyp. M.R.] *Nie wiem po co to dogryzanie. Zapomniał wół jak cielęciem był…* (T5 P2).

Ludzie, którzy nie są mi bliscy, wcale nie wiedzą, że kiedykolwiek pracowałam. W ich oczach jestem MATKĄ trójki małych dzieci (…) *W moich oczach swoich dzieci wcale nie wychowują, tylko sprawują nad nimi opiekę, kupują im piękne i drogie ubranka, których nie pozwalają im brudzić, wpajają im, że zawsze mają rację, każą bezwiednie uczestniczyć w życiu, gdzie co dzień rano pije się kawkę z koleżanką. A czym ja się różnię od tych matek? Gdyby ktoś spojrzał z boku – jestem taka sama. Różnica tkwi tylko w tym, że ja chcę pracować, one – nie chcą. Różnią nas tylko CHĘCI* (T5 P4).

Doświadczanie braku zatrudnienia rodzi konsekwencje w postaci dostrzegania różnicy pomiędzy sytuacją własną (osoby niezatrudnionej) oraz sytuacją innych osób (zatrudnionych). Najogólniej jednak prawidłowość tę można sprowadzić do doświadczania odmienności, z którymi wiążą się niezrozumienie czy negatywnie nacechowane wypowiedzi:

Od czasu do czasu ktoś mnie zagaduje. „A ty kiedy do pracy pójdziesz? Jak długo już w domu siedzisz? Chcesz tak 18 lat dziećmi się zajmować? Hahaha”. (…) *Widzę ironiczny uśmiech męża koleżanki: „I co, mąż tak będzie Cię utrzymywał?”* (T5 P2).

Kto zatrudni takiego [wymagającego dni wolnych na wizyty u lekarzy i badania – przyp. M.R.] *pracownika? A jak z kolei nic o tym nie powiem, to potem będzie, że zataiłam istotne informacje przed pracodawcą, tym bardziej, że na pół roku naprzód mogę dokładnie określić terminy, kiedy mam być w klinice. Zauważyłam, jak* [mąż – przyp. M.R.] *się wścieka, gdy mówię o pracy. Naprawdę nie rozumiem, o co mu chodzi. To tak jakby był niezadowolony, że wraz z powrotem do zdrowia chcę wrócić do pracy, naprawdę dziwne i nie mogę tego zrozumieć* (T5 P11).

Myślałam jednak, że wygram z przeciwnościami [brakiem zatrudnienia – przyp. M.R.] *swoim zaangażowaniem o ironio!!!* (…) *Zapisanie się do urzędu pracy w naszym środowisku znajomych w 2015 roku uchodziło za faux pas, więc wytrwale sprawdzałam ogłoszenia i wysyłałam CV, i pamiętne listy motywacyjne…* (T5 P12).

W ostatnim cytacie zaprezentowano odmienną sytuację, tj. kiedy osoba obawia się negatywnej reakcji otoczenia, choć z pamiętnika nie wynika jasno, że posiada takie doświadczenia z przeszłości.

Kończąc wątek relacji, uwagę skieruję na dwie wypowiedzi, które pokazują swego rodzaju sposoby radzenia sobie – choć opisujące odmienne jego odcienie. W pierwszym przypadku mowa bowiem o podziwie związanym z uzyskaniem dofinansowania na prowadzenie działalności gospodarczej, zaś w drugim o przystosowaniu się do bycia w kondycji niezatrudnienia i wypracowania mechanizmu umożliwiającego zniesienie kontaktów międzyludzkich.

> *Znajomi, gdy usłyszeli, że dostałam pieniądze na start i wsparcie pomostowe wypłacane przez pół roku, patrzą z podziwem, „O, to ty bizneswoman jesteś. Własna firma. Łoł!”* (T5 P2).

> *Ja bezrobotna nadal.* (…) *U znajomych słucham o ich sukcesach i zdaję mnóstwo pytań, by mówili o sobie.* (…) *Nadal wysyłam zgłoszenia o pracę, po których jest głucha cisza.* (…) *Dzisiaj jestem spokojniejsza, acz niepogodzona. Bezrobotna z rękoma pełnymi pracy* (T5 P5).

Szerokie omówienie relacji jest istotnym wkładem w myśleniu o braku zatrudnienia w kontekście *experiential learning*. Szeroko rozumiane otoczenie, w tym osoby najbliższe, rodzina, znajomi, etc. mogą oddziaływać na proces uczenia się, a charakter tego oddziaływania może być zarówno pozytywny i negatywny (Kolb, Kolb 2022: 168). Bycie w „toksycznych” relacjach może bowiem osłabiać możliwości uczenia się, co uwidoczniły przykłady, w których osoby poszukiwały rozwiązań doświadczania niekomfortowych kontaktów interpersonalnych. Uczenie się nie dokonuje się bowiem w próżni, a środowisko w tym procesie zawsze pozostaje zapośredniczone.

Kolejną kategorią opisu, wyłonioną z materiału empirycznego w obszarze społecznym, jest szeroko rozumiane poczucie obowiązku i powinności. Choć kategoria ta pojawiła się już przy analizie relacji, wymaga wyodrębnienia oraz szerszego omówienia.

Jedną z powinności, o której piszą autorki i autorzy pamiętników jest zatrudnienie. Stawiają je w świetle pewnego społecznego standardu, według którego każdy musi pracować, co koresponduje ze zjawiskiem nazwanym przeze mnie „przymusem zatrudnienia” (por. Han 2023: 41; Jędrusik 2019: 81–83; Macrae, Furnham 2018: 91–94).

Pracowali moi dziadkowie i rodzice, pracują wujkowie, kuzynowie, rodzeństwo. Może to takie wychowanie? Na pewno jest to potrzeba zarobienia pieniędzy na życie i utrzymanie rodziny (T5 P4).

Zostałam wychowana w kulcie pracy i konsumowania tego, co się wypracuje, więc czuję się teraz podle i tak, jakby pozbawiono mnie powietrza do oddychania (T3 P1).

Umieszczenie zatrudnienia w centrum ludzkiej egzystencji, jak przedstawiono w powyższych wypowiedziach, wynika ze stylu wychowania. Wiąże się ono z potrzebą posiadania środków na utrzymanie (co zatem stawia je w kontekście pewnej powinności, choć nie tak jednoznacznej), to wypowiedzi osób autorskich wskazują, że w praktyce udają lub spełniają społeczne oczekiwania w tym zakresie; ich wewnętrzna internalizacja takiej postawy jest cokolwiek wątpliwa.

Wszystkie zabiegi, kroki jakie w tym kierunku wykonywałam, wynikały bardziej z poczucia powinności, obowiązku i stworzenia pozorów, że coś robię (...) Przed córką udaję, że jestem w pełni zmobilizowana do pracy (T1 P2).

[nie wiedziałem co chcę robić w życiu, wydawało mi się, że zachowuję się irracjonalnie – przyp. M.R.], *bo to nie pora na mrzonki o lepszym świecie, a znalezienie pracy i ustatkowanie się. Tego wymaga świat, otoczenie, rodzina, społeczeństwo i mój własny wiek* (T5 P9).

Oczekiwania, o których piszą, dotyczą nie tylko ogólnie i abstrakcyjnie ujmowanego społeczeństwa, lecz również najbliższych, na przykład córki. Postawa polegająca na udowadnianiu ma charakter długoterminowy i pozostaje – tak, jak w poniższym przypadku – także kiedy osoby podejmą już zatrudnienie:

[w pracy, którą wybrałam – przyp. M.R.] *mogłam udowodnić sobie i innym, że jestem kreatywna* (T5 P7).

W wypowiedziach dostrzec można dwa wątki prezentujące konsekwencje takiego stylu myślenia i są to internalizacja postaw oraz robienie wszystkiego, by spełnić owe oczekiwania tzn. podjąć zatrudnienie, co ponownie, koresponduje z „przymusem bycia osobą zatrudnioną". Mowa o nim w poniższych fragmentach prac konkursowych:

Ale chcę mieć spokojne sumienie że tę możliwość też wykorzystałam (T1 P2).

Powinienem unieść na swoich barkach utrzymanie domu, przynosić do niego pieniądze. A co ja przynoszę? Marne kilkaset złotych. (…) Lepiej odejść w niebyt i nie przejmować się już więcej swoim losem, stanem swojego portfela i samopoczuciem, które zżera człowieka od środka. (…) *W społeczeństwie utarło się, że to właśnie mężczyzna powinien utrzymywać rodzinę, przynosić do domu pieniądze, zapewnić swojemu gospodarstwo domowemu warunki egzystencji na co najmniej zadowalającym poziomie* (T5 P1).

[przytacza fragment rozmowy z psychologiem – przyp. M.R.] -*Tak, oczywiście, że tak. Gdybym nie była gorsza, dostałabym dobrą pracę – te słowa wyleciały ze mnie jakoś naturalnie i dopiero kiedy powiedziałam je na głos, uświadomiłam sobie jak okropnie brzmią i że przecież nikt nikogo nie powinien oceniać w kategoriach „lepszy/gorszy" przez wzgląd na to, czy i gdzie pracuje. I ja to wiedziałam i stosowałam do wszystkich osób, a mimo to kiedy problem bezrobocia dotknął mnie samej, nie potrafiłam myśleć o sobie jak o wartościowej osobie* (T5 P8).

Przedstawione wypowiedzi pokazują, jak silnie oddziałują społeczne przekonania na temat zatrudnienia w procesie ich internalizowania – obejmują zarówno część świadomą (wypowiedź dotycząca mężczyzny jako żywiciela rodziny) jak i nieuświadomioną (fragment rozmowy z psychologiem).

Jako podsumowanie tej kategorii opisu niech posłuży fragment pamiętnika, w którym autorka wskazuje nie tylko na dominację dwóch ról społecznych, to jest osoby zatrudnionej i rodzica, ale podkreśla także współczesną kondycję społeczną, nazwaną „czasami zimnymi emocjonalnie":

Może Polska to nie Sparta, ale mimo globalnego ocieplenia żyjemy w coraz zimniejszych emocjonalnie czasach. Przeżyj albo zgiń. Radzisz sobie albo nie. Może w lokalnych społecznościach czuje się to mniej niż w dużych miastach. (…) *Ale nie jestem Matką Polką, więc oczekuje się ode mnie sukcesów w pracy.* (…) *mam wrażenie, że to właśnie te dwie role w społeczeństwie są najważniejsze – pracownik i rodzic* (T5 P7).

Kolejną kategorią opisu, wyłonioną z materiału empirycznego są przekonania społeczne i o społeczeństwie. Autorzy i autorki prac konkursowych prezentują je na dwa sposoby: dokonując bezpośrednich opisów oraz w innych wypowiedziach, będących reprezentacjami

przekonań dominujących w/o społeczeństwie i ich internalizacji. Bezpośrednie nawiązania przedstawiają cytowane fragmenty:

> *W dzisiejszych czasach trzeba się nauczyć większej elastyczności* (T4 P6).

> [w dzisiejszych czasach – przyp. M.R.] *Górują raczej myśli takie jak „chcieć to móc" i „wszystko zależy od twojego nastawienia"* (…) *Zdążyłam przyzwyczaić się do studiowania i ciężarów, jakie się z tym wiązały, a przyzwyczajenie nie jest dobre w dzisiejszych czasach, kiedy wszystko zmienia się szybko, wymagania i technologia pną się ciągle w górę, a to, co było pewne jeszcze jakiś czas temu, teraz rodzi wątpliwości* (T5 P8).

Choć wypowiedzi te dzieli ponad dziesięć lat, to łączy je podobny wydźwięk – płynność egzystencji, w związku z którą nie należy przyzwyczajać się do aktualnego stanu, jako potencjalnie długotrwałego. Baumanowsko rozumiana płynność czy elastyczność (zob. Bauman 2006b: 7–8; Standing 2014: 41–42) pretendują więc do kategorii, które się nie starzeją, a przynajmniej cechują społeczeństwo od dwóch dekad. Współcześnie ową elastyczność wzmaga szeroko rozumiany rozwój, trwale wpisany w egzystencję w formule utożsamiania wartości jednostki z tym, ile jest w stanie się nauczyć (zob. rozdział 3 rozprawy). Dostrzega się jednak pewne różnice pokoleniowe, o których autorki dwóch pamiętników wypowiadają się w następujący sposób:

> [jestem z – przyp. M.R.] *pokolenia, o którym mówi się, że od pracy chce nie tylko kasy i bezpieczeństwa, ale i samorealizacji i szacunku do siebie jako jednostki. Pokolenia, które zrezygnowało z bierności na rzecz „ja", bo równie ważne jest życie po pracy, hobby i zainteresowania* (T5 P7).

> *Ciągle zadaję sobie pytanie, dlaczego nas to* [brak zatrudnienia – przyp. M.R.] *spotyka. Dlaczego naszym rówieśnikom 20 lat temu wujkowie załatwili ciepłe posadki i dziś są już na wysokich stanowiskach?* (T5 P4).

Opisywane różnice są reprezentacją zachodzących zmian pokoleniowych w postrzeganiu zatrudnienia. Młode pokolenia różnicują oczekiwania względem zatrudnienia – to już nie miejsca wyłącznie codziennej aktywności i budowania relacji, ale także oczekiwań rozwojowych i samorealizacji.

Wyłonioną kategorię przekonań społecznych i o społeczeństwie wypełniają również wypowiedzi, w których autorzy i autorki pamiętników ujawniają świadomość struktury społecznej i podejmują refleksję płynącą z tej świadomości – mowa o nich w poniższych cytatach:

> *Wyzbyłam się złudzeń co do dobrej woli urzędników pracujących m.in. w Urzędzie Pracy, polityków dbających tylko o swoje pensje i potrzeby, ludzi, którzy w hierarchii społecznej stoją trochę wyżej ode mnie z powodu lepszej sytuacji materialnej i przez to wydaje mi się, że są mądrzejsi i mogą traktować takich ludzi jak ja, jako coś gorszego od siebie. To przez nich przestałam walczyć, przez ich ironiczne uśmieszki, spojrzenia i poniżające traktowanie* (T2 P6).

> *Wszystkich tych skomercjalizowanych, zamerykanizowanych kombinatorów potrafiących czerpać korzyści z każdej sytuacji. Sam chciałbym posiąść ich entuzjazm i niespożytą energię w dążeniu do celu za wszelką cenę, choćby nawet po trupach, z których pierwszym często okazuje się być z resztą własna osoba* (T4 P5).

Brak zatrudnienia pozbawia złudzeń w kwestii dobrej woli innych ludzi, przede wszystkim zaś tych, w lepszej sytuacji życiowej, co najczęściej oznacza tych, którzy posiadają zatrudnienie. I choć w pierwszej chwili może wydawać się to niczym innym, jak zwykłą zazdrością, że ktoś posiada zatrudnienie, to w istocie chodzi o coś znacznie głębszego – poczucie budowane w oparciu o doświadczenia nierównego traktowania czy poniżania przez zatrudnionych. Innymi słowy, jest to swego rodzaju reakcja na gorsze traktowanie osób niezatrudnionych przez osoby zatrudnione, a więc swoisty przykład wypracowanego w oparciu o *experiential learning* mechanizmu zaradczego.

Kolejne przekonania dotyczą pozostawania poza zatrudnieniem i są reprezentacją społecznych osądów na temat osób doświadczających tego typu kryzysu:

> *Ja mówię mu* [mężowi – przyp. M.R.]*, jak bardzo mi wstyd, że otrzymujemy te pieniądze* [świadczenia socjalne – przyp. M.R.] *i że z nikim o tym nie rozmawiam. Okazuje się, że on też nikomu o tym nie mówił.* (…) [rozmowa telefoniczna z mamą – przyp. M.R.] *– Dziecko, ty wiesz, że ja cię kocham. Jednak w twoim wieku odejść z tak dobrze płatnej pracy to głupota. I co, na bezrobociu jesteś? Dziecko!* (T5 P4).

> *Od znajomych kilka razu usłyszałam, że skoro byłam takim dobrym pracownikiem, to firma nie pozwoliłaby mi tak po prostu odejść. Czułam się jak oskarżona*

o morderstwo, którego nie popełniłam. Brakowało mi tylko miecza do popełnienia sepuku (T5 P5).

Utwierdzałam się w przekonaniu, że nie muszę już wracać do urzędu pracy jak jakiś nieudacznik (według opinii znajomych). Niestety, lata mijają, ale opinia o ludziach szukających pracy przez sławetny urząd pracy nie zmieniła się (T5 P12).

Po pierwsze, utrata zatrudnienia w opinii innych osób przedstawiana jest jako sytuacja anormalna, wykraczająca poza społecznie przyjęte zasady egzystencji, a decyzja o przerwaniu dotychczasowego zatrudnienia jako irracjonalna. Oznacza to, że zatrudnienie należy mieć i utrzymywać niezależnie od kontekstu sytuacyjnego, a okolicznością wyjaśniającą nie jest nawet jego szkodliwość (w tym dla zdrowia i kondycji psychicznej osoby zatrudnionej). Brak zatrudnienia jawi się również jako okoliczność wstydliwa, o której lepiej nie mówić innym i nie rozmawiać o niej. Jak zaznacza autorka ostatniej cytowanej wypowiedzi, sposób postrzegania braku zatrudnienia przez osoby z najbliższego otoczenia oraz społeczeństwo w ogóle nie zmieniają się.

Ostatnią część analizy kategorii przekonań o społeczeństwie jest najogólniej mówiąc sposób postrzegania aktywności zaradczych. Tu także dostrzegalny jest podział na ogólnospołeczne wątki:

A więc nigdy nie jest za późno, trzeba tylko chcieć (T1 P4).

Nieważne, czy masz rodzinę na utrzymaniu lub kredyt do spłacenia. Nieważne, za co opłacisz czynsz i rachunki. Nieważne, za co kupisz jedzenie. Dla świata nie ma to znaczenia. Dla pracodawcy też. Jeśli umiesz liczyć, licz na siebie. W końcu musisz radzić sobie sam (T5 P13).

oraz podejmowanie tematów dotyczących własnej sytuacji:

Z doświadczenia wiem, że wielu jest grzecznych, uczynnych, kiedy jestem potrzebny, często się zdarza, że później nie zauważają mnie na ulicy (T2 P4).

Należę do osób, które gdy mają wędkę, złowią sobie rybę. Jednak ten kto wymyślił to powiedzenie, nie przewidział, że w stawie zabraknie ryb dla wszystkich albo ktoś ze stawu spuści wodę (T4 P13).

Muszę wziąć się w garść. (…) Pani jest dużo młodsza ode mnie i to chyba mnie tak zraża, bo jak ktoś młodziutki może zrozumieć i wiarygodnie ocenić moją sytuację? (T5 P3).

W przypadku społecznego sensu czynności zaradczych przedstawiłem dwa podejścia – optymistyczne oraz pesymistyczne, które korespondują z mechanizmami opisanymi przez Marka Podgórnego (2000). W moich analizach, w wersji optymistycznej – choć nieuwzględniającej kontekstu kulturowego, społecznego i ekonomicznego – sukces w podjęciu zatrudnienia (i nie tylko w tej kwestii) jest możliwy, jednak zależny od własnych chęci. Inaczej mówiąc, można to odczytywać w taki sposób, że to chęci determinują naszą egzystencjalną sytuację, co jest doskonałą reprezentacją Hanowskiego paradygmatu możliwości (Han 2022: 29). Natomiast wersja pesymistyczna sprowadza się do uznania, że niezależnie od kontekstu sytuacyjnego, w istocie każdy jest zdany na siebie, bowiem każdego interesuje tylko własne życie – dyskurs indywidualizmu (Bauman 2006a: 177–178).

Zejście na poziom postrzegania własnej sytuacji, wskazany w powyższych fragmentach, jest w pewnym stopniu reprezentacją zinternalizowanych postaw społecznych. Jak pisze autorka ostatniego cytatu – „musi wziąć się w garść", gdzie uwagę zwraca nie tylko samo „wzięcie się w garść", lecz przede wszystkim sytuowanie tej aktywności w kontekście przymusu. Można zatem domniemywać o skutecznej internalizacji przekonań dominujących w społeczeństwie oraz o skutecznym samonadzorowaniu (bycia osobą nadzorującą dla siebie samego/samej).

Inny wątek podejmują osoby autorskie w pozostałych dwóch wypowiedziach, skupiających się na kontrastowaniu własnej aktywności względem ich rezultatów. Pierwsza z nich jest świadectwem pomagania innym, ale nieotrzymywania pomocy, kiedy samemu jej się potrzebuje. Drugi fragment jest metaforycznym potwierdzeniem własnych aktywności podejmowanych na rzecz przezwyciężenia sytuacji kryzysowej, co jednak utrudniają warunki zewnętrzne. W ten sposób autorka pokazuje posiadaną świadomość m.in. społecznych i ekonomicznych uwarunkowań oddziałujących na jej położenie – jak pisze, złowiłaby rybę, ale ktoś spuścił wodę ze stawu.

We fragmentach pamiętników opisujących społeczne przekonania, pojawiły się wątki dotyczące postrzegania braku zatrudnienia. Ściśle wiązały się z kontekstem przekonań społecznych, jednak temat ten był podejmowany w analizowanych wypowiedziach biograficznych zdecydowanie szerzej, dlatego też wyodrębniłem go jako osobną kategorię opisu (także wyłonioną z materiału badawczego).

Sposób prezentowania przekonań na temat pozostawania bez zatrudnienia i osób którego go doświadczają, dualistycznie rozpina się pomiędzy przedstawianiem sytuacji własnej jako niezawinionej, zdeterminowanej życiowymi wydarzeniami oraz sytuacji innych (bliżej nieokreślonych, ogólnie) osób jako wyrazu ich wyboru, a często także winy. Podział ten jest adekwatny do dokonanej przeze mnie w ramach innego projektu badawczego podziału na „Ja-bezrobotnego" oraz „Innego-bezrobotnego" jako oddającego odmienny sposób postrzegania braku zatrudnienia przez osoby go doświadczające (Rutkowski 2020d). Podział ten obserwujemy również w poniższych fragmentach prac konkursowych.

> *Tego, że bezrobotny, ten autentyczny, pozbawiony nie z własnej woli środków do życia – jest skazany na „niedziałanie"* (T1 P2).

> *Bo bezrobotny to wcale nie ten człowiek, który nie chce pracować i cieszy się z tego, że może siedzieć i odpoczywać w domu, a właśnie ten, któremu bezrobocie bardzo przeszkadza, walczy, stara się o pracę, ale nic mu nie wychodzi i znikąd nie widać pomocnej dłoni* (T3 P5).

> *Zdaję sobie sprawę, że gdyby zasiłki były zbyt wysokie, dużo osób wolałoby z nich skorzystać i żyć na garnuszku państwa aniżeli szukać pracy i godnie zarobić na swoje utrzymanie. Rozumiem to, naprawdę. Ale są też ludzie, jak na przykład ja, którzy nie mają innego wyjścia, zostali postawieni pod ścianą i pomimo faktu, że bardzo by chcieli zarabiać, to nie mają takiej możliwości* (T5 P1).

W cytowanych wypowiedziach odznacza się podział na osoby, które są pozbawione zatrudnienia – a co za tym idzie, także środków do życia – z własnego wyboru i z tej sytuacji są zadowolone, oraz na osoby do tego przymuszone, którym sytuacja ta przeszkadza. Koresponduje to z pracami Davida Graebera oraz Julesa Gazona. Gazon (2008: 26) opisuje bezrobocie z wyboru, jako rezultat własnej decyzji, opartej o kalkulację różnicy między świadczeniami społecznymi przysługującymi osobom pozostającym bez zatrudnienia, a wynagrodzeniem za pracę netto. Jego zdaniem, to właśnie zasiłki są powodem dobrowolnej rezygnacji z zatrudnienia. Zasiłki te, pisze z kolei David Graeber (2019: 145), przekazywane są w najbardziej upokarzający sposób, by skutecznie zniechęcić do ich pobierania – bowiem powinnością człowieka, jest być w zatrudnieniu.

Wątek pozostawania bez zatrudnienia z wyboru w pamiętnikach przedstawiany jest również w kontekście dyskursu medialnego, jak w poniższym fragmencie:

Wszędzie pokazują wskaźniki, że ono się zmniejsza, tabelki, procenty, wykresy. Ale za tymi wszystkimi liczbami stoją ludzie i często ich osobiste tragedie. (…) Są i zawsze będą ludzie, dla których bycie bez pracy jest celem życia i nie wyobrażają sobie funkcjonować inaczej (T5 P1).

Mowa w nim o przedmiotowym, a nie podmiotowym traktowaniu osób pozostających poza zatrudnieniem. Temat opinii o osobach go pozbawionych pojawia się także w innych kontekstach, które zbierają poniższe opisy zawarte w materiałach biograficznych.

Cóż, nawet ci z telewizji wiedzą, że bezrobotni są nikim (T5 P1).

Niestety, lata mijają, ale opinia o ludziach szukających pracy przez sławetny urząd pracy nie zmieniła się (T5 P12).

[o konkursie na pamiętnik – przyp. M.R.] *tak czy owak jest to pewien sposób, aby zająć czymś tych biednych ludzi i dać im choć na chwilę namiastkę zajęcia* (T3 P1).

Jedna z pań szkolących powiedziała, że jest zaskoczona wysokim poziomem grupy. Kurczę. A co ona myślała? Że bezrobotni to jakieś głąby? Że nie znają się na przepisach, ustawach, że można okradać ich z wolnego czasu, zebrać ich podpisy i zgarnąć kasę za to, że niby coś się ich tam nauczyło? (…) *„Jesteś bezrobotna, nikt się z tobą nie liczy, masz dużo czasu i nie będą ciebie szanować, mówiłem ci" – przypomina mąż* (T5 P2).

Opinie dotyczące osób niezatrudnionych generalnie mają niekorzystny charakter. Ich zakres rozpościera się między określaniem ich mianem „nikogo", a osób prezentujących niski poziom, z którymi nikt się nie liczy i którym należałoby chociaż stwarzać namiastkę normalności, co może implikować perspektywę jakby miała ona nie nadejść.

Wypowiedzi pamiętnikarskie dotyczące społecznej percepcji niezatrudnienia obejmują także obszar ich internalizacji przez osoby doświadczone tym kryzysem.

Bezrobotni też myślą o sobie, że są tacy właśnie wybrakowani. Czegoś im brak, są gorsi od innych i pracodawcy zwyczajnie ich nie chcą (T5 P1).

Bezrobotny człowiek odnosi wrażenie, że został odrzucony przez społeczeństwo i że nic nie jest wart (T3 P6).

Prezentowane w wypowiedziach stanowiska są świadectwem przekalkowania społecznej percepcji braku zatrudnienia na poziom indywidualny. W tym kontekście można wnioskować, że tak społeczeństwo, jak i same osoby, które doświadczają braku zatrudnienia uważają się za obywateli/obywatelki „drugiej kategorii". Dostrzegalna jest zatem swego rodzaju zmiana, tak jak w poniższych fragmentach pamiętników:

> *Zauważyłam również (a może jestem przewrażliwiona), że przez domowników zostałam zaszufladkowana jako gospodyni* (T3 P1).

> *„Jesteś bezrobotna, oni myślą, że siedzisz, nic nie robisz i jesteś na ich zawołanie" – znów kwituje mój mąż. Coś w tym jest. Gdy byłam kierowniczką, urzędnicy dzwonili, pytali kiedy MI pasuje. Dostosowywali grafiki. Teraz jestem bezrobotna, czyli bez roboty, z nadmiarem czasu i na zawołanie…* (T5 P2).

> *Co wyrośnie z tych dzieci, które krążą po sklepie z pustymi koszykami i proszę o pieniądze na bułkę? Brrr… Strach pomyśleć* (T1 P2).

Percepcja, o której mowa dotyczy zarówno sytuacji aktualnej, jak i – tak jak w ostatnim cytacie – przyszłości osób i całych rodzin doświadczonych brakiem zatrudnienia.

Ostatnią kategorią opisu wyłonioną z materiału empirycznego w obszarze społecznym są rynek pracy i zatrudnienie. Opisywane przez autorki i autorów pamiętników zmiany dotyczące tych wątków można zebrać w dwóch obszarach: doświadczania/uczenia się rynku pracy oraz – tak, jak wielokrotnie miało to już miejsce w tym podrozdziale – kwestii społecznych przekonań i podejścia społeczeństwa do zatrudnienia. Innymi słowy, osoby autorskie opisują, jakie jest nastawienie społeczeństwa do rynku pracy i zatrudnienia oraz czego osoby niezatrudnione dowiedziały się/nauczyły się w wyniku doświadczania tychże. Tego obszaru dotyczą poniższe fragmenty zapisków pamiętnikarskich:

> *Mówili, że jest trudno, że z pierwszą pracą to już w ogóle jest najtrudniej i że mam się nie poddawać, tylko szukać.* (…) *To nie była ich wina, że byłam bezrobotna. To była moja wina, wina słabego systemu studiów (że jednak ktoś nie pomyślał o aspekcie praktycznym!), wina skostniałego rynku pracy, wina tego, że nikt nigdy podczas mojej edukacji nie pomyślał o tym, żeby przygotować mnie na bezrobocie i planowanie kariery i wina braku szczęścia* (T5 P7).

Faktycznie można odnieść wrażenie, że pracy jest naprawdę na rynku dużo. Niektórzy twierdzą nawet, że oto mamy rynek pracownika. Nie dotyczy to chyba jednak ludzi z ogromnym doświadczeniem, nie najniższymi aspiracjami finansowymi, a do tego w średnim wieku (T5 P6).

Już wiem, że na rynku pracy obowiązują surowe prawa, przetrwać może tylko najsilniejszy i trzeba zrobić wszystko, by takim się stać. Nie ma tu miejsca dla wrażliwych, naiwnych, zbyt miękkich i nie umiejących walczyć o swoje. Tacy muszą polec w starciu z agresywną współczesną młodzieżą (T3 P7).

Osoby pozostające poza zatrudnieniem opisują rynek pracy jako miejsce nierówności i rywalizacji (walki o przetrwanie), na uczestnictwo w którym nie przygotowano ich w systemie kształcenia. Podobnie, jak w opisanym już wątku społecznych oczekiwań podjęcia zatrudnienia, tak i w obszarze rynku pracy i zatrudnienia, pojawia się sformułowanie, że „należy być twardym i walczyć o swoje", spychające odpowiedzialność na barki jednostki (por. Beck 2012: 280). Z kolei autorka drugiej wypowiedzi, odnosi się do cechy rynku pracy jako miejsca obfitującego w oferty zatrudnienia, jednak osoby posiadające doświadczenie zawodowe mają znaczne trudności z jego podjęciem. O występujących utrudnieniach, związanych między innymi z oczekiwaniami firm oferujących zatrudnienie autorki i autorzy pamiętników piszą w następujący sposób:

Pracodawcy zatrudniają niepełnosprawnych w większości tylko ze względu na ulgi, nie zaś podług ich kwalifikacji. Szczególnie widać to w ogłoszeniach „zatrudnię pracownika ochrony z orzeczeniem o niepełnosprawności". Co to będzie za ochroniarz kulejący na parkingu? Z całym szacunkiem, nie zrozumcie mnie źle, chodzi po prostu o zasadność takiego zatrudnienia. Z jednej strony zdaję sobie sprawę, że to ukłon w stronę niepełnosprawnych, no mogą podjąć pracę, ale z drugiej jest to praca nie zawsze dla nich odpowiednia. (…) *W tych „poważniejszych" pracach zazwyczaj nie zwraca się uwagi na jakiekolwiek formy niepełnosprawności – nie są przeszkodą, nie są zaletą; po prostu nie ma specjalnie wydzielonych ofert dla niepełnosprawnych* (T5 P9).

Kto zatrudni takiego [wymagającego dni wolnych na wizyty u lekarzy i badania – przyp. M.R.] *pracownika? A jak z kolei nic o tym nie powiem, to potem będzie, że zataiłam istotne informacje przed pracodawcą, tym bardziej, że na pół roku naprzód mogę dokładnie określić terminy, kiedy mam być w klinice* (T5 P11).

Najpierw byli zadowoleni, że tak szybko udało im się znaleźć „kogoś" z odpowiednimi kwalifikacjami, gdy jednak szef spojrzał na kwestionariusz osobowy i zobaczył ilość dzieci, skwitował krótko, cytuję: „Powinnam niańczyć dzieci, a nie zawracać poważnym ludziom dupy…" (T1 P4).

Wszyscy szukają albo ludzi bez doświadczenia (czytaj: taniej siły roboczej – głównie studentów i stażystów), albo z małym doświadczeniem, ale z potencjałem (czytaj ponownie: taniej siły roboczej – głównie studentów i stażystów), albo ekspertów przez duże „E" (T5 P7).

Przeglądam czasem różne ogłoszenia pracy, ot tak, dla sportu i co trzecie brzmi, jakby pracodawcy nie wiedzieli, że ludzie do wszystkiego to ludzie do niczego. Wymagania są tak wysokie, że nie ma człowieka, który je spełnia (T5 P7).

Dominują zatem dwa wątki: sytuacji zdrowotnej potencjalnej osoby zatrudnionej (kondycji zdrowotnej i niepełnosprawności) oraz doświadczenia zawodowego. Obie te kwestie stanowią potencjalną przeszkodę w podjęciu zatrudnienia – podobnie jak liczba posiadanego przez kobietę potomstwa [50]. Pojawia się także sprawa wymagań stawianych kandydatom i kandydatkom, które najogólniej mówiąc przerastają możliwości i są nieadekwatne do stanowiska oraz zakresu obowiązków. Kwestie te przypominają dwojakie i nierealistyczne wymagania stawiane również systemowi edukacji, kiedy rozprawia się o celach kształcenia i potencjale zatrudnialności (Jeruszka 2019: 9), a więc zdolności osób ją kończących do bycia zatrudnionymi. Jak wspominałem w rozdziale 1, szkoła ma jednocześnie kształcić ludzi zatrudnialnych, spełniających wymagania rynku pracy, tj. posiadających kompetencje miękkie, uniwersalne z perspektywy zatrudnienia oraz rozwijać indywidualne zdolności, czego pogodzenie, w mojej ocenie, jest nierealne.

Opisywana kategoria rynku pracy i zatrudnienia, zawiera wypowiedzi, w których osoby autorskie poruszają kwestię rozbieżności między informacjami zawartymi w ofertach zatrudnienia a faktycznymi warunkami – wybrane wypowiedzi przywołuję poniżej.

Przykładowo – nie warto było reagować na ogłoszenia z podanym telefonem komórkowym, podnosiło to koszty, a adresat był nieuchwytny. Atrakcyjna dla każdego – zawsze odnosiło się do akwizycji. Zatrudnię od zaraz – oznaczało „post factum",

[50] Podkreślenie płci ma w tym wątku istotne znaczenie. Posiadanie dzieci jest – zgodnie z funkcjonującymi społecznymi przekonaniami – zadaniem obciążającym w głównej mierze kobiety, dlatego też posiadanie dzieci jest barierą zatrudnieniową w znacznej mierze dotyczącą kobiet.

miejsce już od dawna było zaklepane i uzgodnione. (…) *Nie byłem gotowy do rozpoznania oszustw i cwaniaków: za trzy tygodnie pracy na mrozie i o głodzie, nigdy nie zobaczyłem pieniędzy. Szef był nieosiągalny, pełnomocnicy bezczelni – praca pozostała nauczką* (T1 P1).

Dwie prace mogłam podjąć już od nowego tygodnia, ale – jak się okazało podczas rozmów – fakty podane w treści ogłoszenia były upiększone (T5 P4).

Opisywane zdarzenia można ulokować w kategorii „oszustwa na rynku pracy", jednak ich zakres jest szerszy niż w wyżej cytowanych fragmentach. Występują nie tylko w ofertach zatrudnienia, lecz także już w samym zatrudnieniu:

W pierwszej firmie miałam popracować tydzień do dwóch tygodni gratis, by firma mogła mnie przeszkolić i przekonać się o moim zaangażowaniu. Bardzo spokojnie zapytałam, z czego mam żyć przez dwa tygodnie gratisowej pracy, wówczas otrzymałam odpowiedź: „Przecież jest pani na bezrobociu. Proszę się nie wyrejestrowywać. Zrobi to pani później" (T5 P5).

Należy podkreślić, że w opisywanej przez autorkę pamiętnika sytuacji, sprawa nie dotyczy tylko nieadekwatnych oczekiwań osób zatrudniających, lecz przede wszystkim praktyk niezgodnych z prawem – podjęcia zatrudnienia w okresie korzystania z usług i świadczeń urzędu pracy. Co więcej, w ten sposób zatrudniający chcą zapewnić sobie pracownicę, której nie będą wypłacać wynagrodzenia – tę rolę ma spełniać pobierany zasiłek dla osób bezrobotnych. Zaznaczam, że owa praktyka została przedstawiona w publikacji z 2019 roku, zatem nie dotyczy odległej przeszłości.

Autorzy i autorki pamiętników odnoszą się do warunkowania podjęcia zatrudnienia od posiadania znajomości:

To już nie pierwszy, raz kiedy potwierdza się teoria o równych i równiejszych, „krewnych królika". No cóż, miała dziewczyna przysłowiowe plecy, których mi akurat zabrakło. A kto jest bez pleców, powinien mieć twarde pośladki (T5 P3).

Odpowiednie kontakty stanowią źródło dwóch rodzajów wsparcia w poszukiwaniu zatrudnienia. Po pierwsze, są narzędziem komunikacji pomiędzy osobami i mogą pośredniczyć w znalezieniu miejsca zatrudnienia, także w dalszych liniach znajomości (znajomi znajomego). Po drugie, zmiana sytuacji zawodowej może być wynikiem bezpośredniego zaangażowania

u osoby, z którą podejmowany jest kontakt (praca u znajomych). Jest to zatem przekonanie, że bez odpowiednich znajomości trudno znaleźć zatrudnienie.

Zdarza się tak, że osoby pozostające poza zatrudnieniem, podejmują je dzięki skierowaniu z urzędu pracy. Jak pokazują doświadczenia jednej z autorek pamiętników, także i w tym przypadku zdarza się, że są traktowani gorzej niż pozostałe osoby zatrudnione, właśnie ze względu na zatrudnienie na podstawie urzędowego skierowania. O swoich doświadczeniach pisze w następujący sposób:

> *Pod koniec miesiąca zlecono mi zadanie numerowania stron i dziurkowania archiwalnej dokumentacji. Na początku listopada zasłużyłam sobie na opisywanie teczek, ponieważ prawdopodobnie stwierdzono, że umiem pisać. Niestety, podczas zebrania „zaprzyjaźnionych" pokoi usłyszałam, że nie umiem obsługiwać dziurkacza. Zapytywano z ironią, jak dostałam tę pracę? Obok toczono rozmowy o wielkich dotacjach, z cateringiem odbywały się konferencje o wielkich problemach fikcyjnego przedsiębiorcy, a ja byłam obok w składziku z dziurkaczem…* (…) *Traktowano mnie jak głupka, bo byłam skierowana z urzędu pracy. Nikt ze mną nie rozmawiał w pracy, nawet przełożeni unikali takiej rozmowy, zamykając ostentacyjnie drzwi. Ten staż uzmysłowił mi, jacy jesteśmy wredni i skostniali jako społeczeństwo*. (…) *Obcesowo i z wrogością wyrażano się o decyzji prezesa dotyczącej przyjęcia mnie do pracy. Byłam wyśmiewana z mojego sposobu pracy, przyzwyczajeń, sposobu notowania informacji, obsługi komputera, wysławiania się czy ubioru* (T5 P12).

Jak pokazuje powyższa wypowiedź, osoby podejmujące zatrudnienie przy wsparciu urzędu pracy traktowane są jak osoby „drugiej kategorii". Zleca się im wykonywanie banalnych czynności, które stają się powodem wyśmiewania, a o kontakcie i budowaniu relacji z osobami ze środowiska zatrudnienia nie ma mowy. Innymi słowy, osoby zatrudnione z polecenia urzędu są wykluczane ze środowiska firmowego. Takie środowisko zatrudnienia zniechęca, a ponadto uniemożliwia nabywanie wiedzy i umiejętności w zakresie wykonywanych obowiązków, co jest istotnym deficytem, bowiem, jak wskazuje autorka innego pamiętnika:

> *Należy korzystać z kursów oferowanych przez zakład pracy, obserwować innych pracowników, aby się też od nich uczyć* (T4 P6).

Można zakładać, że społeczeństwo nie jest gotowe na przyjęcie osób pozostających poza zatrudnieniem, co dotyczy również przestrzeni zatrudnienia. Osoby doświadczające kryzysu

jego braku mogą zatem przyjmować postawę, według której społeczeństwo nie jest miejscem dla nich, mogą czuć się społecznie wykluczone. Jedną z postrzeganych alternatyw jest rozpoczęcie prowadzenia własnej działalności gospodarczej, co zdaje się potwierdzać stawiane przeze mnie tezy o ucieczce w samozatrudnienie (*freelance*), jako narzędzia dającego substytut kontroli życia i niezależności (zob. Miller 2016: 110).

> *Tak jak kupujący i sprzedający, jak wynajmujący i najemca, tak też pracodawca i pracownik – zawsze będą stali po przeciwnych stronach barykady… Jedynie podjęcie własnej działalności gospodarczej, praca na tzw. własny rachunek, wyklucza nieuczciwość lub wręcz wyzysk, dopinguje do wzmożonego wysiłku i pozwala w ten sposób się rozwijać, dając poczucie spełnienia zawodowego i samorealizacji* (T2 P2).

Podsumowując, *Pamiętniki bezrobotnych*, jako zastany materiał badaczy okazał się bogaty w obszarze interesującej mnie problematyki. Jego jakościowa analiza, prowadzona jako badawczy opis, pozwoliła na wnioskowanie w ujęciu następujących – opisanych niżej – kategorii wyłonionych z materiału empirycznego. Pierwsza kategoria to szeroko rozumiane relacje: interpersonalne, między innymi z osobami z rodziny, najbliższego otoczenia (znajomi, przyjaciele) czy ze środowiska sąsiedzkiego/lokalnego. Relacje te zazwyczaj nie mają charakteru wspierającego, lecz są wypełnione ocenianiem, oczekiwaniem podjęcia zatrudnienia, brakiem wsparcia i zrozumienia. Wszystkie relacje ulegają ochłodzeniu, a ich częstotliwość znacznie spada. Są one także przestrzenią internalizacji obowiązku bycia w zatrudnieniu – osoby pozostające poza nim, są bardziej ukierunkowane na podjęcie go ze względu na inne osoby („żeby już nie gadali") niż na poprawę własnej egzystencji.

Drugą kategorią, ze względu na szerszy niż dotyczący tylko relacji kontekst, było poczucie obowiązku oraz powinności, jako elementów wspomnianej internalizacji postaw („muszę wziąć się w garść", „to nie czas na rozczulanie się nad sobą", „wszyscy moi przodkowie pracowali") przekładające się na podejście oparte na zasadzie robienia wszystkiego, by podjąć zatrudnienie. To nie tylko kwestia przejmowania odpowiedzialności za swoje działanie i życie, lecz także budowania świadomości własnej i innych osób, że wykorzystało się wszystkie dostępne środki i możliwości. Uwikłane w to są mechanizmy dyscyplinujące, które finalnie można obserwować jako techniki Siebie.

Kolejną kategorią były przekonania społeczne i o społeczeństwie. W wypowiedziach dotyczących tych kwestii pojawiły się wątki związane z płynnością egzystencji i brakiem stałości/stabilności, świadomością struktury społecznej i umiejscowienia siebie jako osoby pozostającej poza zatrudnieniem w tejże strukturze. Z tej kategorii wyodrębniłem kolejną

kategorię, obejmującą postrzeganie braku zatrudnienia. Zasadniczo, zebrane w nim opinie prezentowały je w niekorzystnym świetle, oceniając m.in. decyzję o odejściu z dotychczasowego miejsca zatrudnienia jako irracjonalną. Pojawiły się także wypowiedzi prezentujące dwojaką ocenę osób pozostających poza zatrudnieniem, dzielące tę grupę na „prawdziwych niezatrudnionych" oraz „kombinatorów" – czy zaproponowane niegdyś przeze mnie „Ja-bezrobotnego" oraz „Innego-bezrobotnego" (zob. Rutkowski 2020d).

Ostatnią kategorią opisu w obszarze społecznym był rynek pracy i zatrudnienie. W tym kontekście autorzy i autorki pamiętników wskazywali na trudności w znalezieniu zatrudnienia, jednak mimo, iż dostępnych ofert jest wiele, firmy zatrudniające wymagają umiejętności i kwalifikacji przekraczających zakres obowiązków czy posiadania orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Trudności dotykają także osoby z dużym doświadczeniem zawodowym. Rynek pracy w wypowiedziach pamiętnikarskich jawi się jako miejsce nierówności i rywalizacji. W zakresie uczenia się o rynku pracy można wskazać obszary związane z oszustwami osób zatrudniających (m.in. w zakresie niespójności oferowanych a faktycznych warunków zatrudnienia), uzależnienia powrotu do aktywności zawodowej od posiadania odpowiednich znajomości. Ponadto osoby zatrudnione na podstawie skierowania z urzędu pracy traktowane są w miejscu zatrudnienia jak osoby „drugiej kategorii" – doświadczają złego traktowania, poniżenia oraz deprecjonowania wiedzy i umiejętności, w związku z czym mogą budować wewnętrzne przekonanie o braku miejsca w społeczeństwie dla osób, które utraciły zatrudnienie.

Analiza materiału badawczego pochodzącego z *Pamiętników bezrobotnych* pozwala dostrzec edukacyjny potencjał braku zatrudnienia. Wzorem wcześniejszych podrozdziałów, pola, w których można ów potencjał dostrzec, przedstawiam na poniższym schemacie, ponownie stosując czteroelementowy układ analizy, opierający się na kategoriach porządkujących. Podział poszczególnych kwestii ma jednak charakter umowny, nieostry, bowiem elementy te wzajemnie się przenikają. Chcąc zachować przejrzystość wywodu dokonałem podziału przyjmując za kryterium poziom najwyższego dopasowania do konkretnej kategorii porządkującej.

Sferę zawodową w obszarze społecznym charakteryzuje szereg elementów mających edukacyjny potencjał. Doświadczenie braku zatrudnienia pozwala dostrzec, jak istotną rolę w życiu przypisuje się zatrudnieniu, co wynika z pokoleniowo przekazywanego uznania go, jako najważniejszego celu i zadania życiowego (kult zatrudnienia). W związku z tak silnie zakorzenionym przekonaniem, aktywność ukierunkowana na podjęcie zatrudnienia przez osoby pozostające poza nim jest motywowana wpływem zewnętrznym, głównie rodziny. Tym

samym można wnioskować o wtórnym uczeniu się roli zatrudnienia w życiu człowieka. Uwagę zwraca świadomość przemian dokonujących się na rynku pracy. Posiadają ją jednak głównie osoby młode, które postrzegają zatrudnienie inaczej niż bardziej doświadczone pokolenia. Ta ostatnia grupa posiada przestarzałe, nieaktualne i nieadekwatne do współczesnej rzeczywistości pojęcie o zatrudnieniu (m.in. o zatrudnieniu w jednym miejscu przez całe życie). Rynek pracy jawi się jako miejsce nierówności i rywalizacji, a sukces poszukiwań zatrudnienia jest uwarunkowany posiadaniem odpowiednich znajomości. Dodatkowo, biorąc pod uwagę fakt, że osoby posiadające bogatsze doświadczenie i historię zatrudnienia mają większe trudności ze znalezieniem zatrudnienia, zaś wymagania stawiane niezależnie od doświadczenia przerastają możliwości ich spełnienia, zasadny jest wniosek o uczeniu się osób niezatrudnionych ograniczonego wpływu na podjęcie zatrudnienia (to raczej coś na kształt zrządzenia losu). Dostępne oferty zatrudnienia są nierzetelne – występuje rozbieżność w zakresie przewidywanych obowiązków i warunków zatrudnienia, co z kolei uczy, że osoby je oferujące oszukują. Doświadczenia z urzędowymi skierowaniami do zatrudnienia uczą, że podjęcie takowego jest jednoznaczne z gorszym traktowanie („druga kategoria osób zatrudnionych").

Pierwszym elementem, na który warto zwrócić uwagę w **sferze wartości i przekonań**, jest wychowanie i definiowanie społecznych powinności przez dwie role: osoby zatrudnionej i rodzica. W związku z tym brak zatrudnienia jawi się jako sytuacja społecznie anormalna, w obliczu której społeczeństwo oczekuje natychmiastowego podjęcia działań zmierzających do jej zmiany. Osoby niezatrudnione, uczą się zatem tego, co jest ich życiową i społeczną powinnością oraz co w związku z tą sytuacją powinny zrobić. Edukacyjny potencjał tkwi w podejmowaniu takich działań – świadczy bowiem o konieczności zaspokajania oczekiwań społecznych i osób z najbliższego otoczenia (rodzina oczekuje szybkiego znalezienia zatrudnienia), jednak w działaniu nie mogą liczyć na wsparcie innych osób. Uczą się zatem, że rozwiązanie kryzysu możliwe jest wykorzystując jedynie własne zasoby (indywidualizm). W związku z doświadczanym kryzysem, osoby te niejako muszą udowodnić swoją społeczną wartość, czego mogą dokonać jedynie poprzez znalezienie zatrudnienia. Co jednak ciekawe (i jednocześnie nieprzystające do dotychczasowego obrazu wartości i przekonań), doświadczenie braku zatrudnienia pozwala dostrzec dokonującą się pokoleniową przemianę postrzegania zatrudnienia – osobom młodym, służy bowiem za źródło środków na utrzymanie, nie jest zaś ich życiowym celem, tak jak w przypadku osób pochodzących z bardziej doświadczonych pokoleń.

W związku z pozostaniem bez wsparcia osób najbliższych w **sferze indywidualnej** osoby pozostające poza zatrudnieniem uczą się, że kryzys, w jakim się znaleźli mogą rozwiązać jedynie wykorzystując posiadane zasoby własne. Z jednej strony doświadczenie to wzmacnia w nich potrzebę udowadniania innym różnych rzeczy (np. że znajdzie się szybko nowe zatrudnienie, a kiedy już się je zdobędzie, że jest się osobą kreatywną), zaś z drugiej uczy, że zaspokojenie oczekiwań najbliższych (rodziców, rodziny, osób partnerskich) nie jest możliwe. W obawie przed negatywną oceną osób ze swojego otoczenia uczą się, by nie dzielić się z nikim informacją o nieposiadaniu zatrudnienia. Idąc dalej – nabywają umiejętności ukrywania statusu zatrudnienia, nawet jeśli jest to równoznaczne z kłamstwem, a także pozorowania radzenia sobie (udowadniania innym, że nie jest tak źle, jak może się wydawać). Owe udawanie przed innymi dowodzi o internalizacji postawy względem zatrudnienia i uznania go za najważniejszy cel egzystencji człowieka. Doświadczenie braku zatrudnienia ponadto uczy dualistycznego postrzegania sytuacji osób, które znalazły się w takim kryzysie. Swoją sytuację postrzegają zatem jako niezawinioną, natomiast innych niezatrudnionych jako zawinioną (co z kolei może być uwarunkowane świadomym wyborem, jak i „zapracowaniem" sobie na taki los).

Sferę społeczną otwiera dostrzeżenie ogólnospołecznej obojętności na trudności innych. Inaczej mówiąc, osoby pozostające poza zatrudnieniem uczą się, że społeczeństwo jest niewrażliwe na kryzysy i cierpienie innych. Doświadczane z wielu stron wykluczenie społeczne uczy, iż społeczeństwo nie jest miejscem dla osób niezatrudnionych. Uwarunkowane jest to wieloma czynnikami, wśród których należy wymienić negatywną ocenę sytuacji osób niezatrudnionych (nieuwzględniającą indywidualnej sytuacji czy motywacji leżącej u podstaw rezygnacji z zatrudnienia) oraz brak zrozumienia, z czym wiąże się kryzys braku zatrudnienia (niezrozumienie wynika z braku własnego doświadczenia). Brak społecznej tolerancji wiąże się z doświadczaniem i szerzej, uczeniem się przez osoby pozostające poza zatrudnieniem własnej odmienności względem reszty społeczeństwa. Ponadto doświadczają moralizowania ze strony innych, a to pozbawia ich złudzeń, co do dobrej woli innych ludzi. Uczą się zatem tego, że ze strony innych ludzi nie czeka ich nic dobrego. W świetle takich wniosków nie dziwi fakt niechęci i ograniczania kontaktu z innymi oraz ochłodzenia dotychczasowych relacji z najbliższymi (rodziną, przyjaciółmi).

Schemat 9. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia: obszar społeczny w *Pamiętnikach bezrobotnych*



Źródło: Badania własne

5.4. „Nauczyłam się, że nie można zadawać pytań, by nie drażnić urzędnika". Obszar relacji instytucjonalnych

Kategorią zajmującą istotne miejsce w zapiskach pamiętnikarskich było wsparcie instytucjonalne – urzędów pracy, instytucji pomocy społecznej oraz osób zatrudnionych w tych instytucjach. Najczęściej kwestie te poruszali autorki i autorzy *Pamiętników* z lat 2016 – 2017 (Błędowski, Kubicki, Posłuszny 2019), a dokonywane przez te osoby opisy były wyjątkowo szczegółowe. Zarówno pod względem ilościowym jak i jakościowym stanowią znaczną część materiału badawczego analizowanego w tym podrozdziale.

Zróżnicowane poruszanie kwestii związanych ze wsparciem instytucjonalnym może być uwarunkowane w różny sposób. Jedną z przyczyn jest wybór dokonany przez autorów opracowania (celowy bądź przypadkowy), inną zaś, decyzje podjęte przez autorów i autorki poszczególnych pamiętników, co wskazywałoby na istotność podejmowanej przez te osoby problematyki lub fakt, że uzyskanie wsparcia/pomocy instytucjonalnej uwarunkowane jest rejestracją w powiatowym urzędzie pracy (Flaszyńska 2019: 27).

Wypowiedzi biograficzne w kontekście instytucji wsparcia i pomocy dotyczyły percepcji instytucji i jest to pierwsza kategoria opisu wyłoniona z materiału badawczego. Opisy te dotyczyły zarówno ogólnie ujmowanej instytucji, jak i konkretnych urzędów. Autorka jednego z pamiętników o instytucjach, politykach i osobach znajdujących się wyżej w społecznej hierarchii pisała w następujący sposób:

> *Wyzbyłam się złudzeń co do dobrej woli urzędników pracujących m.in. w Urzędzie Pracy, polityków dbających tylko o swoje pensje i potrzeby, ludzi, którzy w hierarchii społecznej stoją trochę wyżej ode mnie z powodu lepszej sytuacji materialnej i przez to wydaje mi się, że są mądrzejsi i mogą traktować takich ludzi jak ja, jako coś gorszego od siebie. To przez nich przestałam walczyć, przez ich ironiczne uśmieszki, spojrzenia i poniżające traktowanie* (T2 P6).

Doświadczenia autorki stawiają urzędników i urzędniczki w negatywnym świetle – osób, które ulokowane wyżej w społecznej hierarchii dbają wyłącznie o swoje dobro. Nie zważają na potrzeby osób będących niżej w hierarchii, które zwracają się o wsparcie/pomoc, co należy do obowiązków tychże osób urzędniczych. Takie podejście, jak pisała Karolina Sztandar-Sztanderska (2016: 11) ujawnia się na poziomie języka stosowanego np. w urzędach pracy, który przesiąknięty jest przedmiotowym traktowaniem. W rezultacie, jak pisze autor innych wspomnień:

Człowiek dotknięty bezrobociem jest zdany tylko na własne, mizerne siły, bo żadne samorządy i urzędy czy organizacje nie służą pomocą ani doradztwem (T3 P6).

Osoby pozostające poza zatrudnieniem wskazywały na brak wsparcia i pomocy ze strony instytucji stworzonych właśnie w tym celu, co powoduje, że jednostka doświadczająca życiowych trudności jest zmuszona do ich przezwyciężania z wykorzystaniem wyłącznie własnych (często niewystarczających) zasobów, co zwłaszcza w analizowanym, instytucjonalnym kontekście, zdaje się korespondować z Foucaultowsko rozumianą zasadą troski o siebie (Foucault 2020a: 35).

Opisywane doświadczenia współpracy z administracją mogą być na tyle trudne, że wywołują poczucie upokorzenia, o którym pisze autor jednego z pamiętników:

[człowiek z przeszłością, po przejściach, został rzucony na kolana przez los – przyp. M.R.] *i nie otrzymał pomocy od instytucji, które powinny mieć środki i możliwości, by pomagać. Nikt nie potrafił mi zaproponować nawet jakiejś pracy, no bo jak to, dla kogoś takiego jak ja?* (…) *Życie ze mnie zakpiło, ale to państwo i jego polityka mnie upokorzyły.* (…) *Po drugiej stronie* [instytucji, urzędu pracy, prawodawców – przyp. M.R.] *też są ludzie i wcale nie są gorsi czy głupsi, choć tak jesteśmy traktowani* (T5 P1).

Opisywane kontakty z administracją publiczną charakteryzowane są przez autorów i autorki pamiętników, jako doświadczenia przykre. Traktowanie to jest bliskie opisywanemu przez Davida Graebera [51] (2019: 145) wspieranie, które odbywa się w możliwie upokarzający i nieprzyjemny sposób, by osoby korzystające nie uzależniły się od niego. W niektórych wypowiedziach można jednak dostrzec przejawy wsparcia instytucjonalnego, które chociaż nie rozwiązywało podstawowego kryzysu (braku zatrudnienia), to jednak polepszały sytuację osoby:

(…) *działanie ze strony administracji publicznej powołanej do wspierania bezrobotnych i rynku pracy stały się bardzo przykre dla mnie, a co za tym idzie – i dla mojej rodziny.* (…) [w ZUS doradzono zarejestrowanie się w urzędzie pracy – przyp. M.R.] *Wytłumaczono mi, że przecież są ludzie, którzy nie pracują i się leczą i oczywiście będę mieć ubezpieczenie zdrowotne. Ten ostatni argument był dla mnie kluczowy, bo przecież to było dla mnie najważniejsze w tej sytuacji przecież* (T5 P1).

[51] U Graebera dotyczy to przekazywania zasiłków.

> *Zasiłek* [dla osób z niepełnosprawnością przyp. M.R.] *przyznano, ale wiązało się to z usunięciem mnie z urzędu pracy. Administracyjny absurd sprawia, że zasiłek z pomocy społecznej uznawany jest za dochód, a skoro mam miesięczny dochód, to nie mogę być bezrobotny. Mimo że nadal nim jestem (dlatego też wciąż głosuję na „bezpracowca"). Niespodziewanie utraciłem też możliwość kolejnych bezpłatnych kursów z UP i nadal nie miałem pracy, choć formalnie nie byłem już bezrobotny* (T5 P9).

Sytuacje, kiedy instytucje wsparcia i pomocy realnie wpływają na pozytywną zmianę u osoby lub rodziny doświadczonej kryzysem braku zatrudnienia w zapisach pamiętnikarskich pojawiają się niezwykle rzadko. Podobnie kształtuje się kwestia kontaktów z instytucjami innymi niż urzędy pracy. Instytucje pomocy społecznej w zapiskach pamiętnikarskich przedstawiane są przede wszystkim w niekorzystnym świetle – instytucji, które nie pomagają, do których nie należy się zwracać po pomoc i wsparcie – jak niżej:

> *Nie chcemy żebrać i pukać do drzwi ośrodków pomocy społecznej, liczyć na pomoc bezdusznych zazwyczaj urzędników* (T3 P7).

> *Więcej po pomoc do MOPS-u się nie zwrócę, gdyby mi przyszło nawet grzebać po śmietnikach* (T4 P3).

Język opisu jest silnie nacechowany emocjonalnie – ośrodki pomocy społecznej są w hierarchii poniżej „grzebania po śmietnikach", zaś sam kontakt porównywany do żebractwa. Osoby urzędnicze określa się jako bezduszne, co znajduje potwierdzenie w innym fragmencie pamiętnika:

> *Sposób, w jaki pani z MOPS rozmawiała ze mną, był w moim dotychczasowym życiu największym upokorzeniem jakie przeżyłam.* (…) *Czasami uważałam, że mniejszym stresem byłoby wyciągnięcie ręki pod kościołem. Pieniądze dawałoby mi to samo społeczeństwo, ale decyzję każdy podejmowałby indywidualnie* (T1 P5).

Kontakt z instytucją, która została powołana do niesienia pomocy i oferowania wsparcia, osoby doświadczone utratą zatrudnienia określają jako upokarzające. Choć w tak dosadny sposób przedstawiane są w wyżej cytowanej wypowiedzi, podobne odczucia można odczytać z fragmentów innych pamiętników.

W analizowanym materiale empirycznym wypowiedzi dotyczące powiatowych urzędów pracy mają swój początek jeszcze przed pierwszym kontaktem z urzędem i osobami,

które są w nich zatrudnione. Osoby pozostające bez zatrudnienia opisują swoje wewnętrzne stany związane z koniecznością udania się do tejże instytucji.

> *Czułem się* [myśląc o rejestracji w urzędzie – przyp. M.R.]*, jak uczeń przed egzaminem, zestresowany i nie do końca świadomy tego, co go czeka* (…) *Gdy stanąłem pod drzwiami naszego urzędu pracy, jeszcze się wahałem, czy w ogóle wejść* (T5 P1).

> *Kilka razy, kiedy jeszcze pracowałam, zdarzało mi się odwiedzić urząd pracy z racji wykonywanych obowiązków zawodowych i zawsze do okienek rejestracyjnych były długie kolejki. Widziałam długi ogonek ludzi, stojących w kolejce od samego rana, jeszcze przed otwarciem urzędu.* (…) *Na szczęście w erze cyfryzacji i rozwoju nowych technologii istniała możliwość umówienia się na wizytę w urzędzie za pośrednictwem Internetu. Pełna optymizmu i z ulgą zasiadam przed komputerem w domu i staram się przebrnąć przez kolejne kroki przy rejestracji* (T5 P3).

Obawy przed kontaktem z urzędem pracy w części uwarunkowane są przez wewnętrzne bariery związane z przekonaniami, a także brakiem wcześniejszych doświadczeń z instytucjami tego typu (tu rolę odgrywają także społeczne przekonania o tym, jak funkcjonują te instytucje i w jakim świetle przedstawiane są przez innych), a w części wynikają z doświadczeń współpracy z urzędami, mającej charakter *stricte* zawodowy (tj. kontakt między osobami specjalizującymi się w tym obszarze, a nie między osobą urzędniczą a „petencką"). W kontekście uczenia się z doświadczenia obserwujemy zatem ma ono miejsce także w instytucjonalnej rzeczywistości. Potwierdzają to zjawiska przeciwne, tj. brak takowych doświadczeń, powodujących obawy przed nieznanym.

Pierwsze doświadczenia w urzędzie pracy osoby pozostające poza zatrudnieniem mają w sytuacji rejestracji, która stanowi kolejną kategorię opisu, wyłonioną z materiału empirycznego. Rejestracja może odbywać się w formie stacjonarnej – w urzędzie lub zdalnie – przez Internet (zob. Rutkowski 2019). O pierwszej wizycie jedna z autorek wypowiada się w następujący sposób:

> *Mój optymizm* [podczas oczekiwania w korytarzu urzędu pracy na pierwszą wizytę – przyp. M.R.] *zaczął maleć z godziny na godzinę.* (…) *Pierwszego dnia spędziłam tam kilka godzin, gdyż najpierw sprawdzanie tożsamości, rejestracja z dokumentami, wstępne formularze. Do każdego pokoju osobna, nowa kolejka. Dużo dokumentów i wciąż zmieniane pokoje i piętra ogromnego budynku* (T5 P12).

Procedura, która pierwotnie wydaje się zajmować niewiele czasu okazuje się być doświadczeniem wielogodzinnej obecności w instytucji, która wymaga kontaktu z wieloma osobami urzędniczymi. Co więcej, choć formy *offline* i *online* teoretycznie są od siebie odrębne, w praktyce jednak często rejestracja *online* jest niewystarczająca i wymaga stawienia się w instytucji – na co wskazywałem w jednym z artykułów (Rutkowski 2019), a co znajduje swój wyraz także w pamiętnikach.

> *Po dwóch godzinach czekania* [w urzędzie pracy – przyp. M.R.] *odpuściłam i postanowiłam spróbować z rejestracją przez Internet. Nie było to takie proste, gdyż do wypełnienia miałam bardzo wiele stron. Po wszystkim dostałam powiadomienie, by stawić się o 7:10 w piątek w urzędzie pracy. Tak też zrobiłam. Mimo tego nie obyło się bez czekania, bo kobieta, które zajmowała się osobami zarejestrowanymi przez Internet, spóźniła się 30 minut. Zdziwiło mnie to, że zadawała mi te sama pytania, które kilka dni wcześniej wypełniałam elektronicznie* (T5 P8).

> *Zarejestrowałam się przez Internet, a panie wszystko weryfikują z moimi dokumentami za zgodnością i wszystko kserują, drukują. Cały plik dokumentów, kilkanaście stron. Po co? Nie wiem skoro, wszystko mają w komputerach, w systemie… Będzie to KTOKOLWIEK czytał? Wątpię… Schowają do szafy. Ile takich teczek codziennie zapełniają?* (T5 P2).

W praktyce, rejestracja przez sieć traktowana jest jako narzędzie pozwalające wyznaczyć konkretną datę wizyty, niwelujący problem wielogodzinnego oczekiwania na swoją kolej oraz ryzyko niezałatwienia sprawy w dniu przybycia. Niewiele ma jednak wspólnego ze skróceniem całej procedury – to zdarza się jedynie w sytuacji pełnej rejestracji *online*, do czego niezbędne jest jednak załączenie kompletu zeskanowanych dokumentów (co, jak wskazywałem we wspomnianym artykule, może być swoistą barierą). Szczególną uwagę osoby autorskie zwracają na powielanie czynności administracyjnych – to, co zostało wprowadzone w systemie internetowej rejestracji podlega weryfikacji w oparciu o papierowy wydruk. Interesujący jest fakt, że dzieje się tak niezależnie od tego czy wprowadzone przez osobę ubiegającą się o rejestrację dane są kompletne czy też nie – procedura obejmuje ich weryfikację, co wydłuża czas obsługi, budząc niepokój i niezadowolenie osób zatrudnionych w urzędzie.

> *Siadam przed panią, która ma minę pokerzysty, widać, że jest już zmęczona, choć to dopiero pierwszy dzień roboczy w nowym roku, a i jest dopiero 10:00.* (…)

Na samym początku dostaje mi się „ochrzan", że nie wypełniłam wszystkich danych odnośnie dotychczasowych miejsc zatrudnienia i dat. Pani uświadamia mi, że ma tylko 15 minut na petenta i nie ma czasu na wypełnianie za mnie danych (…) *Ośmielam się zaprotestować, twierdząc, że wizyty są przecież umawiane co 30 minut, tak więc w mojej ocenie tego czasu ma więcej. Nie znajduje to zrozumienia u pani, wręcz przeciwnie. Dowiaduję się, że rejestracja przez Internet to taka, w której wszystko powinno być uzupełnione elektronicznie i żeby nie zabierać czasu urzędnikom, którzy mają 15 minut na klienta, pani obstaje przy swoim.* (…) *Pani dalej nie okazuje żadnych uczuć, ale z niezadowoleniem na twarzy wypełnia za mnie brakujące dane w formularzu elektronicznym na swoim komputerze* (T5 P3).

Jedną z barier współpracy jest negatywne nastawienie osób zatrudnionych w urzędzie argumentowane ograniczonym czasem przypadającym na obsługę jednej osoby oraz rozbudowaną biurokracją (w domyśle – nadmiernie). Powoduje to – jak w przytaczanej wypowiedzi – wyładowanie swoich frustracji na osobie zwracającej się o wsparcie/pomoc. Zdarza się zatem, że spotkanie z osobami urzędniczymi sprowadza się do wypełniania dokumentów, podczas którego nie ma czasu na inny rodzaj interakcji niż ten, związany z pozyskiwaniem danych do odpowiednich pól w formularzach. Obsługa klientek i klientów spełnia zatem Graeberowskie kryteria udzielania pomocy/wsparcia w najbardziej nieprzyjemny sposób, skutecznie zniechęcający do ponownych wizyt (Graeber 2019: 145).

Graebera można jednak dopuścić do głosu także w odniesieniu do wskazywanych w pamiętnikach bezsensownych zadań administracyjnych, wypełniania niezliczonych formularzy (Graeber 2016: 61) przywodzących na myśl bzdurne obowiązki (Graeber 2019). Temat bezsensownych zadań administracyjnych podejmuje autorka innego pamiętnika:

Jak pomagają w znalezieniu pracy opłacani przez nas urzędnicy? Póki co, pomimo wszechobecnej komputeryzacji, dostaję listy polecone o przyznaniu zasiłku, a to o zabraniu itd. Znaczki drogie, papier drogi, środowisko dewastują przez tony papieru. Przecież informowali mnie na miejscu o tym wszystkim, mogli wziąć podpis i podziękować. Po co tyle pisania? Ale co tam, zawsze jakiś dodatkowy etat w urzędzie. Pracujący podatnicy niech płacą (T5 P2).

Jedyne logiczne uzasadnienie nadmiernie rozbudowanych procedur administracyjnych osoby pozostające poza zatrudnieniem upatrują w tworzeniu urzędowych etatów – po Graeberowsku będą to bzdurne stanowiska pracy (Graeber 2019). Warto wyjaśnić, że procedury te są

umocowane prawnie (pisemna forma decyzji pozwalająca na odwołanie), a także ulegają zmianom – w niektórych urzędach pracy decyzje nadające status osoby bezrobotnej wydawane są na miejscu i przekazywane w dniu rejestracji, a więc nie ma potrzeby ich wysyłania za pośrednictwem operatora pocztowego. Jednak nie w każdym przypadku takie uzasadnienia są wystarczające:

> [o wielokrotnie wznawianym postępowaniu administracyjnym w sprawie zasiłku stażowego i renty ZUS – przyp. M.R.] *Co jest grane?! Przecież to już było! Przecież wznowili postępowanie z urzędu, przeprowadzili i wydali sześć decyzji w październiku, dwa miesiące temu. Ja się od nich nie odwoływałam. Te decyzje stały się ostateczne i prawomocne. Mijają dwa miesiące, a oni znów robią dokładnie to samo??!! Czy to jakieś déjà vu? Co jest grane? O co chodzi?* (…) *Ten urząd pracy w realny sposób krzywdzi mnie, wciąż i wciąż wznawiając kolejne postępowania, wydając wciąż w tych samych sprawach decyzje, pisząc nieprawdę w uzasadnieniu i powołując się na nieprawdziwe dane.* (…) *od września 2017 do listopada 2017, wydał w sumie 36 aktów organu administracji publicznej! Uważam to za ewidentne nadużycie ze strony organu* (T5 P11).

Powyższy przykład pokazuje absurdalność niektórych urzędowych poczynań. Jak podkreśla autorka pamiętnika, sytuacja, której doświadczyła jest dla niej krzywdząca, a wznawianie spraw już zakończonych wywołuje poczucie braku stabilności egzystencji. Zatem jest to kwestia nie tylko pewnych działań proceduralnych, ale także destabilizacji funkcjonowania jednostki, której owe procedury dotyczą.

Powróćmy jednak do sprawy pierwszej wizyty, której celem jest rejestracja i uzyskanie urzędowego statusu. Wypowiedzi autorów i autorek pamiętników przedstawiają uzyskiwanie statusu jako swoisty rodzaj procesu kwalifikowania i kategoryzowania ludzi do „bezrobotnych”:

> *Proces rejestracji w trybie stacjonarnym dobiega końca. Dostaję jeszcze tylko kwit na poświadczenie rejestracji oraz wyznaczony zostaje termin pierwszej wizyty na drugim piętrze. Taki chyba awans w mojej karierze bezrobotnej, bo rejestracja odbywa się na parterze* (T5 P3).

Mam status osoby bezrobotnej. Otrzymałam tylko dokument, ale czuję się jakbym miała to wytatuowane na środku czoła. Jest to takie potwierdzenie stanu rzeczy, który już od wielu miesięcy noszę w sobie (T5 P4).

Brak polisy [ubezpieczenia zdrowotnego – przyp. M.R.] *zmusił mnie do wizyty w urzędzie pracy, którego unikałem jak ognia. Powtarzałem sobie, że jeśli się znów zarejestruję, to wszystko stanie się prawdą. Dopóki formalnie nie byłem bezrobotny, to w ogóle nie byłem bezrobotny* (T5 P9).

Na koniec rejestracji otrzymałam decyzję, na podstawie której oficjalnie zostałam uznana za osobę bezrobotną bez prawa do zasiłku. Żegnaj beztroskie studenckie życie, witaj bezwzględny świecie dorosłych, świecie papierków i czekania w kolejkach w państwowych instytucjach (T5 P13).

Nowy gatunek zupełnie mi nieznany: prawdziwi bezrobotni w prawdziwym urzędzie pracy (...) Po prostu wtedy czułam się bezrobotna, ale nie znałam nikogo typowo bezrobotnego. Żadnego nie-pijaka i nie-studenta, który byłby zarejestrowany w UP (T5 P7).

Urzędowa procedura jest niczym rytuał przejścia, który z jednej strony formalnie potwierdza stan braku zatrudnienia (bywa tak, że trwał dłuższy czas), niejako urzeczywistniając go, zaś z drugiej, jest niczym wypalone w skórze piętno, kończące jakiś etap w życiu. Co więcej, osoby autorskie pamiętników podkreślają, że stają się „urzędowymi numerkami":

Od pierwszego października 1995 r. stałem się numerem 73888 w rejestrach Urzędu Pracy w Częstochowie (T1 P1).

Jest! Mój numerek wywołują (T5 P2).

Procedura rejestracji ma zatem dehumanizujący charakter, jednak nie jest jedyną czynnością urzędników i urzędniczek, którą można zakwalifikować jako takie działanie.

[wiele osób bezrobotnych w urzędzie pracy to młodzi, z ambicjami, sukcesami, po studiach, którzy są – przyp. M.R.] *Sprowadzeni do roli trybika w wielkiej maszynie bezrobocia. A ja razem z nimi* (T5 P9),

Chodź dla świata jestem bezrobotna, jestem próbą statystyczną albo mało znaczącym odsetkiem społeczności, dla kogoś [dla mamy – przyp. M.R.] *jestem całym światem* (T5 P13).

W przytoczonych wypowiedziach uwidacznia się wspomniana dehumanizacja, której źródeł można dopatrywać się już w dyskursie stosowanym przez urzędników i urzędniczki (por. Sztandar-Sztanderska 2016: 11). Osoby pozostające poza zatrudnieniem zarówno w stosunku do siebie jak i innych osób posiadających ten sam status używają słów określających ich jako przedmioty, napędzające „machinę niezatrudnienia".

Biurokracja oraz dokonujące się za jej pośrednictwem zaszeregowanie negatywnie oddziałują na proces przezwyciężania trudnej sytuacji życiowej. Ponadto powodują negatywne postrzeganie siebie, które jest – zdaniem Julesa Gazona – najpoważniejszym skutkiem braku zatrudnienia, utrwalającym ten stan (Gazon 2008). Opisana dehumanizacja ujawnia się także w schematycznym postępowaniu urzędników i urzędniczek, którzy nie traktują osób niepracujących, jak znajdujących się w życiowym kryzysie i potrzebujących wsparcia, także emocjonalnego:

Urząd odwiedziłem czterokrotnie, pomijając pierwszą, najbardziej stresującą dla mnie wizytę, kolejne trwały około 5 minut. Zameldować się, że jestem, że dalej chcę tu być… I tyle. Czysta papirologia, niemająca nic wspólnego z sensem. Mój dzienniczek został wypełniony, ja zostałem odhaczony, mogę wracać dalej do swojego życia, bo nikt z pracodawców nie chce mnie w swoim. (…) *Znieczulica instytucji, które docelowo mają pomagać takim jak ja. Ale każdy tylko się uśmiecha ze współczuciem i wie, że mi się nie da pomóc. Moje przebywanie na bezrobociu jest czysto formalne, bo nikt nie daje mi nadziei na zmianę tego stanu rzeczy* (T5 P1).

Przesiadując w urzędzie, ze zdziwieniem spostrzegłam, jak zmienia się moje poczucie własnej wartości i wzrasta strach. Niestety, zauważam i doświadczam go do dzisiaj, pomimo upływu lat i zmieniających się sytuacji zawodowych – to miejsce nadal wpływa na mnie negatywnie. W urzędzie pracy czujesz się wyobcowana, niepewna swojej wartości, doświadczenia i zaszufladkowana. Pozbywasz się optymizmu, zadowolenia z samej siebie, pewności, że masz na cokolwiek wpływ i masz wiele do zaoferowania. Jak się uśmiechasz – to zaraz pytanie, po co tu przyszłaś? Jak jesteś spanikowana – to zaraz pytanie, czy nie potrzebny psycholog? Do końca nie wiadomo, jak się zachować w tym urzędzie. Szukasz pracy, więc chcesz pokazać swoje dobre strony. Pokazujesz je,

to dziwią się, co z tobą nie tak, skoro nadal nie masz pracy? A jeżeli naprawdę masz dość, to urzędnicy myślą, że przyjmiesz każde warunki zatrudnienia z błogim uśmiechem wdzięczności. (…) *To nieefektywne poszukiwania pracy niszczą człowieka* (T5 P12).

Osoby autorskie pamiętników dostrzegają negatywny wpływ instytucji na własną egzystencję oraz sferę emocjonalną. Co więcej, ich strukturalne ulokowanie względem instytucji jest sytuacją patową – niezależnie od tego, jaką postawę prezentują, skazani/skazane są na negatywny odbiór ze strony osób urzędniczych. To kolejny przejaw „mety przesuwającej się wraz z osobą biegnącą", o której pisał Zygmunt Bauman (2004: 42) – każde wymagania okazują się być nierealizowalne, w obliczu reguł gry zmieniających się podczas jej trwania. W kontekście *experiential learning* warto zwrócić uwagę, na wspominane przez autorkę drugiego fragmentu pamiętnika negatywne oddziaływanie instytucji pomimo upływu wielu lat – uczenie się z doświadczeń instytucjonalnych w tej perspektywie jawi się jako budujące przekonania i wiedzę na wiele lat.

Osoby, które miały wcześniejszą styczność z urzędem, np. w ramach kontaktów zawodowych, a aktualnie są tam z powodu nieposiadania zatrudnienia, zauważają dokonujące się zmiany w relacjach. Jako osoby klienckie urzędu nie są już pełnoprawnymi i równymi osobami partnerskimi. Zmiana relacji przekształca ich w amatorów i amatorki, którzy winni poddać się roli urzędniczych osób eksperckich. Ci ostatni, ogólnie mówiąc, wiedzą lepiej niż osoby pozostające poza zatrudnieniem, co ściśle koresponduje z Foucaultowską władzą pastoralną i wymaganiem duchowego przewodnictwa (Ostrowicka 2015a: 32; Foucault 2014b: 233). O tej zmianie autorzy i autorki pamiętników pisali w następujący sposób:

Do wypełnienia komputerowej ankiety musi mieć konkretną przyczynę mojego bezrobocia. To od pani dowiaduję się, że przyczyną mojego aktualnego stanu i trudności na rynku pracy jest mój wiek (…) *Na nic moje ponowne tłumaczenie, że bez pracy jestem dopiero od kilku dni, że mam pomysł na siebie, że rejestracja jest mi potrzebna, aby być objętą ubezpieczeniem zdrowotnym i pozyskać środki na studia. Pani patrzy na mnie jak na dziwoląga i dalej obstaje przy swoim, że to wiek determinuje mój status na rynku pracy* (T5 P3).

[w urzędzie pracy – przyp. M.R.] *Nie pamiętam, co tam kazali wpisać, ale pamiętam, że mimo kolejki babka wyraźnie dała mi do zrozumienia, że zadanie wypełnienia formularza jest tak łatwe, że jak czegoś nie wiem, to nawet na tytuł bezrobotnej nie zasługuję* (T5 P7).

Weszłam do pokoju z pokorną miną przepraszając i wyjaśniając dlaczego tak się stało, na moją głowę „posypały się" grady nieprzyjemnych słów. Pani za żadne skarby świata nie przyjmowała moich wyjaśnień wypraszając mnie za drzwi z rozkazem, bym ustaliła nowy termin na spotkanie. Argument choroby mojego dziecka był lekceważeniem jej stanowiska pracy przez moją osobę (T3 P1).

Po tylu latach znowu mam stać w kolejce od świtu jedynie po to, by zostać odesłany z kwitkiem? Wśród różnych dziwnych osób, w kiepskiej jakości budynku, a na sam koniec trafić na niezadowoloną panią, która z wielką łaską mnie obsłuży, traktując przy okazji jak ostatniego śmiecia? (T5 P1).

Urząd reprezentowany przez swoich pracowników i pracownice nie tylko wie lepiej, ale jest producentem wiedzy i oczekuje jej akceptacji i przyswojenia przez osoby klienckie. W ten sposób tworzą nie tylko instytucjonalną rzeczywistość, ale także oddziałują na jej kształt poza murami urzędu – tak w aspekcie indywidualnym, jak i społecznym.

Osoby pozostające poza zatrudnieniem uwagę poświęciły konieczności regularnego, (zazwyczaj comiesięcznego) stawiennictwa w urzędzie, co jest kolejną wyłonioną z materiału empirycznego kategorią opisu. Czynność ta, ich zdaniem, jest nie tylko uciążliwa, ale również pozbawiona większego sensu, bowiem wizyty te niczego nie wnoszą i w żaden sposób nie zmieniają sytuacji – to kolejny bezsensownie powtarzany rytuał – o którym mowa w poniższych fragmentach:

Co mnie zdziwiło w momencie rejestracji, to konieczność stawiania się w urzędzie co miesiąc na spotkanie. Te spotkania to był dopiero cyrk! I uważali tak nie tylko bezrobotni, ale i sami pracownicy urzędu pracy, bo nawet nieuprzejma pani z okienka, informując mnie o tym obowiązku, powiedziała, że jest praca tylko fizyczna i za granicą sezonowa i tyle. I że spotkania są i że mam na nie chodzić, a nie się migać, bo mnie wykreślą z rejestru (T5 P7).

„Obrzęd" ten nazywa się badanie gotowości do podjęcia pracy. Odbywa się co miesiąc lub dwa i odbywa się bez słowa: wchodzi się, wręcza się dowód osobisty, popełnia się przestępstwo podpisując zeznanie, że nie miało się żadnych dochodów przez dwa miesiące od poprzedniej „spowiedzi", daje się „postanowienie o przyznaniu statusu bezrobotnego" na którym urzędniczka przybija dwie pieczątki, przy których stawia datę dzisiejszą i za „dwa miesiące i… po wszystkim". Można oczywiście powiedzieć:

„do widzenia", ale już wchodzi następna osoba z: „dzień dobry" i pani przy biurku nie jest już zainteresowana twoją osobą (T2 P9).

No to czekamy [w urzędzie pracy – przyp. M.R.]. *Przecież mamy go* [czasu – przyp. M.R.] *sporo. Nic nie robimy. „A więc co pani dalej chce robić?" Otworzyć działalność. „Aha, proszę podpisać listę i stawić się 1 września. Jak pani nie przyjdzie, wykreślę z listy". A co ze szkoleniami? „Musi mieć pani zaświadczenie od pracodawcy, że panią przyjmie do pracy po ukończonym szkoleniu". Ale przecież jestem tu, bo nie mam pracodawcy. „Ale takie są zasady przyznawania szkoleń. Do widzenia"* (T5 P2).

[w urzędzie pracy – przyp. M.R.] *Nikt nie zamierzał wracać do mojego dziwnego stażu, chociaż muszę powiedzieć, że w miarę upływu czasu pracownicy urzędu naprawdę starli mi się pomóc, ale chyba sami nie wiedzieli jak.* (…) *Regularne spotkania w urzędzie pracy nic nie wnosiły, tak jak samodzielne szukanie pracy na wolnym rynku* (T5 P12).

Cykliczne wizyty w urzędzie są obustronnym stwarzaniem pozorów. Osoby urzędnicze stwarzają pozory zainteresowania osobą, obserwowania rynku pracy pod kątem konkretnej osoby klienckiej. Takie działanie przywodzi na myśl rodzaj treningu, podczas którego urzędnicy i urzędniczki testują zaangażowanie, aktywność i cierpliwość osoby pozostającej poza zatrudnieniem. Urzędniczki i urzędnicy prezentują się w tym przypadku – w myśl wniosków badawczych Karoliny Sztandar-Sztanderskiej (2016: 13) – jako *gate keeperzy*, stojący na straży dostępu do usług aktywizacyjnych i reglamentujący dostęp doń tylko najbardziej wytrwałym.

Obowiązek stawiennictwa jest narzędziem, za pomocą którego urzędnicy i urzędniczki wywołują strach u osób pozostających poza zatrudnieniem – są jednocześnie manifestacją posiadanej władzy i mechanizmów dyscyplinujących (zob. Ostrowicka 2015a: 37–38). Wyraża się ona m.in. informowaniem o konsekwencjach niepodjęcia określonych działań (braku stawienia się w określonym terminie, odrzucenia oferty pracy), czego skutkiem jest wykreślenie z urzędowego rejestru. Takie postępowanie zarówno na etapie rejestracji, jak i późniejszej współpracy jest techniką demonstrowania władzy oraz przemocy symbolicznej, wskazujących, że osoby korzystające ze wsparcia/pomocy instytucji są grupą niżej umiejscowioną w hierarchii społecznej. Można je także interpretować jako spełnianie kryteriów lokujących jednostkę w grupie osób zasługujących na pomoc/wsparcie (por. Górniak 2016: 165–166, Sieh 1989).

Umiejscowienie w strukturze społecznej uwidacznia się także w sposobie traktowania osób pozostających bez zatrudnienia, które winny być do pełnej dyspozycji urzędników i urzędniczek – niezależnie od sytuacji życiowej czy codziennych obowiązków.

> *Nikt nie pyta bezrobotnego, czy ta data* [spotkania w urzędzie – przyp. M.R.] *mu odpowiada. Przecież nie ma pracy, więc nie ma co robić ze swoim życiem, nie może mieć innych planów* (…) *poza tym takie narzucanie terminu i godziny spotkania* [w urzędzie pracy – przyp. M.R.] *bez możliwości wyboru jakiejkolwiek innej daty to trochę brak szacunku dla drugiej strony. Coś w stylu „ja tu jestem szefem, a ty masz mnie słuchać". Może okazałoby się, że to jakiś despota…?* (T5 P13).

> *„Jesteś bezrobotna, oni myślą, że siedzisz, nic nie robisz i jesteś na ich zawołanie" – znów kwituje mój mąż. Coś w tym jest. Gdy byłam kierowniczką, urzędnicy dzwonili, pytali kiedy MI pasuje. Dostosowywali grafiki. Teraz jestem bezrobotna, czyli bez roboty, z nadmiarem czasu i na zawołanie…* (T5 P2).

Odbiór instytucji i sposób jej doświadczania przez osoby pozostające poza zatrudnieniem uwarunkowany jest usługami aktywizacyjnymi. Te są częścią kolejnej kategorii opisu, wyłonionej z materiału empirycznego – nazwaną przeze mnie działaniami ukierunkowanymi na aktywizację zawodową.

Istotną rolę w pierwszej kolejności odgrywa ich dostępność, a następnie – jakość tych usług. Zaliczyć do nich można: pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, szkolenia prowadzone przez osoby zatrudnione w urzędzie oraz osoby spoza instytucji czy szkolenia kompetencyjne i kwalifikacyjne. To właśnie z tymi ostatnimi – szkoleniami – osoby korzystające ze wsparcia instytucji wiążą najwięcej oczekiwań i nadziei. Poszerzenie kwalifikacji, nabycie nowych uprawnień zawodowych jest często zdaniem tych osób najwłaściwszą, a nawet jedyną opcją umożliwiającą powrót do zatrudnienia.

Wśród oczekiwań osób niepracujących, które decydują się zwrócić po wsparcie w powrocie do zatrudnienia, jednym z ważniejszych jest właśnie możliwość skorzystania ze szkoleń i innych form podnoszenia kwalifikacji. Jak bowiem dowodzą przedmiotowe badania, zwrócenie się o pomoc/wsparcie do urzędu pracy jest aktywnością „ostatniej nadziei", wybieraną wtedy, gdy inne wykorzystane sposoby zawiodły (por. Flaszyńska 2019: 43; Kirenko, Boczkowska 2017: 15). Praktyka pokazuje jednak, że nadzieje te są płonne, a doświadczenia osób, niezależnie od kontekstu sytuacyjnego – „negatywne":

Centrum organizuje także pogadanki zwane seminariami na tematy np.: „Planowanie przebiegu kariery zawodowej", „Zasady prowadzenia małych firm" itp. Zapisuję się na te dwa. Na początek. Mam czas. Czegoś się nauczę. Na dwa dni przed terminem pierwszego z nich otrzymuję telefon, że się nie odbędzie, bo oprócz mnie zgłosiła się jeszcze tylko jedna osoba (T2 P9).

Pierwsze uczucie to świadomość swojej nieprzydatności w społeczeństwie. Utwierdza to fakt, że zapisując się na kursy kwalifikacyjne w urzędzie pracy w celu nabycia nowych kwalifikacji (2 zapisy w tym roku), na żaden z kursów nie zostałem przyjęty (T3 P3).

Znów pan z pierwszego dnia. Schemat pseudoszkoleń ten sam. Z nudów wdałam się z nim w dyskusję o projekcie dla bezrobotnych, w którym uczestniczę. „Wie pani, dlaczego pani tu teraz jest? Bo pani nigdy nie pracowała!". Przypomina mi się obraz z projektora z jego peselem. „Gdy pierwszy raz poszłam do pracy to pan miał 4 lata". Gościu puszcza buraka (T5 P2).

Państwo urzędnicy uznali, że nie należą mi się studia, bo przecież skończyłam studia ogrodnicze, więc mam wiedzę, a także duże doświadczenie zawodowe w kwestii funduszy unijnych, a więc dam sobie sama świetnie radę i bez studiów podyplomowych znajdę pracę. Co z tego, że studia kończyłam 22 lata temu i wiele od tej pory się zmieniło. (…) *Co z tego, że o tym napisałam we wniosku. Ktoś albo nie przeczytał, albo wie lepiej.* (…) *Po raz pierwszy, kiedy zgłaszam się do urzędu pracy, rejestruję jako bezrobotna, bo mam taką potrzebę, odmawia mi się wsparcia i to podając dwa beznadziejne argumenty, które – moim zdaniem – niczego nie uzasadniają. Czuję się źle, bardzo źle. Ryczę jak małe dziecko. Dawno już tak nie płakałam. Ocena urzędników jest bardzo krzywdząca dla mnie i niesprawiedliwa* (T5 P3).

Kwestią zupełnie podstawową jest dostępność oferty podnoszenia kwalifikacji, która okazuje się być ograniczona i uwarunkowana niejasnymi i nieoficjalnymi zasadami. Osoby zatrudnione w urzędzie ponownie, pełnią wspomnianą już rolę *gate keeperów*, stojących na straży dostępności poszczególnego wsparcia i reglamentujący go (Sztandar-Sztanderska 2016: 13). Z jednej strony osoby te mają zatem do czynienia z „pseudoszkoleniami" – nic niewnoszącymi spotkaniami podczas których marnują czas, a ich jedynymi bodaj celami są stwarzanie pozorów aktywizacji i pobieranie wynagrodzenia przez osoby prowadzące. Z drugiej strony uniemożliwia się im podjęcia szkoleń, których ukończenie stwarzałoby szansę podjęcia

zatrudnienia – po pierwsze, ze względu na rezygnację z organizacji ze względu na niewystarczającą liczbę chętnych, po drugie, ze względu na odmienne zdanie urzędu i odmowę sfinansowania studiów podyplomowych.

Kiedy jednak udaje się zrealizować szkolenie, uwagę przykuwa opisywany przez autorów i autorki pamiętników negatywny stosunek osób prowadzących szkolenia, ich brak wiedzy w zakresie tematu prowadzonych zajęć czy w końcu brak poszanowania godności osób uczestniczących w szkoleniu, co jest kolejną reprezentacją władzy i przemocy symbolicznej. Można je dostrzec w kolejnych fragmentach zapisków pamiętnikarskich:

> *Ktokolwiek przychodził nas szkolić, nic nie wiedział, unikał tematu szkolenia i opowiadał o swoich sukcesach – gdzie nie był, kogo nie szkolił* (T5 P2).

> [o uczestniku spotkania grupowego – przyp. M.R.] *chłopak był sześć lat po studiach humanistycznych i sześć lat zarejestrowany w urzędzie pracy z przerwami na bycie magazynierem, spawaczem i zbieraczem sezonowych owoców.* (…) *dyrektor UP, czyli prowadzący spotkanie, kilka razy mu delikatnie dogryzał, że przecież mógł być spawaczem, a tu zrezygnował i że po tylu latach to on już nie powinien mieć złudzeń.* (…) *Oprócz chłopaka z piętnem „Myślę, że przegrałem"* [byli też inni – przyp. M.R.] (…) *Moja cicha nadzieja na fajne, motywujące spotkanie* (…) *umarła w ciągu pierwszych pięciu minut* (T5 P7).

Negatywny stosunek osób reprezentujących urząd względem osób korzystających z jego wsparcia dotyczy nie tylko osób prowadzących szkolenia, szeregowych pracowników i pracownic, ale także kadry zarządzającej – dyrekcji. Ogół opisanych doświadczeń związanych z podnoszeniem kwalifikacji osób pozostających poza zatrudnieniem pozwala wnioskować, że wsparcie w takiej formie i realizowane w taki sposób wywołuje głównie negatywne skutki, które w żaden sposób nie ułatwiają procesu przezwyciężania trudnej sytuacji życiowej.

Osoby niezatrudnione w podobny sposób opisują i oceniają inne formy aktywizacji – proponowane oferty zatrudnienia czy wsparcie rozpoczęcia działalności gospodarczej:

> *Pytałam często w urzędzie o kursy zmieniające kwalifikacje zawodowe. Pytałam o dofinansowanie na rozpoczęcie działalności gospodarczej, ale zawsze były odpowiedź, że nie ma już funduszy lub jest za późno, lub trzeba mieć bardzo dobrze ułożony biznesplan* (T5 P10).

Rzekoma ekspertka [podczas indywidualnej konsultacji z finansistą – przyp. M.R.] *otworzyła biznesplan. Czyta moje CV. „Ale pani jest bizneswoman. Pani robiła prawo pracy. Czemu pani jest bezrobotna i chce otworzyć jakąś firemkę?”.* (…) *Jestem zdziwiona jej brakiem wiedzy.* (…) *„Nie, proszę pani, ja nic nie wiem na ten temat. Może wrócimy do zakupów, zobaczymy co pani chce kupić”* (T5 P2).

Ja jednak uważam, że środki, jakie oferują powiatowe urzędy pracy na działalność, są zbyt niskie jak na moje potrzeby, a i warunki są takie, że chyba bardziej urzędowi zależy na odzyskaniu środków, gdyby jakieś przedsięwzięcie nie wyszło, niż na tym, aby ono się powiodło (T5 P3).

Korzystanie z pomocy urzędu pracy w niczym mi nie pomogło. W moim przypadku nigdy nie przedłużono mi stażu. (…) *Albo byłam za młoda, albo za stara. Z perspektywy czasu stwierdzam, że w urzędzie zawsze były gorsze oferty pracy i takie, których nikt inny nie chciał. Często zatrudnienie z tych ofert wiąże się z wyzyskiem i wykluczeniem. Może właśnie dlatego tak źle kojarzy się słowo BEZROBOTNY?* (T5 P12).

Mimo chęci skorzystania z różnych form wsparcia i otwartości na ofertę urzędu, zdarza się, że osoby pozostające bez zatrudnienia mierzą się z brakiem dostępności jakiejkolwiek z usług ukierunkowanych na aktywizację zawodową. Jeśli jednak otrzymują wsparcie ekspertów okazuje się być infantylizujące ich sytuację, co uwidacznia się w wyrażaniu zaskoczenia położeniem życiowym, w którym osoba się znalazła czy używaniem zdrobnień, np. „firemka”. Dosadnie podkreśla to autorka trzeciego wyżej cytowanego fragmentu pamiętnika, wskazując, że urzędowi bardziej zależy na zabezpieczeniu zwrotu środków w przypadku niepowodzenia niż temu, by osoba odniosła sukces.

Z kolei autorka ostatniej cytowanej wypowiedzi wskazuje na nieprzydatność wsparcia instytucjonalnego jako nie powodującego zmiany sytuacji osoby, a ponadto negatywnie ocenia proponowane przez urząd pracy oferty zatrudnienia – jako wiążące się z wyzyskiem i wykluczeniem. O ofertach zatrudnienia w materiałach pamiętnikarskich wypowiadano się w następujący sposób:

Proponowane stanowiska nie były związane z moim wykształceniem i pracą jednozmianową. (…) *To ciągłe czekanie i myślenie o pracy. Męczarnia* (T5 P12).

Podsumowując, trzeba znaleźć pracodawcę, który poczeka na ciebie nawet miesiąc i podpisze oświadczenie o zatrudnieniu. W świecie, gdzie na jedno miejsce przypada

kilku kandydatów, a pracownicy poszukiwani są od zaraz lub do dwóch tygodni, znajdzie się taki pracodawca, który poczeka na ciebie nawet przez miesiąc… (T5 P13).

Pani urzędnik jednak raczej nie zrozumiała o czym mówię i poinformowała mnie, że na dzień dzisiejszy nie ma ofert zgodnych z moim wykształceniem, ale jeśli będą, to nie mogę żadnej odrzucić, bo stracę zasiłek dla bezrobotnych. Zarejestrowałam się w urzędzie pracy tylko dlatego, że mogę skorzystać z zasiłku dla bezrobotnych, a czas jego pobierania wlicza się do stażu pracy (T5 P4).

Autorzy i autorki pamiętników opisujący doświadczenia związane z proponowanymi ofertami zatrudnienia, jednogłośnie osadzają je w negatywnym kontekście. Wskazują na ich niezgodność z posiadanymi kwalifikacjami, umiejętnościami, oczekiwaniami oraz możliwościami podjęcia zatrudnienia. Znajdują się jednak w sytuacji bez wyjścia, gdyż z jednej strony oferowane przez zatrudniających warunki nie mieszczą się w akceptowalnym zakresie, zaś z drugiej strony, nie mogą odmówić przyjęcia oferty pod groźbą utraty zasiłku lub urzędowego statusu. Doprowadza to do sytuacji przyjmowania każdego oferowanego zatrudnienia – nawet poniżej posiadanych kwalifikacji oraz możliwości finansowego spięcia budżetu domowego (zatrudnienie, które się nie opłaca).

Konsekwencją tak kształtującej się sytuacji jest niechęć korzystania z instytucji, będąca kolejną kategorią opisu wyłonioną z materiału empirycznego. Niechęć względem instytucji dotyczy poszukiwania w nich pomocy i wsparcia, o czym czytamy w poniższym fragmencie:

Zasiłku dla bezrobotnych miałabym więcej [niż wynagrodzenia za pracę – przyp. M.R.], *ale do urzędu pracy nie pójdę. Za żadne skarby świata! Nic dziwnego, że mają takie dobre notowania, jak jest taki ruch w interesie: na staż, potem na parę miesięcy u pracodawcy i na tym koniec, a potem następny z kolejki, a ten, co był, to już woli nie powtarzać w urzędzie tej „powtórki z rozrywki", tak jak ja…* (…) *Cieszę się, że nie musiałam iść do urzędu pracy, tę pracę zdobyłam sama. I bardzo bym chciała już nigdy nie musieć tam iść* (T5 P11).

Niechęć oraz bierność to cechy, które na podstawie analizowanego materiału można przypisać urzędnikom i urzędniczkom. Zarzucane im nastawienie dotyczy także wsparcia osób pozostających w rejestrach instytucji, nawet jeśli owe wsparcie pozostaje w zasięgu ich możliwości – tak jak w poniższym przykładzie, pomocy przy obsłudze komputera.

Nad listą oraz całym pomieszczeniem [komputerowym w urzędzie pracy – przyp. M.R.] *czuwa pracownik urzędu pracy. Minę ma nietęgą i też chyba jest już wypalony zawodowo, choć to młoda osoba.* (…) *Przy jednym stanowisku komputerowym siedzi mężczyzna i nie za bardzo sobie radzi z komputerem.. Ale „strażnik" pomieszczenia nie podchodzi, aby mu pomóc: dorosły jesteś człowieku, to radź sobie sam albo trzeba się było uczyć obsługi komputera. „Strażnik pomieszczenia" pilnuje listy oraz swojego telefonu komórkowego, całkiem słusznie, bo bardzo różni ludzie odwiedzają salkę.* (…) *Trochę to wszystko jest krepujące. Oprócz mnie rozmowie* [z potencjalną osobą zatrudniającą – przyp. M.R.] *przysłuchuje się dziesiątka innych nieznanych sobie osób, które akurat przeglądają ogłoszenia prasowe albo internetowe.* (…) *Nie będę zmuszona do korzystania z takiego „telefonu upokorzenia". Nie znoszę takich sytuacji. Niby jest wsparcie, a go nie ma. Niby na papierze i w sprawozdaniach wygląda na to, że bezrobocie maleje. W rzeczywistości takie pomieszczenia, jak to w urzędzie odwiedza codziennie po kilkanaście osób, które czują się podle, bo nie mają pracy ani żadnej perspektywy na nią.* (…) *W małym pokoju pracują trzy panie urzędniczki. W sumie dobrze, bo może dlatego tak ta kolejka poruszała się szybko i sprawnie. Ale w ostateczności to o szybkość tu chodzi? Przecież to nie wyścigi* (T5 P3).

Skrajnym przypadkiem jest sytuacja, kiedy osoby korzystające ze wsparcia instytucji obwiniane są sprawami, na które nie mają realnego wpływu, jak sposób organizacji pracy urzędu. Ta czynność przekłada się jednak na ogólny standard obsługi osoby w instytucji – po stronie osoby urzędniczej przejawia się to chociażby brakiem skupienia uwagi na treści komunikatów kierowanych przez osoby pozostające poza zatrudnieniem, zaś po stronie tychże osób – poprzez niechęć i dystansowanie się względem udzielanego wsparcia. Kwestie te poruszono w poniższej wypowiedzi:

Wchodzę do pokoju, mówię „dzień dobry", a pani krzyczy na mnie, że ma dużo pracy, jest sama, pracuje za koleżanki. Wyrażam współczucie, po czym atakuje mnie, że tak naprawdę nie powinnam dziś u niej być. (…) *Pierwsze pytanie pani: „A po co pani tu przyszła?". Miałam ochotę powiedzieć, że po jej podpis, ale uśmiecham się i mówię, że mam nadzieję, że pomoże mi znaleźć pracę. Niech czuje się potrzebna. „A nie przeglądała pani oferty urzędu???". Kiwam głową, że nie. Rozmówczyni szuka w komputerze czegoś, szuka i szuka, „Mam! Jest oferta dla pani!* (…) *Podziękowałam, mówiąc, że chcę założyć swoją działalność – szkołę języka angielskiego. „To niech pani pomyśli, czy pani chce założyć działalność i przyjdzie za trzy tygodnie. Proszę się*

podpisać. Jeśli pani nie przyjdzie, wykreślam panią z listy bezrobotnych! Do widzenia i niech pani już wyjdzie, bo przez panią komputer mi się zawiesił!!!”. (…) *Narzucają mi, kiedy mam wejść, nakazują wyjść, wyładowują swe frustracje, przeze mnie nie działa komputer – bo przyszłam, termin spotkania narzucany przez nich. Nikogo nie interesuje czy mam z kim zostawić dzieci…* (…) *„A więc co pani chce robić?”. Chcę otworzyć swoją działalność… „Na pewno?”. Tak. „Dobrze, to proszę podpisać”. Podpisuję jakieś pisemko, że po rozmowie z doradcą ocena wygląda tak i tak, i najlepiej gdybym założyła działalność* (T5 P2).

Autorka pamiętnika niejako upomina się o uwagę urzędniczki, która skupia się na niedziałającym komputerze czy nieobecności koleżanki w pracy, czego rezultatem jest nie tylko mechaniczna obsługa klientki, ale przede wszystkim wyrażany werbalnie negatywny stosunek do niej przejawiający się w słowach „po co pani tu przyszła?”, „nie powinno tu pani dziś być”. Mimo podejmowania prób skupienia uwagi urzędniczki, nie przynoszą one oczekiwanych skutków, a taki sposób traktowania osób pozostających poza zatrudnieniem nie jest odosobnionym przypadkiem:

N*o to korzystam z okazji, że pani oderwała wzrok od komputera i pytam, z jakiego rodzaju pomocy i wsparcia mogę skorzystać w urzędzie pracy, gdyż po raz pierwszy rejestruję się jako bezrobotna. Zostaję odesłana do pokoju numer jakiś tam. Po tym spotkaniu na drugim piętrze urzędu wyszłam bogatsza o II profil oraz o świadomość, że mogę się już czuć staro, że sama nie dam sobie rady na rynku pracy i że wymagam wsparcia, ale jakiego konkretnie i jak urząd miałby mi pomóc, to nie wiadomo* (T5 P3).

Przykłady negatywnego stosunku urzędników i urzędniczek wobec osób niezatrudnionych można mnożyć, jednak nie to jest celem analizy – na podstawie dotychczasowego opisu materiału empirycznego można bowiem stwierdzić, że postawa osób urzędniczych jest źródłem niechęci do korzystania z oferowanego (?) w nich wsparcia. Uwagę warto natomiast przekierować w stronę zawiłości proceduralnej i najogólniej mówiąc – pewnego rodzaju ich absurdalności – o czym mowa w poniższych fragmentach pamiętników.

Musiałam w tym celu wyrejestrować się z Biura Pracy na własną prośbę. Zrobiłam to, spotykając się jednocześnie z nieprzychylną reakcją pracujących tam pań i wypytywaniem o powody mojej decyzji. Nie musiałam na te pytania odpowiadać. Kolejnego dnia ponownie zarejestrowałam się jako bezrobotna, przedstawiając

jednocześnie świadectwo maturalne. I cóż się okazało? Tym razem byłam absolwentką i przez kolejne 12 miesięcy otrzymywałam zasiłek dla bezrobotnych (T3 P8).

Codziennie znienacka robią nam zdjęcia komórkami. By mieć „dowody". Nie wiem na co. „Kur…, to muppet show" – po kolejnym pstryknięciu fotki komentuje pan naprzeciw (T5 P2).

Co półtora miesiąca chodziłam na spotkania do urzędu pracy. Rety, co za pogrom.
-Dzień dobry. I jak, szuka pani pracy?
- Tak, szukam.
- Chodzi pani na jakieś rozmowy kwalifikacyjne?
- Tak, chodzę.
- I co, nic z tego nie wychodzi?
- Niestety, jak widać. Inaczej nie siedziałabym tutaj.
Albo ona traktuje mnie jak kretynkę, albo ja rozmawiam z kosmitą.
- To może źle pani szuka? – usłyszałam.
- A co konkretnie ma pani na myśli? – zapytałam.
- Jest pani na bezrobociu już kilka miesięcy. Twierdzi pani, że szuka pracy. Jednak nic z tego nie wychodzi.
- Proszę pani, nie wychodzi. Na spotkaniach jestem pytana o wiek, bo firmy potrzebują dwudziestolatek zaraz po studiach/ Proponuje mi się 12 godzin w firmie, no wcześniej niż szef nie wypada wychodzić pracownikom. Do tego dochód w kwocie, która starczy na opłacenie opiekunki i kilka obiadów w miesiącu.
- Rozumiem – odpowiada pani zza stołu.
- To może skieruję panią na jakieś nasze szkolenia, na których nauczy się pani jak pisać dobre CV?
Ręce mi opadły.
- Dobrze, poproszę. To może być ciekawe szkolenie – powiedziałam.
(…) Stałam przy schodach urzędu i trzymałam się poręczy. Nie wymagam od urzędnika, by szukał dla mnie pracy, ale pragnę, by słyszał, co do niego mówię (T5 P5).

W gąszczu tych – jak sądzę – „negatywnych" doświadczeń związanych z urzędami pracy, zdarzają się wypowiedzi mające pozytywny wydźwięk:

Wiele się zmieniło w naszym urzędzie od czasu mojej ostatniej wizyty. Jest czysto, schludnie i – o dziwo – wcale nie ma kolejek (…) *Kiedy nadeszła moja kolej, zastałem miłą, młodą kobietę, która poprowadziła mnie przez cały ten nieprzyjemny etap zapoczątkowania swojej przygody z bezrobociem* (…) *Podejście pani urzędnik podniosło mnie odrobinę na duchu. Doceniam jej uprzejmość i fakt, że nie traktowała mnie z góry. Ponadto była szczera, a to dobra cecha* (T5 P1).

W urzędzie [pracy – przyp. M.R.] *nie było tak źle. Pani, która mnie rejestrowała, była bardzo miła, wysłuchała nawet z uwagą mojej opowieści o moim nagłym poważnym zachorowaniu i konieczności leczenia, no i o braku kontynuacji świadczenia rentowego ze strony ZUS-u powiedziała, że tak się zdarza* (T5 P11).

Okazało się, że w urzędzie pracy jest dział, który rzeczywiście mi pomoże, a nie tylko powie, że nie jest ode mnie w niczym lepszy. [takich słów użył dyrektor UP podczas spotkania – że nie jest w niczym lepszy od bezrobotnych – przyp. M.R.] *Dwie pełne energii babki schowane w jakiejś pseudopiwnicy, jakby nikomu nie miały się rzucać w oczy. Dział aktywizacji zawodowej czy tam ścieżki kariery, już nie pamiętam jak się to wtedy zwało* (…) *Bez owijania w bawełnę wytłuściły, że to CV jest po prostu słabe, a w liście w ogóle nie potrafię się sprzedać. I nie powiedział tego, żeby mnie dobić. Nie oceniały mnie czy moich umiejętności. Powiedziały, że to często popełniany błędy przez nowych ludzi na rynku i raz dwa się z tym uporamy. I to było mi naprawdę potrzebne. Szczerość, a nie krytyka. Żyłka do wędki, a nie śnięta ryba* (…) *Zakomunikowały mi to, sprawiając, że pierwszy raz od momentu zostania naprawdę bezrobotną przestałam się czuć jak ostatnie zero* (T5 P7).

[Z]*nalezienie dla siebie pracy w urzędzie graniczyłoby w moim przypadku z cudem* (…) [o urzędnikach nie mogę powiedzieć złego słowa – przyp. M.R.] – *zawsze trafiałem na osoby kompetentne i udzielające wystarczających informacji. Jeśli zaś nie znali odpowiedzi na dane pytanie, zawsze przekierowali do osoby, która tę odpowiedź znała. I choć czasem jest to latanie od okienka do okienka w poszukiwaniu odpowiedzi na, zdawałoby się, banalne pytanie, to nie jest to aż tak uciążliwe, jak pytanie bez odpowiedzi* (T5 P9).

Wśród elementów pozytywnych autorzy i autorki pamiętników wskazują zmiany zachodzące w instytucjach. W głównej mierze dotyczą one spraw organizacyjnych czy architektury

urzędów, nie brakuje jednak pozytywnych ocen osób urzędniczych. Zdarza się, że są one pomocne i uprzejme, co kontrastuje z dokonanym przeze mnie wcześniej opisem negatywnego stosunku osób zatrudnionych w urzędach względem osób korzystających ze wsparcia instytucji:

> [przytacza wypowiedź pani z urzędu pracy – przyp. M.R.] *„Widziałam pani nazwisko na liście kandydatów i pomyślałam, że pani jest MOJA. Nawet nie wie pani, jak bardzo się cieszę, że się udało". Jej radość była szczera* (T5 P4).

Bezwzględnie należy jednak podkreślić znaczącą dysproporcję – to właśnie negatywne oceny instytucji i osób w nich zatrudnionych dominują w wypowiedziach osób niezatrudnionych.

Ostatnią kategorią wyłonioną z materiału empirycznego są wnioski z doświadczeń instytucjonalnych. Dotyczyły one różnych sfer, a także pokazywały różnorodne wartościowanie kontaktów z instytucjami publicznymi.

> *Całe to „wsparcie" z urzędu pracy w mojej ocenie to tylko zabawa w statystyki i rejestrowanie bezrobotnych, być może z jakichś względów też potrzebne. Niestety, według mnie nie jest to instytucja przyjazna ludziom, którzy nie mają pracy.* (…) *Cały ten urząd ze swoimi procedurami, dokumentami, sztywnym procesem zarządzania to raczej nie jest zbyt pomocny i przyjazny dla bezrobotnych. Przynajmniej dla mnie w ogóle nie był. Czułam się jak kolejny petent, jeden z wielu, który jest roszczeniowy. A poza tym cały czas towarzyszyło mi uczucie, że urząd to tak jakby mój przeciwnik, a nie sprzymierzeniec, dla którego jestem uciążliwym osobnikiem, bo oczekuję wsparcia* (T5 P3).

Brak realnego wsparcia i pomocy oraz ogólny negatywny stosunek urzędu względem osób korzystających z jego usług, powoduje, że osoby te często postrzegają go jako wroga, a działanie jako dalece odbiegające od ukierunkowanego na wsparcie w przezwyciężeniu sytuacji kryzysowej. Cytowana wyżej autorka urzędowe wsparcie określa mianem zabawy w statystyki, a który to wniosek zdają się potwierdzać sztywne procedury oraz ogólna nieprzychylność względem osób niezatrudnionych[52].

[52] Podczas licznych rozmów i dyskusji podejmowanych przeze mnie w trakcie przygotowania pracy doktorskiej, a także konkluzji pojawiających się w konferencyjnych dyskusjach odbywających się w konsekwencji mojego aktywnego w nich udziału, wielokrotnie pojawiał się wniosek stawiający urzędy pracy w obliczu instytucji, którym zależy na takim stylu pracy, bowiem to właśnie osoby niezatrudnione stanowią warunek ich istnienia. Innymi słowy, urzędom zależy na tym, by wciąż istniała grupa osób pozostających poza zatrudnieniem, bowiem ich

W wypowiedziach podsumowujących niejednokrotnie dostrzec można wątki uczenia się na podstawie doświadczenia:

Jeśli pójdę do urzędu pracy, to tylko po ubezpieczenie. Nie mam złudzeń, że przyjdę, a pani w okienku powiem „O! Super, że tu jesteś! Mam mnóstwo ofert dla ludzi z twoimi umiejętnościami!". To nie jest tak, że mi tam pomogą. Pomóc to oni mogą osobom bez pomysłu na siebie albo gotowym pracować fizycznie. Pomóc sobie będę musiała sama. Tak wygląda rzeczywistość rynku pracy. Nikt za ciebie nic nie zrobi (T5 P7).

Może to ja nie potrafię się odnaleźć w nowej sytuacji, ale czy nie po to są Urzędy Pracy żeby pomóc? Dziś już wiem, że na pomoc urzędów liczyć nie można. Pozostawieni jesteśmy sami sobie (T2 P7).

Nadal byłam zarejestrowana jako bezrobotna, ale po cichu pomagałam mężowi w prowadzeniu sklepu. Chodziłam do urzędu pracy nadal, aby potwierdzić gotowość do pracy, ale z myślą już inną – aby doszkolić się, móc otworzyć swój prawdziwy biznes (T5 P10).

Jednak przede wszystkim nie mogę zaakceptować tak absurdalnej argumentacji o odmowie. Że niby sama sobie poradzę na rynku pracy. Ciekawe, zwłaszcza w świetle tego, że urząd sam nie pomógł mi w żaden sposób i nie przedstawił żadnej oferty pracy. (…) *Okazuje się, że nie mogę się odwołać, bo pismo, jakie dostałam, nie jest decyzją, a tylko od decyzji mogę się odwołać. Według pani z zielonej linii, którą też już zdążyłem zirytować tym, że nalegam i nie zgadzam się z pismem, nie mam żadnej możliwości obrony i protestu przeciwko takiemu potraktowaniu mojej osoby* (…) *ale nie, przecież muszę być grzeczna i lepiej nie zadzierać z urzędnikiem* (T5 P3).

Potem zrezygnowałam z chodzenia do pośredniaka, bo i tak za przeproszeniem gówno tam robili i nigdy nie zdarzyło mi się wejść do pokoju, żeby tam powiedziano: „tak, mamy ofertę pracy" (T3 P5).

Nauczyłam się, że nie można zadawać pytań, by nie drażnić urzędnika (T3 P1).

„przemiał" (por. Sztandar-Sztanderska 2016: 11) jest warunkiem *sine qua non* ich istnienia. W tym świetle nie na rękę jest im otwarcie i elastyczność podejścia w relacji pomocy/wsparcia, co wyjaśniałoby ową wspomnianą „zabawę w rejestrowanie".

Urząd jest zatem postrzegany jako instytucja, która nie pomaga, a doświadczenia korzystania z jej usług skutkuje znaczną niechęcią do ponownego powrotu do niej, z wyjątkiem sytuacji, kiedy osoba potrzebuje ubezpieczenia zdrowotnego. Konsekwencją takiego obioru instytucji jest posiadanie, budowanie oraz wzmacnianie przekonania, że kryzys braku zatrudnienia osoby doświadczające go, są skazane przezwyciężyć wykorzystując wyłącznie własne zasoby, możliwości i umiejętności.

Uwagę zwraca także dyskurs urzędniczej władzy i posłuszeństwa osób korzystających z instytucjonalnego wsparcia. Jak czytamy w pamiętnikach, niezatrudnieni/niezatrudnione muszą być grzeczni, posłuszni, nie mogą drażnić osoby urzędniczej. Innymi słowy muszą robić wszystko, aby ich nie rozdrażnić, chociaż nie określają co ich spotka, kiedy nie będą im przychylni. Na bazie ogółu wypowiedzi można jedynie domyślać się, że ową karą za nieposłuszeństwo może być wykreślenie z rejestru, o którym już pisałem. Jedna z autorek określa to jako tresurę samej siebie. Z jednej strony koresponduje to z Hanowskim byciem dla siebie osobą nadzorującą (Han 2022: 84), zaś z drugiej, w duchu *experiential learning*, pokazuje czerpanie z doświadczeń minionych, by ułatwić sobie funkcjonowanie w przyszłości.

> *Wytresowałam się w różnych chwytach, by ten dzień* [wizyty w urzędzie pracy – przyp. M.R.] *był jak najmniej uciążliwy, jednak urzędnicy za każdym razem czymś niemiłym mnie zaskoczą. Tym razem wymyślono, że każdy bezrobotny ma zgłaszać się co miesiąc. Jakież więc było moje zdziwienie, gdy o godz. 13 zastałam tłum narodu. Nic mi jednak nie pozostało jak zacisnąć zęby i pokornie ustawić się w ogonku* (…) [wizyta w urzędzie pracy – przyp. M.R.] *O zadaniu jakiegokolwiek pytania z naszej strony nie było mowy. Składaliśmy podpisy w milczeniu, aby nie narazić się urzędnikowi, który robił wszystko, aby ludzie nie sterczeli pod drzwiami. Zresztą, o co można pytać?* (T3 P1).

W kontekście szeroko rozumianych usług aktywizacyjnych, osoby niezatrudnione instytucjonalnie doświadczają uczenia się nieprzydatnych rzeczy. Organizowane kursy nie tylko nie poszerzają wiedzy i umiejętności, ale w żaden sposób nie poprawiają sytuacji osób, które w nich uczestniczą. Wydaje się zatem, że osoby te doświadczają pozornego wsparcia, a także budują przekonanie o takim jego charakterze. Innym przypadkiem w tym obszarze, jest sytuacja, kiedy mimo chęci uczestniczenia w zajęciach o wybranej tematyce finalnie nie odbywają się ze względów organizacyjnych (np. zgłoszenia się niewystarczającej liczby osób). To także buduje niechęć i przekonanie o bezsensowności korzystania ze wsparcia instytucji, która okazuje się nie pomagać/wspierać.

Doświadczanie instytucji w największym stopniu kształtuje przekonanie o samej instytucji oraz osobach w niej zatrudnionych. Doświadczenia te stawiają je w świetle miejsc upokorzenia, co dotyczy nie tylko urzędów pracy, lecz również ośrodków pomocy społecznej i innych instytucji wsparcia/pomocy. Owe upokorzenie przejawia się w proszeniu o pomoc, które jest – używając słownictwa autorów i autorek pamiętników – niemalże żebraniem. W takiej relacji nie ma mowy o podmiotowości, a ta, jak sądzę jest warunkiem zaistnienia sytuacji wsparcia.

Wśród upokarzającego doświadczania instytucji wsparcia należy wskazać także bezwzględne podporządkowanie woli osób urzędniczych oraz nadmierną ostrożność w kontaktach – jak czytamy w pamiętnikach – nie drażnienie urzędników i urzędniczek. Podporządkowanie jest warunkiem bycia w instytucji, do której osoby niezatrudnione przychodzą jako amatorki/amatorzy, którzy nie wiedzą nic na temat rynku pracy i poszukiwania zatrudnienia, a niemal równie niewiele wiedzą o tym, co w tej kwestii jest dla nich ważne. Jest to zatem sytuacja, kiedy instytucja wie lepiej, co jest dla nich właściwe i dobre. Osoby urzędnicze wykorzystują posiadaną władzę, co podkreślają poprzez moralizowanie, podnoszenie głosu, czy wskazywanie powinności zarówno potencjalnej jak i koniecznej (powinieneś/powinnaś, musisz). Absurdalność rekonstruowanej sytuacji polega na tym, że nawet bezwzględne podporządkowanie woli osób urzędniczych nie gwarantuje, że poszukiwania zakończą się sukcesem.

Z drugiej strony osoby urzędnicze przedstawiane są jako wykazujące brak zainteresowania osobami klienckimi, z którymi przychodzi im współpracować. Uskarżają się na brak czasu, nadmiar obowiązków, a także obwiniają osoby niezatrudnione za tak kształtującą się sytuację w instytucji. Skutkuje to wpędzaniem osób pozostających poza zatrudnieniem w poczucie winy, utratą ich pewności siebie. Zamiast wspierać i pomagać w przezwyciężeniu życiowego kryzysu, buduje niechęć do instytucji i osób w niej zatrudnionych, a także poczucie wyłącznej odpowiedzialności za swoje aktualne położenie życiowe oraz odmianę losu.

Analiza materiału badawczego pozwala dostrzec edukacyjny potencjał braku zatrudnienia. Wzorem wcześniejszych podrozdziałów, pola, w których można ów potencjał dostrzec, przedstawiam na poniższym schemacie, ponownie stosując czteroelementowy układ analizy, opierający się na kategoriach porządkujących. Podział poszczególnych kwestii ma jednak charakter umowny, nieostry, bowiem elementy te wzajemnie się przenikają. Chcąc zachować przejrzystość wywodu dokonałem podziału przyjmując za kryterium poziom najwyższego dopasowania do konkretnej kategorii porządkującej.

W **sferze zawodowej** doświadczenie braku zatrudnienia w obszarze instytucjonalnym uczy, że szeroko rozumiane wsparcie instytucjonalne jest nieefektywne i nie powoduje przezwyciężenie kryzysu. Urzędy nie dysponują ofertą aktywizacyjną, która realnie wpłynęłaby na zmianę. Dostępne oferty zatrudnienia są najgorszej kategorii, i w gruncie rzeczy, w miejscach je oferujących, osoby niezatrudnione czeka wyzysk i wykluczenie. Mimo głęboko pokładanych nadziei na zmianę sytuacji dzięki szkoleniom, te, które oferują urzędy, są stwarzaniem pozorów i nie zwiększają szans na zatrudnienie.

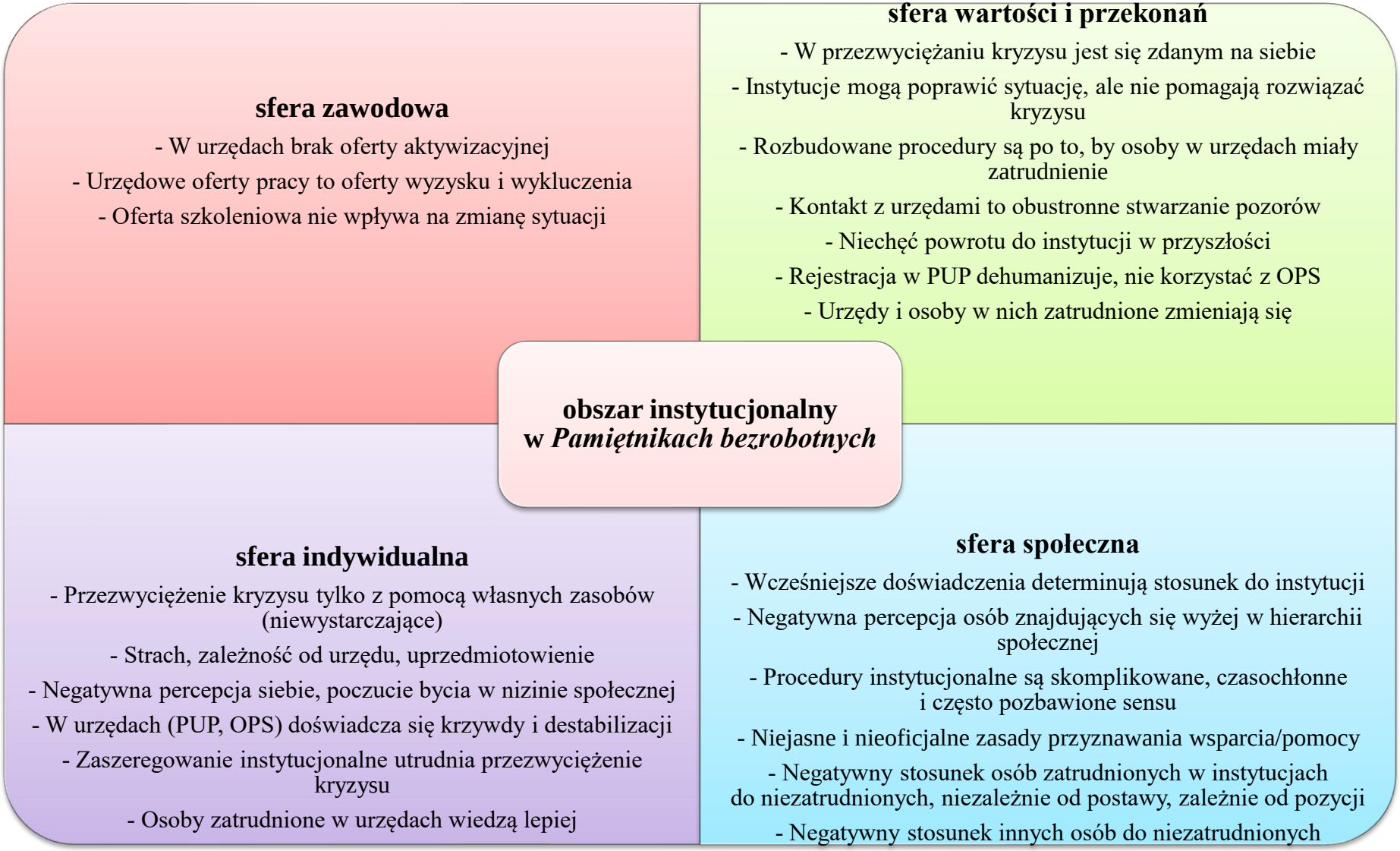
Wnioski te są odzwierciedlone w **sferze wartości i przekonań**, którą otwiera wspominane już przekonanie o przezwyciężaniu kryzysów jedynie dzięki własnym zasobom osób pozostających poza zatrudnieniem. Osoby te uczą się, że instytucje mogą poprawić sytuację (np. poprzez świadczenie finansowe), jednak nie wspierają/pomagają w rozwiązaniu kryzysu. Rezultatem wspomnianych wniosków jest wyciągnięcie „lekcji" na przyszłość, mówiącej o niechęci powrotu do instytucji (zarówno PUP jak i OPS) w przyszłości (ostatnie miejsce, w którym będą poszukiwały pomocy/wsparcia). Rejestrację w powiatowych urzędach pracy uznają za procedurę dehumanizująca – z człowieka stają się urzędowym numerkiem. Na podstawie kontaktów z instytucjami wnioskują, że jest on obustronnym stwarzaniem pozorów (m.in. urząd, że realnie zwiększa szansę na zatrudnienie; osoba niezatrudniona, że jest dyspozycyjna), a rozbudowane procedury administracyjne mają zapewnić etaty i obowiązki osobom w nich zatrudnionym. Dostrzegają jednak dokonujące się w urzędach zmiany (na lepsze).

W obszarze instytucjonalnym, w **sferze indywidualnej** doświadczenie braku zatrudnienia uczy, że przezwyciężenie tego kryzysu możliwe jest jedynie dzięki wykorzystaniu własnych zasobów, które są jednak niewystarczające. Kontakt z instytucjami, poprzez posiadaną przez nie władzę, wywołuje strach, zależność od urzędu i woli osób urzędniczych oraz poczucie uprzedmiotowienia. Takie doświadczenie uczy, że w urzędach (PUP i OPS) doświadcza się krzywdy i destabilizacji sytuacji życiowej, a więc rzeczy zupełnie odwrotnych od tego, do czego instytucje te powołano. Stygmatyzacja dokonana poprzez nadanie urzędowego statusu, zdaniem autorów i autorek pamiętników, utrudnia przezwyciężenie kryzysu. Fakt, iż osoby urzędnicze wiedzą lepiej stwarza zagrożenie umniejszania własnego zdania przez osoby pozostające poza zatrudnieniem i uczenia się stosunku podległości. W obliczu tak kształtującej się sytuacji, swego rodzaju klamrą jest nabywanie negatywnej percepcji siebie oraz poczucia znajdowania się na najniższych szczeblach społecznej hierarchii.

Potencjał edukacyjny obserwowany w **sferze społecznej**, w większości składa się z elementów negatywnie wartościowanych przez osoby pozostające poza zatrudnieniem.

Z jednej strony osoby pozostające poza zatrudnieniem doświadczają negatywnego stosunku do siebie (i innych osób niezatrudnionych) ze strony innych osób (ogólnie rozumianego społeczeństwa), negatywnego stosunku do osób niezatrudnionych przez osoby, z którymi mają do czynienia w szeroko rozumianych instytucjach, niezależnie od postawy, lecz w zależności od aktualnej pozycji społecznej (na podejście nie wpływa np. wcześniejsze zajmowanie wysokiego stanowiska). Zaś z drugiej strony, osoby te nabywają negatywnej percepcji osób znajdujących się wyżej w hierarchii społecznej. Można zatem domniemywać, że ta sytuacja uczy traktowania innych, tak jak jest się przez nich traktowanym. Wnioski te zdają się być zasadne w obliczu tego, że wcześniejsze doświadczenia determinują stosunek do instytucji. Osoby niezatrudnione uczą się zatem, że przekonania społeczne w zakresie percepcji instytucji mają swoje źródło w realnych doświadczeniach. Zasady przyznawania wsparcia/pomocy są niejasne, zdarza się, że funkcjonują nieoficjalne zasady, a procedury instytucjonalne – skomplikowane, czasochłonne i niejednokrotnie pozbawione sensu. Kontakt z instytucjami uczy zatem, że w gruncie rzeczy nie znajdzie się w nich pomocy/wsparcia, które służyłoby przezwyciężeniu kryzysu braku zatrudnienia.

Schemat 10. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia: obszar instytucjonalny w *Pamiętnikach bezrobotnych*



Źródło: Badania własne.

5.5. Osoby niezatrudnione i ich uczenie się z doświadczenia. Szkic do portretu w świetle badawczego rozeznania środowiska

W tym podrozdziale przechodzę na kolejny poziom opisu i analiz materiału badawczego pochodzącego z *Pamiętników bezrobotnych*. W poprzednich podrozdziałach, materiał ten analizowałem w podziale na cztery obszary: indywidualny, społeczny, instytucjonalny oraz obszar dodatkowy: uczenie się. Ten podrozdział ma natomiast charakter podsumowania. Analizę i wnioski, zgodnie z przyjętą ramą metodologiczną, ograniczę do trzech obszarów: indywidualnego, społecznego oraz instytucjonalnego.

Przypomnę, że „doświadczenie edukacyjne" zdefiniowałem na potrzeby badań własnych jako wszystkie aktywności i wpływy, które mają znaczenie dla przeformułowania dotychczasowych sposobów rozwiązywania kryzysów. To jednostka ocenia, czy dane doświadczenie miało dla niej edukacyjny charakter. W tym sensie edukacyjne doświadczenie powiązałem z całożyciowym uczeniem się oraz uczeniem się na podstawie doświadczenia. Uczenie się, zwłaszcza, w odniesieniu do osób doświadczających różnego rodzaju kryzysów, ma na celu sprostanie wyzwaniom codziennego życia i przezwyciężenie tych trudności. Proces ten jest jednak zapośredniczony społecznie – zawsze dokonuje się w jakiejś społecznej przestrzeni oraz w społecznym kontekście, np. poprzez możliwość negatywnego i pozytywnego oddziaływania osób z najbliższego otoczenia (Kolb, Kolb 2022: 168) czy kontakt z instytucjami wsparcia. Nie należy więc pomijać w ocenie aspektów związanych z otoczeniem jednostki czy środowiskiem lokalnym. Jak dowodziłem, jednostka, by rozwiązać sytuację kryzysową może skorzystać z już posiadanych przez siebie schematów poznawczych (wynikających na przykład z wcześniejszych doświadczeń w tym zakresie) lub podejmować refleksję, konceptualizować oraz eksperymentować z nowymi rozwiązaniami, które na powrót, prowadzą do kolejnych doświadczeń i rozwiązań. Każda z tych sytuacji przyjmuje formę opisanego przez Davida i Alice Kolbów cyklu uczenia się z doświadczenia/doświadczania (2022: 66).

W materiale pamiętnikarskim wątki indywidualne zaznaczały się w wielu kontekstach, obrazując jednostkowe zmagania z sytuacją kryzysową, ale i obnażając głębokie, społeczne zakorzenienie indywidualistycznej postawy, hołdującej własnym wysiłkom jednostki czy obarczając ją odpowiedzialnością za sukces i porażkę, niejako niewrażliwej na szerszy kontekst życia i zjawisk.

Powyższe uwagi wprowadzające wypełniają edukacyjne potencjały zawarte **w obszarze indywidualnym**, odzwierciedlającym indywidualistyczne tendencje. Jak wynika z badawczego rozpoznania, doświadczenie braku zatrudnienia uczy, że kryzysy pojawiające się

w życiu jednostki, musi ona rozwiązać sama, wykorzystując własne zasoby. Edukacyjna treść doświadczeń wykształca przekonanie o samowystarczalności i samonadzorze[53]. Działanie w tym zakresie jest o tyle trudniejsze, że jednostka ma świadomość posiadania niewielkiego wpływu na zmianę. Własne działania postrzega jako nieskuteczne, a przekonanie to buduje w oparciu o doświadczenia: instytucjonalne, podjęte próby samodzielnego znalezienia zatrudnienia, kontakty z osobami zatrudniającymi, a także obserwowanie zjawisk społecznych i doświadczeń innych osób niezatrudnionych. Te doświadczenia uczą jednostkę, że nie jest w stanie znaleźć zatrudnienia.

Przedstawianą samodzielność wzmacnia fakt nieotrzymywania wsparcia od osób z najbliższego otoczenia (w tym rodziny), a nawet jeśli takowe się pojawia (co zdarza się wyjątkowo rzadko), to ma ono charakter krótkoterminowy. Doświadczenie braku zatrudnienia może wiązać się z dostrzeganiem szeroko pojętego negatywnego, a nawet destrukcyjnego wpływu osób z otoczenia, czego rezultatem jest uczenie się ograniczania kontaktów. Osoby niezatrudnione mają bowiem silnie zakorzenioną potrzebę spełniania oczekiwań innych, a jednocześnie świadomość, że nie są w stanie tych oczekiwań spełnić. Obawiają się negatywnej oceny ze strony osób z otoczenia, obejmującej tak spełnianie oczekiwań, jak i podejmowanie działań zaradczych. Ocena konsekwencji unikania kontaktów z innymi, musi być jednak formułowana indywidualnie, bowiem, jak pokazują badania (Ślebarska 2010) zarówno brak, jak i zbyt dużo wsparcia społecznego utrudniają przezwyciężenie kryzysu.

Doświadczenie braku zatrudnienia jest przestrzenią internalizowania przekonania o własnej odmienności (od zdefiniowanego, jako zatrudnionego, społeczeństwa), a także poczucia wykluczenia. Elementy te znajdują odzwierciedlenie w niekorzystnej percepcji siebie obejmującej ocenę siebie jako jednostki bezużytecznej, zbędnej. Kolejne elementy badawczo dostrzeżonej tożsamości osób niezatrudnionych to obwinianie siebie za kryzys, a nawet odczuwanie odrazy względem siebie. Jak wskazuje powyższe, doświadczenie braku zatrudnienia wiąże się z utratą dotychczasowej tożsamości (opieranej głównie na sferze zawodowej), a także dostrzeżeniem nieznajomości siebie.

Brak zatrudnienia jest sytuacją uruchamiającą pewne mechanizmy zaradcze (por. Podgórny 2000). W oparciu o materiał badawczy, do takich mechanizmów można zaliczyć: wyparcie, stwarzanie pozorów aktywności oraz bezkryzysowego życia w kryzysie czy odporności na niekorzystne zmiany. Początkowy pesymizm związany z utratą zatrudnienia

[53] Odwołuję się w tym miejscu do aparatury pojęciowej stosowanej przez Byung-Chul Hana, piszącego m.in., że jednostka w obliczu kryzysu staje się dla siebie narzędzie przymusu i wyzysku (Han 2022: 73). Jednostka jest sama dla siebie osobą nadzorującą, stąd proponowane przeze mnie pojęcie samonadzoru.

(przejawiający się w pozytywnych reakcjach na większą ilość czasu, jaki można poświęcić np. rodzinie) przekształca się w pesymizm. Uczą się także orientować temporalnie na tu i teraz. Do czynności zaradczych należy również zaliczyć naukę oszczędności, niejako wymuszoną przez zmianę stylu życia, związaną z ograniczonymi lub brakiem środków finansowych.

Jednym ze sposobów przezwyciężenia kryzysu jest zdaniem autorek i autorów pamiętników uczenie się oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Interesujące jest jednak to, że doświadczenia poszukiwania zatrudnienia uczą ich, że posiadane dyplomy są nieprzydatne, co pozostaje w sprzeczności z postrzeganiem zmiany przez pryzmat dokształcania. Poszukiwanie zatrudnienia uczy ponadto poruszania się po rynku pracy oraz obniżania oczekiwań względem potencjalnego zatrudnienia, będącego rezultatem nieskuteczności wysiłków w tym zakresie. Własną relację z instytucjami wsparcia określają jako zależność.

W szerszym kontekście, doświadczenie braku zatrudnienia w *Pamiętnikach bezrobotnych* wiązało się z dwojakim percypowaniem braku zatrudnienia oraz osób go doświadczających, przez same osoby niezatrudnione. Podział ten odzwierciedla zaproponowany niegdyś przeze mnie podział na „Ja-bezrobotnego" oraz „Innego-bezrobotnego" – z czego jedna konstrukcja ma charakter pozytywny, a druga negatywny (zob. Rutkowski 2020d). Niejednokrotnie własną sytuację różnicują względem innych, określając ją jako lepszą („inni mają gorzej").

Indywidualizm jako cecha społeczeństwa (ówczesnego, tj. w latach obejmujących poszczególne pamiętniki, ale i współczesnego) był wielokrotnie podejmowanym wątkiem w odniesieniu do **obszaru społecznego**. Oprócz poruszonych już w obszarze indywidualnym kwestii samodzielnego przezwyciężania kryzysu czy samowystarczalności, w kontekście społecznym pojawiał się także wątek przetrwania osób najsilniejszych, co wiązało się z pewną rekomendacją realizowania własnych celów, niezależnie od okoliczności.

Autorzy i autorki pamiętników dostrzegali transformację społecznej percepcji kryzysów, w tym braku zatrudnienia (staje się bardziej wyrozumiałe; „pozytywne"), a także pokoleniowego podejścia do zatrudnienia. Młodsze pokolenia, w odróżnieniu od starszych, traktują zatrudnienie bardziej swobodnie. Wskazana transformacja społecznego postrzegania kryzysów nie znajduje jednak ścisłego potwierdzenia w materiale badawczym, ale tylko wtedy, gdy patrzy się na niego wąsko. Szeroka perspektyw pozwala dostrzec przekonanie o zbędności osób, które nie są w stanie dostarczyć środków na utrzymanie siebie i rodziny (Baumanowska „zbędność") czy udowadniania swojej społecznej wartości, poprzez bycie w zatrudnieniu. Udowadnianie wartości dotyczy także samej sytuacji zatrudnienia – początkowe

wynagrodzenie jest zazwyczaj niższe, gdyż osoby zatrudniające muszą przekonać się o wartości osoby zatrudnionej. Negatywny stosunek społeczeństwa do braku zatrudnienia, zdaniem autorów i autorek pamiętników, wynika z braku takowych doświadczeń (co również nie znajduje potwierdzenia w literaturze, por. Rutkowski 2020d). W obliczu takiego stosunku społeczeństwa, obejmującego przekonanie o obojętności, złej woli, moralizowaniu oraz wykorzystywaniu dla odnoszenia własnych korzyści, nie zaskakuje, że osoby doświadczające kryzysu braku zatrudnienia uczą się ograniczania kontaktów społecznych. Co więcej, uczenie się obejmuje przekonanie, że zmiana zachowania może przynosić jednostce korzyści – zwłaszcza, jeśli dotyczy spełniania czyichś oczekiwań. Mowa zatem o relatywności traktowania, które obserwowane jest w szerszym zakresie. Pozycja społeczna determinuje np. sposób zachowania osób zatrudnionych w urzędach (tę samą osobę traktują lepiej, gdy posiada zatrudnienie i gorzej, gdy go nie ma).

Brak zatrudnienia pozwala dostrzec społeczne oczekiwania realizacji dwóch ról: rodzica oraz osoby zatrudnionej. Pozycja zawodowa i życiowa jednostki jest – jak wynika z badawczego rozpoznania – z góry określona, w związku z czym ma ona niewiele możliwości, by ją zmienić. Doświadczenia poszukiwania zatrudnienia uczą, że rynek pracy to przestrzeń zaciętej rywalizacji i nierówności. Jak wynika z badawczego rozpoznania, nie sposób spełnić oczekiwania osób zatrudniających, a posiadanie bogatego doświadczenia wcale nie działa w tym przypadku korzystnie. Osoby zatrudniające po prostu są niechętne do zatrudniania osób niezatrudnionych, zwłaszcza tych, oddelegowanych z urzędu pracy.

Obszar instytucjonalny. Charakterystyka ofert zatrudnienia dostępnych w urzędach pracy jest tożsama z tą przedstawioną powyżej – są narzędziem wyzysku, obejmują tylko wybrane kategorie osób („oferty ostatniej kategorii"), wykluczając innych, a zatrudnienie na podstawie urzędowego skierowania jest jednoznaczne z gorszym traktowaniem. Zasadniczo, urząd nie dysponuje ofertą aktywizacji, a oferowane szkolenia nic nie wnoszą – ich treść jest nieprzydatna i nie wpływa na poprawę sytuacji zatrudnieniowej.

Doświadczenie kontaktu z urzędem pracy dostarcza szeregu edukacyjnych „lekcji", stawiających tę instytucję w niekorzystnym świetle. Funkcjonujące w nich procedury uznawane są za bezsensowne, a ich jedyny cel to stworzenie bzdurnych obowiązków (zob. Graeber 2019), by osoby w nich zatrudnione miały co robić. Zasady przyznawania wsparcia są niejasne, mają arbitralny charakter. Urzędnicy i urzędniczki odbierani są jako osoby, które wszystko wiedzą najlepiej. Ponadto prezentują negatywną postawę względem klientek i klientów, co wywołuje poczucie krzywdy i uprzedmiotowienia. Doświadczeniem szczególnie stygmatyzującym –

jak wynika z materiału badawczego – jest nadanie urzędowego statusu osoby bezrobotnej, przedstawiane niczym wypalenie piętna.

Stosunek do urzędów i osób w nich zatrudnionych zazwyczaj wynika z wcześniejszych (na ogół negatywnych) doświadczeń kontaktu z nimi, które są ekstrapolowane na ogół instytucji. Biorąc pod uwagę, że jest to pewien proces, stanowi zatem potencjalną przestrzeń zmiany. To zdaje się mieć już miejsce – autorzy i autorki pamiętników dostrzegają pewne dokonujące się w nich zmiany. Trudno jednak zawierzyć w słuszność tego podejścia, skoro obciążenie prezentowanymi tutaj opiniami i doświadczeniami, zdaje się temu nie dawać wiary. W materiale badawczym znajdują się również „argumenty" obciążające ośrodki pomocy społecznej – doświadczenie kontaktu z nimi uczy, że można być w nich poniżanym.

Zasadniczo, szeroko rozumiane urzędy, odbierane są jest jako instytucje, które mogą nieco poprawić sytuację, ale nie pomogą w rozwiązaniu kryzysu. Autorzy i autorki pamiętników mówią wręcz o utrudnianiu podejmowania działań zaradczych, czego edukacyjnym rezultatem jest przekonanie, że to ostatnie miejsca, gdzie należy takowego wsparcia szukać. Doświadczenie korzystania ze wsparcia instytucjonalnego uczy, że jest to wzajemna gra pozorów – osoby w urzędach udają, że realnie aktywizują (by nie napisać – udają, że coś robią), a osoby niezatrudnione, że podporządkowują się woli osób urzędniczych. Jedyny cel obecności w instytucji osób niezatrudnionych, obserwowany na podstawie *experiential learning*, to poznanie działania i funkcjonowania instytucji.

Poruszone wyżej wątki w odniesieniu do obszarów poziomów: indywidualnego, instytucjonalnego oraz społecznego, w sposób skrótowy zebrałem na poniższym schemacie.

Schemat 11. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia w *Pamiętnikach bezrobotnych*

obszar indywidualny	obszar społeczny	obszar instytucjonalny
•konieczność samodzielnego przezwyciężenia kryzysu; choć własny wpływ na zmianę jest niewielki •nieskuteczność swoich działań, niezdolność do znalezienia zatrudnienia •samowystarczalność i samonadzór •poczucie odmienności, wykluczenia •nieznajomość siebie, utrata tożsamości •niekorzystna percepcja siebie; bezużyteczność, zbędność, obwinianie siebie, odraza względem siebie •wyparcie, stwarzanie pozorów, odporność na niekorzystne zmiany •zmiana stylu życia, nauka oszczędności •początkowy optymizm, później pesymizm •orientacja temporalna na tu i teraz •dualistyczne postrzeganie sytuacji osób niezatrudnionych •inni: unikanie kontaktu, destrukcyjny wpływ, ocena, oczekiwania i ich spełnianie •brak wsparcia najbliższych, jego krótkoterminowość •uczenie się warunkiem przetrwania •poczucie zależności od instytucji •zatrudnienie: poruszanie sie po rynku, obniżanie standardów, nieprzydatność dyplomów •inni mają gorzej	•modyfikowanie zachowania przynosi korzyści; relatywne traktowanie zależne od pozycji •ograniczanie kontaktów społecznych •negatywny stosunek społeczeństwa do osób niezatrudnionych oraz samego zjawiska (brak doświadczeń) •inni: obojętność, zła wola, moralizowanie, wykorzystywanie •pokoleniowa zmiana postrzegania zatrudnienia, zmiana percepcji społecznej •pozycja zawodowa i życiowa jest z góry określona •indywidualizm, przetrwają najsilniejsi •wychowanie do zatrudnienia (społeczne oczekiwanie, pozory) i bycia rodzicem •niechęć zatrudniania, potrzeba znajomości •udowadnianie społecznej wartości, także w zatrudnieniu (płaca) •zatrudnienie: rywalizacja, nierówności, niemożność spełnienia oczekiwań, doświadczenie utrudnia poszukiwanie •realizować cele należy niezależnie od okoliczności życia •zbędność osób, które nie mogą zarobić na siebie i rodzinę	•wcześniejsze doświadczenia determinują stosunek do instytucji •urzędy krzywdzą i uprzedmiatawiają; negatywny stosunek osób w urzędzie •status jako stygma •w OPS można doświadczyć poniżenia •instytucje mogą poprawić sytuację, ale nie pomogą rozwiązać kryzysu •urząd utrudnia przezwyciężenie kryzysu, to ostatnie miejsce, w którym powinno się szukać wsparcia •urząd nie dysponuje ofertą aktywizacji •urzędowe oferty zatrudnienia wykluczają i są narzędziem wyzysku •zatrudnienie ze skierowania urzędu oznacza gorsze traktowanie •nic niewnoszące szkolenia •obustronne stwarzanie pozorów •urzędnicy wiedzą lepiej •bezsensowne procedury; są tylko po to, by osoby w urzędach miały zatrudnienie •niejasne zasady przyznawania wsparcia •urzędy i osoby w nich zatrudnione zmieniają się •poznanie instytucji

Źródło: Badania własne

6. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia: perspektywa doradczyń zawodowych

Zawarte w tym rozdziale treści są analizą materiału badawczego pochodzącego z wywiadów eksperckich przeprowadzonych wśród doradczyń zawodowych. Szczegółowe informacje m.in. o metodzie czy doborze osób badanych, zawarłem w rozdziale metodologicznym (zob. rozdział 4 rozprawy). Materiał pozyskany w wywiadach odnosił się do wszystkich obszarów analizy, jednak jego zakres był różnorodny, zatem niezbędny był głębszy namysł badawczy, by dostrzec w wypowiedziach doradczyń zawodowych edukacyjny potencjał braku zatrudnienia.

Zgodnie z zaprezentowaną logiką opisu i analizy materiału badawczego, w kolejnych podrozdziałach prezentuję rezultaty prac badawczych w podziale na poszczególne obszary, tj. obszar uczenia się, indywidualny, społeczny oraz instytucjonalny. Opis w obrębie każdego z nich jest zorganizowany w oparciu o kategorie wyłonione z materiału badawczego. Kategorie te przedstawiam na poniższym schemacie. W przypadku grupy doradczyń zawodowych, badawczy opis został uzupełniony podrozdziałem, w którym zebrałem wypowiedzi dotyczące tego, czego badane nauczyły się od osób niezatrudnionych – swoich klientek i klientów.

Schemat 12. Kategorie wyłonione z materiału badawczego pochodzącego z wywiadów eksperckich przeprowadzonych z doradczyniami zawodowymi, w podziale na obszary analizy

obszar uczenia się	obszar indywidualny	obszar społeczny	obszar instytucjonalny
•indywidualność sytuacji •przekonania o sobie i innych •kwalifikacje i kompetencje •kombinowanie •mechanizmy zaradcze •funkcjowanie i życie w społeczeństwie •nie uczenie się •wzajemne uczenie się osób niezatrudnionych	•kategoryzacje •potrzeby •deficyty •poznanie siebie •charakterystyka osób niezatrudnionych	•społeczna charakterystyka pracy doradczej •ocena •samopoznanie	• percepcja instytucji •sposób działania instytucji •zawodowa rola doradczyni •narzędzia pracy doradczej

Źródło: Badania własne.

W obszarze uczenia się wyłoniłem osiem kategorii opisu, w obszarze indywidualnym – pięć, społecznym – trzy, a w instytucjonalnym – cztery. Końcowym „produktem" badawczego opisu w każdym obszarze, jest ujęcie dostrzeżonych kwestii w czterech kategoriach porządkujących oraz ich przedstawienie w formie graficznej – schematu. Dokonywane podziały materiału empirycznego mają jednak nieostry charakter. Podejmowane kwestie zazwyczaj odnoszą się do kilku jednocześnie. Przyporządkowałem je w oparciu o subiektywną ocenę stopnia dopasowania.

6.1. Uczenie się z doświadczenia braku zatrudnienia okiem doradczyń zawodowych

„W każdej sytuacji jest element negatywnego doświadczenia, z których można wyciągnąć pozytywne dla siebie rzeczy".

Obszar edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia, zgodnie z zaprezentowaną metodologią badań stanowił główną oś zainteresowania, którą poruszałem z doradczyniami zawodowymi podczas wywiadów eksperckich. Od strony technicznej, pytałem wprost o to, czego może nauczyć brak zatrudnienia, ale także próbowałem dostrzec i eksplorować takie wątki, przy okazji innych wypowiedzi. W rozmowach z doradczyniami poszukiwałem zatem potencjalnych obszarów zmian zachodzących w wyniku utraty zatrudnienia, wszelkiego rodzaju wpływów z uwzględnieniem czynników je wywołujących, a także tych, w których wprost wskazywały, że osoby nauczyły się, uczą się lub mogą się czegoś nauczyć.

Słowem wstępu wskazać można występowanie generalnej tendencji do trudności w bezpośrednim formułowaniu wypowiedzi obejmujących interesującą mnie kwestię, a więc określania tego, czego można nauczyć się w rezultacie utraty zatrudnienia lub czego uczą/nauczyły się/ mogą nauczyć się osoby niezatrudnione. Z większą bądź mniejszą ingerencją badacza, polegającą na naprowadzaniu na interesujący mnie obszar lub powtarzaniu i formułowania pytań w inny sposób, doradczynie wskazywały potencjalne obszary edukacyjne utraty zatrudnienia. Wydaje się zatem, że konieczne było podjęcie pogłębionej refleksji, poświęcenia się swobodnej wypowiedzi, która wolna by była od nadmiernego analizowania oraz przejmowania głosu przez funkcjonujące schematy poznawcze. Te dawały jednak o sobie znać w trakcie rozmów, czego reprezentacją jest poniższa wypowiedź:

(…) *wydaje się, że właśnie osoba, która jest osobą bez pracy, jest taka bez… bezradna, bezbronna, tak na pierwszy rzut oka by się wydawało, że tam i że z tego, z tej sytuacji*

się nie da niczego nauczyć. Pewnie takie jest potoczne jakieś spojrzenie na to natomiast ja myślę, że tam ilu ludzi i ile historii tyle pewnie też tych nauk byśmy tutaj mogli całą litanie znaleźć (W2 D2).

Istotną barierą okazało się postrzeganie przez doradczynie zawodowe edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia głównie przez pryzmat rynku pracy, zatrudnienia, a także kompetencji i kwalifikacji niezbędnych/przydatnych w wymienionych obszarach. Wniosek ten jest tym ciekawszy, że, jak pokażą analizy zawarte w kolejnych podrozdziałach, swoją rolę badane doradczynie postrzegały i w praktyce realizowały szerzej niż tylko w zakresie rynku pracy.

Badane dokonywały wartościowania kwestii, o których się wypowiadały, dzieląc je na pozytywne oraz negatywne. Zasadniczo pojęcie uczenia się doradczynie kojarzyły z aspektami pozytywnymi, uwidocznione na przykład w pytaniu:

Czego uczy? Ale pozytywne, chodzi ci o pozytywne rzeczy? (W5 D5).

Dostrzeżenie edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia dla doradczyń było procesem poszukiwania jego pozytywnych aspektów, bowiem właśnie w takim kontekście percypowały samo uczenie się:

Wiesz, ja tego nie postrzegam w kategoriach uczenia się, bo raczej bym rzekła, że jest to… pewien stereotyp, który wynika po prostu z ich doświadczeń. Bo dla mnie pytanie, czego się uczysz to jest bardziej, w takim bardziej pozytywnym kontekście, że jest tutaj jakaś w tym nie wiem wartość? A tutaj oni czasami nabierają po prostu pewnych stereotypów, które wynikają z tego, jak są, nie wiem, traktowani. Albo inaczej, jak postrzegają, że są traktowani, bo. (…) *ja mogę to postrzegać, bo już jestem sfrustrowana, mam wszystkiego dosyć wszyscy mi odmawiają, tak, ja mogę postrzegać to tak, że to jest po prostu wymierzone we mnie nie* (W2 D2).

Cytowana wyżej wypowiedź zawiera wewnętrzne sprzeczności. Jej autorka z jednej strony wskazuje na subiektywność percypowania sposobu traktowania przez innych, a z drugiej nie pozostawia przestrzeni na własną ocenę edukacyjnego potencjału. Brak zatrudnienia ocenia raczej jako doświadczenie tworzące lub wzmacniające istniejące stereotypy, a zatem „negatywne", nie pozostawiając przestrzeni do dostrzeżenia aspektów „pozytywnych".

Badana odwołuje się do pojęcia wartości, którego dwojakie rozumienie w języku angielskim podkreśla David Graeber. Rozróżnienie polega na wydzieleniu dwóch pojęć, tj. „wartość", w liczbie pojedynczej, odnoszących się do sfery ekonomicznej, związanych

z finansami, w tym z zapłatą za zatrudnienie oraz „wartości" rozumianych jako pewnego rodzaju zasady, wynikające np. z moralności czy filozofii (Graeber 2019: 317). Autorka powyższego odwołania do wartości uczenia się, zdaje się mieć na myśli „wartości", chociaż dokonana w wypowiedzi ocena kierunkuje ją raczej w stronę pojęcia „wartość". Uczeniu się niejako odmawia statusu indywidualnych wartości, postrzegając je bardziej jako wartość, mającą przynieść mierzalne skutki, w ramach na przykład zatrudnienia – a zatem uczenie się dla rynku pracy; *reccurent education* (Solarczyk 2001: 157).

Końcowo, badane w swoich wypowiedziach dokonały prezentacji wachlarza możliwości dostrzegania edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia. Ich rozpiętość była znaczna – od uznania, że można niczego się nie nauczyć, do dostrzegania przestrzeni wzajemnego uczenia się osób niezatrudnionych od siebie. Ich puentą jest z jednej strony wskazanie, że każda sytuacja jest w jakiś sposób ucząca oraz, że każdy „negatyw" można przekuć w „pozytyw", o których mowa w poniższych wypowiedziach:

> *Indywidualnym, tak, no myślę, że nie w sensie nie myślę, że każda sytuacja jest w jakiś sposób ucząca, ale powiedziałam to bardziej w kontekście tego, że od tego społeczeństwa nie wyciąga wiedzy, no nie, a nawet na poziomie indywidualnym na pewno można wyciągnąć z tego jakąś wiedzę i coś na przyszłość, no nie? Także na to, bym się nie zamykała akurat* (W8 D8).

> *Natomiast no ja uważam, że no w każdej sytuacji, znaczy nie tylko, że uważam, ale jakby na własnym przykładzie też się przekonałam wielokrotnie, że w każdej sytuacji jest element taki, który taki element pozytywny… znaczy negatywnego doświadczenia, z których można wyciągnąć pozytywne dla siebie rzeczy, nie w takim sensie, że, a właściwie to dobrze, że tak wyszło tylko w takim sensie, że nauczyłam się czegoś, co jest ważne i czegoś, co może mi się w przyszłości przydać, nie. I tutaj w tej sytuacji bezrobocia zapewne indywidualnie, tak jak mówię, no też tak jest, że na przykład nagle zobaczyłem, że mam zasoby, albo że moja praca jest tak naprawdę więcej warta niż mi się wydawało, tak* (W2 D2).

Analizę, zgodnie z przyjętą perspektywą badawczą oraz procedurą postępowania wstępnego rozeznania, będę starał się utrzymywać poza wartościowaniem. Określenia „pozytywne", „negatywne" oraz bliskoznaczne mogą się zatem pojawiać jako bezpośrednio korespondujące z wypowiedzią badanej, jednak nie stanowią oceny opisywanej kwestii czy sytuacji. Wartościowanie dokonanych opisów pozostawiam osobie czytelniczej.

Kwestią nadrzędną dotyczącą tak analizowanego obszaru, jak i ogółu wniosków z przeprowadzonych badań empirycznych jest przewijający się wątek indywidualności sytuacji, która jest pierwszą kategorią opisu wyłonioną z materiału badawczego. Badane wskazywały, że sytuacja każdej z niezatrudnionych osób ma charakter jednostkowy, jest indywidualnie uwarunkowana, czego konsekwencją był względny brak uogólnień – często bowiem początkowo mówiły o trudności wskazania uniwersalnych dla wszystkich osób pozostających poza zatrudnieniem charakterystyk, jednak w toku wypowiedzi niejednokrotnie dokonywały swego rodzaju kategoryzacji.

Przechodząc do analiz w zakresie uczenia się na podstawie doświadczenia braku zatrudnienia, jedna z badanych dokonała ogólnego podsumowania, podkreślając, że:

> *To jest kwestia indywidualna, ja ci nie powiem, (…) na pewno po każdym spotkaniu każda zmiana zachodzi jakakolwiek zmiana, czy to są mniejsze, czy większe zmiany, to jest już indywidualnie od klienta, zawsze po każdej konsultacji zadaje tak zwane zadania domowe, nie jest tak, że przychodzi i wychodzi, pani sobie pogada i tyle i dostanę gotowca, tylko zawsze dostaje klient ode mnie czy klientka dostaje ode mnie zdanie domowe.* (...) *I to powoduje, że oni sami sobie uświadamiają, że ja jestem czy mam umiejętności, takie, takie i takie.* (...) *Natomiast, no mówię, z ręką na sercu można powiedzieć, że* (…)*, wejście do pokoju już jest zupełnie inne ze spotkania na spotkanie tak, bo sam się dzieli refleksjami, także jak wykonywa dane zadanie* (W7 D7).

Nie ma zatem wątpliwości, że zmiany zachodzą, różna może być natomiast ich treść i zakres – także w tym przypadku mowa o indywidualności. Ów proces doradczyni dostrzega między innymi w wyniku wykonywania przez klientów i klientki „zadań domowych", których przygotowanie jest aktem poznania siebie, samoidentyfikacji oraz budowania poczucia własnej wartości.

Kolejną kategorią wyłonioną na podstawie materiału zebranego podczas wywiadów, są przekonania o sobie i innych. W jej zakres wchodzą tak wiedza, jak i postawy. O tych drugich, jedna z badanych wypowiadała się w następujących słowach:

> *Podejrzewam też, że właśnie postawę, różnych postaw się można nauczyć, ale też jakiś konkretnych czynności, rzeczy* (W8 D8).

Warunkiem nauczenia się czegoś o sobie i innych jest pewna refleksja dotycząca siebie i swojej sytuacji. Owa refleksja jest nie tylko niezbędna dla wspomnianego uczenia się, ale również dla poszukiwania wsparcia i pomocy u innych osób oraz instytucji, a także podejmowania aktywności mających na celu zmianę aktualnego położenia życiowego. Wątki te zawiera poniższa wypowiedź:

> *No ciężko mi powiedzieć, jak to się takich osób, jeżeli wiesz, człowiek chce bezrobotny, który widzi przestrzeń na refleksję nad samym sobą tak, no to dochodzi do wniosku, że potrzebuje pewnej pomocy i pojawiają się tutaj* (…) *Też jest dla nich też, musieli się zastanowić, tak jak, kto mi pomoże. Więc ta refleksja jest tylko w jakimś stopniu na pojawia się nie czy… czy wiesz. No bo mi się wydaje, że osoba, która przychodzi do doradcy zawodowego, no to jednak musiała wygenerować trochę czasu wolnego, żeby zastanowić się nad sobą tak, jak tu pracę zdobyć, kto mi pomoże, co mam zrobić, co mam zmienić, tak, czyli takie zadawanie same sobie samemu pytań? No to to już jest pewny element refleksji nad samym sobą tak, jakieś już pierwsze kroki, więc zakładam, że każda osoba bezrobotna, który przychodzi tu w jakimś stopniu dokonała tego wglądu w siebie, a czy udolnie czy nieudolnie no to to już pojęcie względne* (W7 D7).

Zgodnie z dokonaną przez badaną oceną, wyjście po pomoc i/lub wsparcie zależy od powzięcia autorefleksji. Potwierdza się zatem wniosek, że korzystanie ze wsparcia instytucjonalnego nie jest pierwszym krokiem do przezwyciężenia kryzysu przez osoby pozostające poza zatrudnieniem (por. Flaszyńska 2019: 43; Kirenko, Boczkowska 2017: 15). To, następuje w wyniku ocenienia swoich możliwości jako niewystarczających dla zmiany swojej sytuacji, w konsekwencji której wsparcia osoby te poszukują niejako na zewnątrz. Ocenę i refleksję, o których mowa, ulokować można na spektrum między technikami Siebie a praktykowaniem zasady wyznania składającej się na władzę pasterską (Ostrowicka 2015a: 16). Jednostka bowiem musi sama dostrzec własne braki, przyznać się do nich, czego rezultatem jest uzyskanie pomocy/wsparcia, które na powrót – czerpią z technik Siebie (wszak rozwiązanie tkwi w jednostce).

Opisywana w poprzednim akapicie refleksja może dostarczać różnych wniosków, zarówno ułatwiających przezwyciężenie kryzysu, jak i uniemożliwiających; wzmacniających osobowość i wybrane zachowania, ale także osłabiająca inne. Jak wspominałem, badane analizowany obszar postrzegały i wartościowały raczej „negatywnie", jednak zgodnie z ich rozumieniem, opisywały wątki „pozytywne" – jak stwierdziła jedna z doradczyń, osoby pozostające poza zatrudnieniem w wyniku tejże sytuacji

Czasami się uczą czegoś o sobie pozytywnego (W2 D2).

Opisywane aspekty można zamknąć w pojęciu samoświadomości, między innymi dostrzegania potencjału osobistego, swoich mocnych i słabych stron. Interesujący jest fakt, że w wypowiedziach badane, co do zasady, odnosiły się do potencjału jako takiego, jednak ich pogłębione wypowiedzi schodziły na tor sfery zawodowej:

> *No, ale w sferze pozazawodowej też, że taka samoświadomości, nie, też która jest przykładem, no też na tą sferę pozazawodową nie, że właśnie na przykład lubię ludzi, ale generalnie jeśli chodzi o pracę, wolę pracować gdzieś tam samodzielnie.* (...) *No to takiej samoświadomości chyba. No albo właśnie jeśli chodzi o pozazawodowo, no to tego właśnie, jakby te wartości, tak, co dla mnie ważne, czy jest rodzina ważna, czyli ta praca czy zdrowie czy coś tam, no bo część jednak ludzi traci pracę z powodów jakichś tam zdrowotnych, tak* (W5 D5).

Doradczyni początkowo dokonuje odcięcia i podkreślenia, że nabywanie świadomości siebie dotyczy także sfery pozazawodowej, zaś w dalszej części opisuje preferencje co do zatrudnienia. W zebranym materiale empirycznym pojawiały się jednak wypowiedzi wskazujące na nabywanie świadomości w innych obszarach, na przykład sprawczości.

> *Na pewno nabierają świadomość tego, że większość tych wszystkich czynności, które by chcieli czy wykonują, czy do czegoś dążą, zależy od nich samych. Nie wszystkie, większość, bo czasami zależy od zdrowia, czasami zależy od sytuacji panującej na rynku pracy, ale większość z nich to jest ich działanie. To jest ich działanie. Także w ten sposób, bym to określiła* (W3 D3).

Sprawczość, rozumiana jako uczenie się własnego potencjału dotyczy dostrzeżenia możliwości działania i jego zakresu. Z jednej strony dostrzec tu można przywracanie poczucia sprawczości w duchu *empowerment*, jednak janusowe oblicze to ostrzeżenie o bliskości granicy indywidualnej odpowiedzialności, lokujących sprawczość wyłącznie w rękach osoby niezatrudnionej i zwalniającej z odpowiedzialności innych aktorów życia społecznego. Do złudzenia przypomina to utrwalanie i reprodukowanie wzorca *self-made man*, zgodnie z którym, uwikłana w neoliberalną rzeczywistość jednostka może tylko sama podjąć działania umożliwiające uprawomocnić się jej jako części społeczeństwa, definiowanego przez zatrudnienie (por. Środa 2020: 285).

Wypowiedzi doradczyń zawodowych w kategorii przekonań o sobie i innych. generalnie odnosiły się do uczenia się tego, co przydatne do radzenia sobie w aktualnej sytuacji życiowej i zawodowej (pozostawania bez zatrudnienia). Trafnym podsumowaniem tych wątków, jest poniższa wypowiedź, której autorka wskazuje szereg obszarów uczenia się:

> *Też i te rzeczy, których się nauczy mogą być albo właśnie związane z tym, jak sobie radzić w sposób jeżeli chodzi o tą stronę materialną albo mogą być związane też na przykład z jakimiś kwestiami osobowościowymi, na przykład dowiedziałam się, że nie jestem taka twarda jak mi się wydawało. Albo odwrotnie, że wydawało mi się, że jestem słaba i potrzebuje czyjegoś wsparcia, a nagle zostałam bez pomocy i daje radę. Więc tutaj, no i od takiej strony psychologicznej i od strony takiego radzenia sobie tego twardego w życiu, tak, tutaj różne rzeczy mogą się pojawić* (W2 D2).

Potwierdza się wniosek, że uczenie się siebie (samoświadomość) może wzmacniać jedne zachowania, postawy i przekonania, a inne osłabiać – należy jednak w tym miejscu zaznaczyć, że każdy z tych procesów może dotyczyć różnych obszarów, tj. zachowań akceptowalnych i społecznie pożądanych, jak i tych znajdujących się na przeciwległym biegunie. Stawiany przez Małgorzatę Michel (2016: 91) wniosek o różnej jakości wpływie utraty zatrudnienia na jednostkę, która może być motywatorem zmiany, jak i źródłem początku procesu marginalizacji, tak i głębiej – jak wynika z badawczego opisu – obejmuje również wewnętrznie zachodzące w jednostce zmiany mogące mieć dwojaki charakter.

Samoświadomość, o której mowa, jest procesem weryfikowania swoich potrzeb i możliwości – jak wskazywała autorka ostatniej wypowiedzi, potrzeby wsparcia innych osób lub samodzielności w przezwyciężaniu sytuacji kryzysowej (zob. Ślebarska 2010). Obok poruszonych wątków, w wypowiedziach doradczyń zawodowych uwydatnił się proces poznawania własnych wartości oraz weryfikowania ich dotychczasowego zakresu. Obrazuje to poniższy przykład, w którym *experiential learning* dotyczy młodej matki, doceniającej czas spędzony z dzieckiem.

> *Jak sobie wyobrażam sytuację taką, że ktoś na przykład nie wiem, młoda mama, traci pracę, tak to pewnie może też się nauczyć z tej sytuacji jak ważny i cenny jest czas z dzieckiem, chociażby, tak. Jak bardzo jej na przykład tego brakowało i jak dużo rzeczy, też patrzę ze swojej perspektywy, tak jak dużo rzeczy na przykład traciła, będąc w pracy 8 godzin, podczas gdy jej dziecko było w żłobku, na przykład* (W2 D2).

Budowanie samoświadomości opiera się zatem na wyznaczaniu własnych preferencji i nauczenia się oddzielania własnych oczekiwań od zjawisk i sytuacji niepożądanych, które autorka poniższej wypowiedzi określa jako wiedza o tym, czego się chce, a czego nie. Właśnie taką nadzieję, w kontekście uczenia się z doświadczenia, pokłada w kryzysie braku zatrudnienia:

> *[N]o bo na pewno mogą się nauczyć tego, że tak jak powiedziałam wcześniej, wiedzą, czego nie chcą, wiedzą, czego chcą, może tego też, tak. Może to jest jakaś tam informacja, bo faktycznie czasami przychodzą i na przykład wiedzą już, że, o tak, no tego się uczą, powiedzmy, bo jest część klientów która przychodzi i mówi, nie chcę pracować w weekendy, tak.* (…) *No czasami też mówią na przykład, że wiem, że relacje są dla mnie ważne, albo wiem, że no to znów, to mogą się nauczyć, nie bo, jeśli tak.. fajnie by było, gdyby ludzie tracąc pracę zastanawiali się nie czego, czego właśnie nie chcą albo czego chcą, albo właśnie z jakiego powodu stracili pracę, ale to są tylko takie, czego można się nauczyć nie. Jak patrzeć na to z perspektywy takiej, że to nie było jakoś pomimo tego, że to jest jakaś tam trudna sytuacja, no to co mogę z tego, jakby wziąć i wykorzystać teraz, tak, skoro już tego nie mogę zmienić. No to właśnie no mogliby spojrzeć na to w ten sposób właśnie czego chcą, czego nie chcą, czego, co jest dla mnie ważne, tak?* (W5 D5).

Doradczyni podkreśla jednak, że wymieniane przez siebie obszary mają charakter potencjalnie edukacyjnych – jej zdaniem jednoznaczna ich ocena w takim kontekście jest niemożliwa, ze względu na indywidualność sytuacji, co ściśle koresponduje z teorią uczenia się z doświadczenia, zgodnie z którą, to jednostka dokonuje takiego wartościowania własnych doświadczeń (zob. Kolb, Kolb 2022: 238). Badana konkluduje, że pożądanym kierunkiem jest sytuacja, kiedy osoby tracące zatrudnienie uczą się czegoś z doświadczenia tego kryzysu, co bliskie jest dyskursom pedagogizującym problemy społeczne (zob. Ostrowicka 2015b: 186). Zgodnie z nimi, od jednostki oczekuje się uczenia z każdego doświadczenia, także z życia społecznego, zaś edukacja jest panaceum na wszystkie trudności i kryzysy. W sukurs tym dyskursom przychodzą osoby pozostające poza zatrudnieniem, mogące odstawać od przyjętego standardu – jak w poniższej wypowiedzi:

> *[J]est część klientów, którzy niczego się nie uczą, tak* (W5 D5).

W świetle powyższego, kluczowe wydaje się być wspomniane powzięcie refleksji dotyczącej – ogólnie mówiąc – swojej sytuacji życiowej. To właśnie owa refleksja determinuje czy osoba nauczy się czegoś z kryzysu czy też nie, jednakże w tym świetle edukacyjny potencjał nie pozostaje kwestią dyskusyjną. Kwestią sporną jest jednak wartościowanie doświadczeń, bowiem badane dostrzegają szereg obszarów, które ich zdaniem mają charakter „negatywny", zwłaszcza w odniesieniu do opisywanej kategorii przekonań o sobie i innych.

> *Więc chyba takich postaw i takich negatywnych spojrzeń na życie, że na zasadzie i nikt mnie nie zatrudni, nie ma pracy, bo wszyscy są złodziejami, wszyscy chcą wykorzystać drugiego człowieka, że pracodawcy są nieuczciwi, on też będzie nieuczciwy, więc takiego spojrzenia negatywnego chyba na całokształt, na cały świat* (W1 D1).

Uwagę zwraca fakt, że o ile „pozytywne" wartościowanie dotyczyło sytuacji własnej (sprawczości, samoświadomości), o tyle „negatywne" dotyczy tak kwestii indywidualnych, jak i społecznych. Wątek ten podjęła autorka powyższej wypowiedzi, wskazując np., że „wszyscy są złodziejami", jednak w szerszym ujęciu, pojawił się on także u innych doradczyń zawodowych:

> *To ja myślę, że to oni się uczą czegoś o społeczeństwie...* (…) *na pewno część bezrobotnych ma po na przykład negatywnych doświadczeniach z poszukiwaniem pracy, jakąś wizję tego, jacy są pracodawcy, jaki jest urząd pracy i to nie jest zwykle specjalnie pozytywna wizja.* (…) *I rodzi im się w głowie taka myśl, że aha, wszyscy są tacy sami, beznadziejnie i że tam nic się nie da, mają, nie chcą takich ludzi, tak, tam różnie, takich ludzi w sensie kobiet, długotrwale bezrobotne, jakiś kobiet z dziećmi. Wydaje mi się, że to. Że im się po prostu czasami tworzą takie właśnie negatywne stereotypy, jeżeli ich doświadczenia z szukaniem pracy są negatywne* (W2 D2).

Brak zatrudnienia może zatem uczyć także o szeroko rozumianym społeczeństwie, uwzględniając instytucje rynku pracy i wsparcia/pomocowe. Uwagę zwraca powiązanie negatywnej percepcji świata z tożsamymi doświadczeniami związanymi z poszukiwaniem zatrudnienia. Innymi słowy, autorka wypowiedzi zaznacza, że osoby niezatrudnione uogólniają negatywne doświadczenia z poszukiwania zatrudnienia na społeczeństwo – wyciągają więc wnioski ze zdarzeń minionych i na ich bazie budują podejście w przyszłości (Perkowska-Klejman 2013: 75).

W kategorię „negatywnego" uczenia się osób niezatrudnionych badane wpisały postawę wyparcia istniejącego kryzysu, którą przypisują osobom o niskiej świadomości siebie i niepodejmujących refleksji na temat swojej sytuacji:

> *No i tutaj wiesz czego się uczy, no wypierania nadal podtrzymuje konsekwentnie wiesz, praktykuje to, co do tej pory, czyli wypiera jakieś informacje, krytykę.* (...) *Chociaż i tak, i tak uważam, że w przypadku czy zwolnienia takiego nawet, redukcji etatów czy po prostu osoba, która przyjmuje krytykę, to uważam, że… Że bardziej taka osoba jest skłonna do pewnych refleksji, przemyśleń nad samą sobą, na zastanowienie się, w jakim miejscu jestem, w punkcie, co sobą reprezentuje, czyli bardziej taki chyba z korzyścią dla tych osób jest to, że to zwolnienie daje im przestrzeń na refleksję nad samym sobą* (W7 D7).

Kolejny raz podkreślona została rola refleksji, która jest nie tylko kluczowa dla samego rozstrzygnięcia tego czy osoba nauczy się czegoś z sytuacji kryzysowej czy też nie. Warunkuje również treść uczenia się z tego doświadczenia, jak mówiły doradczynie zawodowe, czy wnioski te będą „pozytywne" czy „negatywne". Dokonując jednak pewnego zwrotu, należy wskazać, że niezależnie od wartościowania treści samego doświadczenia, w każdym przypadku można się z niego czegoś nauczyć. Jak bowiem podkreślała jedna z badanych:

> *[N]o w każdej sytuacji, znaczy nie tylko, że uważam, ale jakby na własnym przykładzie też się przekonałam wielokrotnie, że w każdej sytuacji jest element taki, który taki element pozytywny… znaczy negatywnego doświadczenia, z których można wyciągnąć pozytywne dla siebie rzeczy, nie w takim sensie, że, a właściwie to dobrze, że tak wyszło tylko w takim sensie, że nauczyłam się czegoś, co jest ważne i czegoś, co może mi się w przyszłości przydać, nie. I tutaj w tej sytuacji bezrobocia zapewne indywidualnie, tak jak mówię, no też tak jest, że na przykład nagle zobaczyłem, że mam zasoby, albo że moja praca jest tak naprawdę więcej warta niż mi się wydawało, tak. No są też jeszcze dużo negatywnych rzeczy, no właśnie takich, że tak naprawdę nikogo nie obchodzę na przykład. Ani instytucji ani tam, nie wiem znajomych, no na przykład właśnie a propos znajomych. Czasami też się pojawiają takie głosy, wie pani, ja myślałem, że ja mam takich tutaj znajomych kumpli że jakby co to mi pracę załatwią, a jak ja co straciłem pracę i każdy tak tak, tak tak, tak tak, i co, i cisza i nikt się nie odzywa, nie, a sami mają firmy, nie mogliby mnie zatrudnić?* (W2 D2).

Zdaniem badanej nawet z negatywnych sytuacji można wyciągnąć coś pozytywnego. W tym świetle stosowane przeze mnie podejście, wolnej od wartościowania analizy jest zasadne, bowiem to jednostka doświadczająca kryzysu i ucząca się na jego podstawie jest właściwa dla dokonania takiej oceny. Niezależnie jednak od przyjętego systemu wartościowania, bezsprzeczna wydaje się kwestia edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia. Możliwe jest wskazanie szeregu obszarów szeroko rozumianego uczenia się, obejmującego tak kwestie indywidualne, społeczne, jak i instytucjonalne.

Kolejną kategorią opisu wyłonioną z materiału empirycznego w obszarze uczenia się są kwalifikacje i kompetencje. Badane rozumiały je jako elementy budowania świadomości niezbędnej do funkcjonowania na rynku pracy i bycia zatrudnionym/zatrudnioną. Uczenie się jako nabywanie kompetencji i kwalifikacji rozumieją tylko w kontekście szeroko rozumianego życia zawodowego, jako warunku podjęcia i utrzymania zatrudnienia, awansu, a w przypadku osób pozostających bez zatrudnienia – do powrotu do niego. W tym ostatnim przypadku mamy do czynienia z miękką wersją *reccurent education* – kształcenia powrotnego, którego celem jest przywrócenie osób do zatrudnienia (Solarczyk 2001: 157). Można zatem domniemywać, że w ich opinii to właśnie aktywność zawodowa jest naczelną powinnością człowieka. Ze względu na profesję moich rozmówczyń skupienie na sferze zawodowej nie budzi większego zaskoczenia, jednak w kontekście postrzegania swojej roli zawodowej znacznie szerzej (o czym już wspominałem), staje w sprzeczności z tak wąskim rozumieniem analizowanych kwestii. Rozdźwięk ten uwidacznia się także wtedy, gdy badane mówiąc o kompetencjach i kwalifikacjach odnoszą się do koncepcji *lifelong learning*, którą rozumieją jako uczenie się dla potrzeb rynku pracy i zatrudnienia:

> *[M]ożemy nauczyć się wiele* (…) *Więc coś trzeba z tym zrobić, więc no tutaj jest nacisk, teraz położę na to, żeby faktycznie kształcić się, uczyć przez całe życie, żeby się dopasować do tych potrzeb tego rynku, ale to to oczywiście zdecydowana większość społeczeństwa tak uważa, natomiast są grupy społeczne, gdzie jest to ogólnie przyzwolone tak? Że, że się nie pracuje* (W1 D1).

> *Konsekwencji utraty zatrudnienia…Takiej trochę mobilizacji siebie w życiu, bo… w sensie do działania, bo nie wiem, posiadanie pracy albo posiadanie pracy takiej stałej, to nie wiem, być może pozostawia ich w jakiejś takiej stagnacji i poczuciu, że już nic więcej nie muszą i niczego więcej nie muszą się uczyć, no nie. A teraz mamy tą ideę, wiesz lifelong learningu no nie? Czyli uczymy się przez całe życie, więc utrata pracy może jakby wzmocnić tą postawę uczenia się przez całe życie, że być może muszę*

się przebranżowić, zmienić pracę, więc zacząć się uczyć i to może, jeżeli też może trafiamy do jakiegoś doradcy, to właśnie zainspirować do tego, że nawet jeżeli teraz się czegoś nauczę, to znowu nie stajesz w miejscu, tylko ucz się dalej no nie. Także coś takiego myślę, że to może zainspirować bardzo do tego (W8 D8).

Uczenie się przez całe życie badane lokowały bliżej zatrudnialności (*employability*) (zob. Jeruszka 2019) niż uczeniu *per se*. Odnoszą je przede wszystkim do kształcenia mającego na celu dostosowanie do potrzeb rynku pracy. Można zatem wnioskować, że instytucje błędnie rozumieją ideę *lifelong learning*, zupełnie pomijając kwestie niezwiązane z zatrudnieniem, a które interesowały mnie badawczo.

Całożyciowe uczenie się w kontekście życia zawodowego doradczynie łączyły z reagowaniem na zmiany, działaniami profilaktycznymi w zakresie tychże zmian – przygotowaniem się na nie, zanim nastąpią:

Utraty pracy w kontekście jakby doradztwa zawodowego, no to takiego aspektu zawodowego, no to uczą się reagować, tak, na zmiany? Uczyć się jakby tego rynku, tych procesów rekrutacyjnych, tak, tego jak funkcjonuje dzisiejszy rynek, no funkcjonować w świecie VUCA[54] *po prostu, tak. No i wzmacniają siebie z każdą taką utratą pracy, pewnie żeby sobie lepiej radzić, jakby na przyszłość, kiedy się straci pracę, tak znają już techniki narzędzia, metody odnajdywania się na rynku pracy i zarządzania sobą na rynku pracy* (W6 D6).

Stosowanie takiego podejścia jest kompletowaniem doświadczeń, w celu korzystania z nich w przyszłości i posiadania pewnych narzędzi służących przezwyciężeniu kryzysów, w przypadku ich ponownego wystąpienia. Jest ono zatem zgodne z założeniami uczenia się na podstawie doświadczenia, które jest właśnie czerpaniem z przeszłych doświadczeń dla budowania konstruktywnej przyszłości.

Warunkiem uczenia się w kontekście kompetencji i kwalifikacji, tak jak w przypadku nabywania wiedzy o sobie innych, okazuje się być refleksja. W tym przypadku dotyczy zauważenia potrzeby podniesienia/podnoszenia kompetencji i kwalifikacji zawodowych. O tej refleksji jedna z doradczyń wypowiadała się w następujący sposób:

[54] VUCA jest akronimem utworzonym z pierwszych liter angielskich słów: *volatility* (zmienność), *uncertainty* (niepewność), *complexity* (złożoność), *ambigiuty* (niejednoznaczność). Termin ten ma opisywać rzeczywistość życia współczesnego człowieka.

No na razie chyba bardziej bym szła w kontekście właśnie, że te, że ta refleksja nie, że też to jest taki moment jak jest osoba zwolniona, że na przykład uświadamia sobie, że może gdzieś pójdę na jakiś kurs jakieś doszkolenie, jakieś zdobycie wiedzy. Że to jest dobry moment na to, żebym na przykład. odbiera to jeszcze jako znak, że może ja się przekwalifikuje. To też są osoby, które są zwalniane, które nie mają odwagi podjąć tej decyzji i są po prostu wymęczone przez pracę. (…) *Często też osoby myślą, że, uświadamiają sobie czy się w ogóle nadaję do pracy na etacie (*W7 D7).

Rozważanie własnej sytuacji może dostarczać różnych wniosków w zakresie potrzeby dokształcania czy oczekiwań względem warunków zatrudnienia. Refleksja, o której mówiły doradczynie zawodowe zdaje się mieć niejako uniwersalny charakter względem grup osób, których dotyczy – odnosiły się one bowiem tak do osób niezatrudnionych, jak i zatrudnionych zagrożonych jego utratą (zwerbalizowaną bądź pozostającą jedynie w sferze świadomości). Inna badana poszerza obszar refleksji o wątek podnoszenia kwalifikacji przez osoby zatrudnione w aktualnym miejscu jego świadczenia – tak jak wspomniałem, w celach profilaktycznych:

Więc ciężko mi jest tak powiedzieć tak, ludzie się uczą na przykład tego, że należy podnosić kwalifikacje albo tak ludzie się uczą tego, że ważna jest różnorodność doświadczenia albo to, żeby mieć różne na przykład doświadczenia zawodowe, bo jak nie to. Na przykład to. Będzie skutkować tym, że w którymś momencie z tego rynku pracy wypadną, tak. Albo no nie wiem. Że trzeba podnosić kwalifikacje na miejscu pracy (W2 D2).

Jej zdaniem to jeden z elementów profilaktyki utraty zatrudnienia. Na poziomie społecznie wyznawanych wartości, koresponduje to z widmowaniem braku zatrudnienia, co oznacza życie w cieniu możliwej utraty (zob. podrozdział 2.1. rozprawy), zatem wskazywanego przez Ulricha Becka (2012: 94) wszechobecnego ryzyka. W omawiany kontekst wpisuje się jeszcze inna wypowiedź, w której jeden z elementów uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia określono jako nabywanie otwartości na zmiany. Zmianę charakteryzuje dostrzeżenie innej od dotychczasowo posiadanej perspektywy, a zatem czegoś nowego, wymagającego podjęcia stosownych wysiłków:

Myślę, że uczą się otwartości na zmiany. (…) *Ale powiedzmy, że jeżeli jestem zwalniany z pracy po kilku, kilkunastu latach, to często przeżywam dramat, ogromnie trudną*

sytuację i tej zmiany wcale nie traktuję jako coś, co będzie czymś dobrym, tak, tylko czymś koniecznym, tak. Więc myślę, że poprzez zmuszenie do zmiany jest ona dla nas trudniejsza, niemniej jednak też pozwala zobaczyć inną perspektywę. Zmiana to jest coś, czego się uczą. Uczą się otwartości na nowe, na inne, uczą się tego, że najwyższa pora zacząć się uczyć, w sensie takim, że żeby podjąć nową pracę, ja potrzebuję nowych umiejętności, nowych jakiś kwalifikacji, a nawet jeżeli pracodawca mówi, że nie potrzebuje to i tak idąc do nowego miejsca, muszę nawiązać nowe relacje, znać system funkcjonujący w danej firmie, więc tak naprawdę w kontekście rozwojowym, w bardzo różnych zakresach, przede wszystkim. Co jeszcze? No w sytuacji. Kiedy ludzie sami się zwalniają z pracy, to myślę, że podobnie to działa, ale ich odczucia są trochę inne. W sensie takim, że łatwiej jest wtedy, jeżeli podejmuję decyzję świadomie i jest to moja decyzja, a nie decyzja mojego szefa, który tak, a nie inaczej zdecydował (W4 D4).

Zmiana to proces, który, jak wskazuje badana, może być czymś dobrym lub koniecznym. W tym drugim przypadku osoba doświadcza dodatkowych trudności związanych niejako z jego wymuszeniem. W obszarze podnoszenia kompetencji i kwalifikacji, uzupełnia dotychczasowo omówione przeze mnie wypowiedzi o wątek uczenia się w nowym miejscu zatrudnienia. Rekonstruując jej wypowiedź, należałoby wskazać, że otwartość na zmiany i konieczność szeroko rozumianego uczenia się dotyczy każdej z wymienionych sytuacji: zapobiegania utracie zatrudnienia (utrzymania aktualnego lub płynnego przejścia z jednego do innego miejsca), podjęcia zatrudnienia po jego utracie oraz odnalezienia się w nowych obowiązkach i nowym miejscu zatrudnienia, by owe zatrudnienie utrzymać.

Pozostając w kategorii opisu, jaką są kwalifikacje i kompetencje, edukacyjną wartość w tym zakresie może mieć także miejsce zatrudnienia, a jego treść obejmować budowanie relacji z osobami współpracowniczymi. Poniższy przykład stanowi opis niezdrowej rywalizacji w miejscu zatrudnienia, prowadzącej do jego utraty przez pracownicę z bogatszym doświadczeniem na rzecz innej, posiadającej niewielkie doświadczenie w wykonywaniu tożsamych obowiązków:

(…) [jedna klientka – przyp. M.R.] *w wyniku utraty zatrudnienia na przykład nauczyła się tego i to jest taka smutna konkluzja, żeby nie być w pracy zbyt otwartą i nie uczyć innych różnych rzeczy.* (…) *I ona tą dziewczynę wszystkiego uczyła ze względu na to, że była pewna, że to będzie taka pomoc, że będą razem współpracować i tak dalej.* [później ta dziewczyna – przyp. M.R.] *zaczęła robić różne rzeczy, żeby tą kobietę ze stanowiska wygryźć, czyli próbowała zdobyć jakiś taki aplauz szefa,* (…) *w efekcie*

jak przyszło do zwolnień, to zwolniono tą kobietę z większym stażem, bo ta była młoda i umiała to samo nie i jeszcze miała dobrą opinię u szefa, więc… (…) *Także ludzie w wyniku utraty zatrudnienia uczą się zapewne bardzo różnych rzeczy, też takich, że na przykład nie wiem warto się uczyć, bo czasami bywa tak, że ktoś traci zatrudnienie i wychodzi z założenia i stwierdza, że z tym zawodem, który mam to tam pracował sobie w tym miejscu pracy, ale że teraz to tak widzi, że jakoś tak nie za bardzo te oferty są dla takich osób, to może warto by było skończyć kurs, nie, więc takich rzeczy też się uczą oczywiście* (W2 D2).

W opisywanym przez doradczynię przypadku obserwujemy uczenie się powściągliwości czy wręcz egoizmu w wymienianiu się wiedzą w miejscu zatrudnienia. Mowa zatem o uczeniu się czegoś przeciwnego względem opisanego wcześniej nabywania i poszerzania kompetencji i kwalifikacji w miejscu zatrudnienia.

Ekspertki w obszarze uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia wskazywały nabywanie konkretnych umiejętności zawodowych i specjalistycznych (tzw. twardych), wiążących się na przykład z ukończeniem kursu:

Nie wiem, jeżeli jestem osobą bezrobotną, mam jakąś przestrzeń czasową, to mogę iść przykładowo na jakiś darmowy kurs, więc nie wiem, mogę się nauczyć, nie wiem pójść na jakiś darmowy kurs dla księgowych. Nie wiem jakie są kursy dostępne, ale na pewno są jakieś oferty kursów, które możesz zrealizować za darmo, więc chodzi mi o jakieś takie twarde. Wiesz umiejętności, no (W8 D8).

Choć badana nie posiada wiedzy o rodzaju dostępnych kursów, jest jednak przekonana, że w ofercie znajdują się również te bezpłatne. Nie sądzę, by właściwe było postrzeganie tej sytuacji jako obnażającej niewiedzę doradczyni, bowiem na jej korzyść działa wielość, różnorodność oraz zmienność oferty szkoleniowej dostępnej na rynku oraz w programach pomocowych. Uczenie się konkretnych umiejętności było kwestią podejmowaną przez inną badaną, odnoszącą ją do poszukiwania zatrudnienia. Rozwijając wypowiedź poruszyła również sprawę uczenia się właściwego wartościowania posiadanych kompetencji zawodowych. Mówiła o nich w następujący sposób:

Czasami się uczą (…) *jakiś takich konkretnych umiejętności, których wcześniej nie mieli. Na przykład nie wiem obsługi Internetu.* (…) [niektórym – przyp. M.R.] *długo zajęło, zanim się nauczyli, ale się uczyli, sami sobie szukają ofert i sami*

do pracodawców dzwonią, wysyłają maile więc no to jest taka konkretna, jakby umiejętność, którą też czasami dzisiaj część osób, szczególnie tych takich dojrzałych, mocno musiała posiąść ze względu na to, że właśnie te poszukiwanie pracy się zmieniło. (…) *Na przykład dowiadują się, że mają jakieś umiejętności, które wydawało im się, że nie są jakieś szczególnie na rynku pracy istotne, a tu nagle się okazuje, że jak zaczęli szukać pracy, to tam takich. Specjalistów to biorą na pniu, nie, albo właśnie, że ich praca jest więcej warta niż im się wydawało, bo pracowali w jakiejś jednej firmy, a jak zaczęli się rozglądać za ofertami to się okazało, że powinni zarabiać na przykład 1000 zł albo więcej na rękę. I zaczynają widzieć, że rzeczywiście robią rzeczy, które mogą być dobrze opłacane* (…) (W2 D2).

Analizowany kontekst nabywania kompetencji i kwalifikacji przydatnych w zawodowej sferze życia przekracza, tę sferę, a zachodzące zmiany dotykają także tej pozazawodowej. Ogólnie rzecz ujmując, mają one charakter uniwersalny:

Poza sferą zawodową, czego ludzie uczą się z w konsekwencji utraty pracy. No to tak, jak powiedziałam poza sferą zawodową, czyli ta nauka tych kompetencji miękkich, czyli ta cierpliwość, tak determinacja, wytrwałość, akceptacja tego na różne sytuacje. No to tu. Mogę jakby powtórzyć? To jest, to są poza zawodowe, które w każdej dziedzinie życia są nam przydatne, tak. No to są uniwersalne (W6 D6).

W świetle powyższej wypowiedzi obszar uniwersalności należy zawężyć do kompetencji miękkich, co moim zdaniem jest zabiegiem oczywistym, wszak umiejętności specjalistyczne (np. umiejętność kodowania w konkretnym języku) nie mają takiego charakteru. Z perspektywy problemu badawczego istotne jest podkreślenie, że jeśli osoby nabywają umiejętności w zakresie rynku pracy i zatrudnienia, to w kontekście ich wykorzystania mają one charakter całożyciowy jako przydatne także w innych obszarach i okresach życia. Co więcej, proces ten ma miejsce dzięki zaangażowaniu osoby klienckiej samodzielnie wykonującej pewne czynności/ zadania, które w kolejnej fazie poddawane są wspólnej rewizji i doskonaleniu wraz z doradczynią zawodową:

Nie mówię, że ma, że ja napiszę i zrobię gotowca tylko proszę o przygotowanie tak jak potrafi, tak jak umie, jaką ma wiedzę czy umiejętności w różnych programach, żeby przygotował klient taki dokument aplikacyjny, a na podstawie tego będziemy wspólnie go omawiać i później proszę, żeby klient naniósł sam te zmiany i też ja nie

nanoszę tylko on bo to też jest w tym procesie klient się czegoś uczy czegoś nowego, czyli też zdobywa te umiejętności miękkie, no i też twarde akurat tutaj (W7 D7).

Zdobywanie umiejętności jest zatem procesem współpracy osób korzystających ze wsparcia a doradczynią zawodową, w której dominuje aktywność własna tejże osoby. Uczenie się ma w tym przypadku dwa wymiary – uczenia się z doświadczenia (ogół sytuacji, wnioski) oraz poprzez doświadczanie (aktywność), co zdaje się nawiązywać do rozróżnienia na uczenie się z doświadczenia i doświadczania, wskazanego przez Alice i Davida Kolbów (Kolb, Kolb 2022: 21). W podejściu tym dostrzegam praktykowanie *empowermentu*, jako działań przywracających jednostce poczucie sprawczości. Dokonuje się to tu poprzez ukierunkowanie na samodzielną aktywność osoby pozostającej poza zatrudnieniem, która nie tylko pozwala nabywać kompetencji twardych i/lub miękkich, ale pośrednio oddziałuje na postrzeganie siebie i swoich możliwości przezwyciężenia sytuacji kryzysowej.

Analizy wypowiedzi dotyczących uczenia się rozumianego jako nabywanie umiejętności i kompetencji ważnych z perspektywy rynku pracy i zatrudnienia wskazują, że ma ono charaktery indywidualny. Nastawienie osoby determinuje zatem czy będzie się uczyła czy też nie, a także jaka będzie jego treść. Wszystko, czego nauczy się niezatrudniona jednostka, doradczynie zawodowe wiążą z efektami dla zatrudnienia – czy to w zakresie jego podjęcia czy też utrzymania. O kwestiach tych jedna z badanych wypowiadała się następująco:

Ja bym powiedziała, że są dwie takie ścieżki zależne od człowieka tak naprawdę, bo może się nauczyć bardzo wielu pozytywnych rzeczy, może nagle odnaleźć w sobie siłę i zmotywować się do działania, do nauki, do tego, że będzie się rozwijał, poznawał siebie i będzie chciał zmienić tą sytuację, więc będzie chciał nabyć jak najwięcej tych kwalifikacji, co umożliwi jemu w dalszym działaniu większe możliwości, podjęcie tego zatrudnienia. To jest taka jedna ścieżka pozytywna kiedy ludzie, kiedy ludzie faktycznie chcą się rozwijać, chcą to zmienić i jak najszybciej znaleźć kolejną pracę czy tam w ogóle pracę, a są ludzie tacy, którzy….no tak jak chyba wszędzie, w każdej grupie, raczej będą się uczyli takiego kombinowania i wyciągnięcia kasy z instytucji, żeby się nie napracować, a może zarobić w jakiś sposób, tak? (W1 D1).

Osoby pozostające poza zatrudnieniem mogą uczyć się zatem różnych rzeczy, kwalifikowanych przez doradczynie jako „pozytywne" lub „negatywne". Pierwszą grupę stanowią przeanalizowane już obszary podnoszenie kwalifikacji i kompetencji, zaś do tej drugiej

kategorii, badane zakwalifikowały kombinowanie, stanowiące kolejną kategorię wyłonioną z materiału empirycznego.

Przez kombinowanie doradczynie rozumiały postawę roszczeniową, zgodnie z którą pomoc i wsparcie uznawane są za należne osobie niezatrudnionej. Kwalifikowały do niej także postawę wykorzystującą, co właściwie znaczy korzystanie z obowiązującego prawa, przysługujących świadczeń i form wsparcia/pomocy oraz nieszczelnych przepisów (tzw. luk w prawie):

> *Takiego kombinowania, wyłudzania, takiego…takiej postawy roszczeniowej, że wszystko mi się należy, bo ja tutaj jestem nie wiem, obywatelem Polski i to powinniście mi dać albo po to jesteście… no tutaj tego nie słyszę, ale w PUPie jest to nagminne. Że za moje, no nie raz usłyszałam, że za moje podatki, osoba bezrobotna mówi, no to ja mówię ciekawe, bo ja też płacę podatki, a pan nie w chwili obecnej na przykład, nie?* (W1 D1).

Zdaniem badanej, osoby niezatrudnione wyłudzają pieniądze, które w gruncie rzeczy zwyczajnie im się należą. Kwestią problematyczną jest osiąganie przez osoby niezatrudnione świadczeń finansowych o wartości zbliżonej do przeciętnej płacy w ramach zatrudnienia. Podobne stanowisko prezentował Jules Gazon, twierdzący, że jedną z przyczyn dobrowolnego bycia poza zatrudnieniem jest system zasiłków (Gazon 2008: 26). Argumentacja ta mnie jednak nie przekonuje, bowiem poza zakresem moich możliwości poznawczych jest wyobrażenie sobie wystawnego życia za kwotę 1512,42 zł – taka jest bowiem aktualna (styczeń 2025 r.) wysokość zasiłku dla bezrobotnych netto. Przyczyną formułowanej w ten sposób oceny, są funkcjonujące w społeczeństwie stereotypy o osobach pozostających bez zatrudnienia – jak pisała Karolina Starego – opisujące je jako leni, niezdolnych do przyjęcia reguł wartości pracy (Starego 2012: 40). Stereotypy te, jak przekonuje jedna z doradczyń w poniższej wypowiedzi, obejmują także wyłudzanie czy kombinowanie:

> *Ale to też różnie bywa i zależy, bo jest gro osób, które wykorzystują system i funkcjonują w tym bardzo dobrze. I tutaj mamy przykład chociażby dużej ilości uczestników centrum integracji społecznej (...) Więc są tam na przykład ludzie, którzy tak potrafią funkcjonować w systemie, że oni mają kasę na wszystko, im wystarcza, jest im dobrze i wręcz śmieją się ze mnie mówiąc, że proszę pani, ja nie pracując praktycznie mam tyle samo, co pani i po co ja mam iść do pracy, skoro ja sobie tam zorganizuję. Więc może to być tak, że bezrobotni mimo wszystko są w dużej mierze taką grupą,*

na którą społeczeństwo patrzy przez pryzmat stereotypów. W sensie, że może patrzeć, że to jest taka sytuacja, że wykorzystuje system, że dąży do tego, żeby skorzystać, nie wiem z darmowego ubezpieczenia, z darmowych szkoleń i tym podobnych rzeczy. Z drugiej strony też może być spojrzenie na takie osoby z zazdrością, że kurczę, ja muszę chodzić do pracy i pracować, a ta osoba nie pracuje i jakoś tam sobie radzi i jest okej, ma cały dzień wolny i tam pójdzie do urzędu raz na miesiąc czy raz na dwa i jakoś tam sobie żyje (W4 D4).

Istotą oceny kombinowania i wyłudzania jest perspektywa stanowiąca podstawę formułowanej oceny. Z jednej strony, to poczucie niesprawiedliwości na zasadzie „oni nic nie robią i dostają za to pieniądze, a ja nie", a realnego uwzględnienia uwarunkowań sytuacji, w jakiej znajduje się osoba – bez zatrudnienia, środków do życia oraz trudności związanych z ponownym jego podjęciem (często wymagającym przekwalifikowania). Ekspresowo sprawę tę można zobrazować przykładem zasiłku z urzędu pracy. Własne doświadczenia współpracy z instytucjami rynku pracy, organizacjami pozarządowymi i innymi pokazują, że pobieranie zasiłku przez innych oceniane jest jako bycie w instytucji tylko dla pieniędzy, żeby „wyciągnąć" je z systemu. Kiedy jednak samemu traci się zatrudnienie, perspektywa przesuwa się w stronę oceny wysokości wspomnianego zasiłku jako niewystarczającego na przeżycie („to są śmieszne pieniądze"). Warto przypomnieć, że to właśnie z powodu możliwości uzyskania zasiłku lub innych świadczeń (ubezpieczenia zdrowotnego, dofinansowania szkoleń), a nie usług aktywizacyjnych osoby pozostające bez zatrudnienia zgłaszają się do powiatowych urzędów pracy, jako miejsca „ostatniego ratunku" (por. Kirenko, Boczkowska 2017: 15; Flaszyńska 2019: 9).

„Wyciąganie kasy z instytucji" jest jednak postawą uniwersalną, która może występować w każdej grupie osób i zależy od podejścia danej osoby oraz umiejętności poruszania się po instytucjach i przepisach prawa, na podstawie których działają:

[A] są ludzie tacy, którzy….no tak jak chyba wszędzie, w każdej grupie, raczej będą się uczyli takiego kombinowania i wyciągnięcia kasy z instytucji, żeby się nie napracować, a może zarobić w jakiś sposób, tak? Bo część, no nie oszukujmy się, część naszych klientów to była takich, że była świetnie zorientowani, szczególnie na przykład pupowych, że tak powiem, czyli ci stricte bezrobotni, którzy są zarejestrowani, no byli świetnie zorientowani jak na przykład z pomocy społecznej uzyskać jak największe dofinansowanie z tego, z tego, i z tamtego, tak? My jako pracownicy to często nie wiedzieliśmy o takich możliwościach, a oni wiedzieli na przykład, nie? Na pewno osoby

bezrobotne uczą się…myślę kreatywności, bo to chyba w każdej ścieżce w obu sytuacjach czy to pozytywnych czy negatywnych ta kreatywność jest potrzebna żeby sobie radzić w życiu. Tak, tak myślę (W1 D1).

Brak zatrudnienia uczy zatem nie tylko kombinowania, ale zmieniając perspektywę – także kreatywności i korzystania z przysługujących osobie praw czy możliwości uzyskania wsparcia/pomocy. W tym sensie można mówić o swego rodzaju mechanizmach zaradczych:

[uczą się – przyp. M.R.] *Radzić sobie.* (…) *no wiadomo, że nikt z nich nie żył z oszczędności, tak. Więc musieli znaleźć sposób, różne to były pewnie sposoby na to, żeby te środki finansowe sobie jakoś zapewnić. Niekoniecznie tutaj musimy myśleć o rzeczach jakiś związanych z złamaniem przepisów prawnych, natomiast różne tutaj sposoby się pojawiały, również takie… mało… szlachetne bym powiedziała, tak, na przykład życie na koszt kogoś, na przykład, nie wiem, babci, która miała rentę czy emeryturę. Nie wiem wyjazdy na czarno do pracy. Praca na czarno u kogoś.* (…) *Natomiast dla mnie kluczową kwestią jest to, że osoby właśnie które są przez dłuższy czas bez pracy uczą się sobie w różny sposób radzić, ale tutaj mówię, różne rzeczy się tutaj pojawiają i praca na czarno i praca za granicą i jakieś takie prace znaczy inaczej, może to nie praca, wykorzystywanie różnego rodzaju przepisów do tego, żeby mieć jakieś środki finansowe, na przykład załatwienie sobie, że jeśli opiekuje tam, nie wiem niepełnosprawną babcią, tak, albo w jakimś innym członkiem rodziny, albo środki z opieki społecznej, które do tej pory na przykład nie były potrzebne. Rozeznanie, co można by było dostać w różnych instytucjach. Czyli to na pewno* (W2 D2).

Poszczególne sytuacje mogą reprezentować jednocześnie kombinowanie i mechanizmy zaradcze – te drugie stanowią kolejną kategorię opisu, wyłonioną z materiału empirycznego. Osoby pozostające poza zatrudnieniem uczą się radzić sobie w swojej sytuacji życiowej, o czym przeczytamy w poniższej wypowiedzi.

[uczą się – przyp. M.R.] *No właśnie radzić sobie jakoś, żeby zdobyć środki finansowe to na pewno* (W2 D2).

Proces radzenia sobie zdaje się intensyfikować wraz z wydłużającym się trwaniem kryzysu. Choć długoterminowe pozostawanie bez zatrudnienia powoduje zwrócenie się o pomoc/wsparcie do instytucji (Flaszyńska 2019: 9), co może być odczytywane jako przejaw bezradności, to uruchamianie mechanizmów zaradczych, rozumianych choćby ogólnie,

jako uczenie się życia „w przestrzeni bezrobocia" (Kirenko, Duda 2018: 160) tej bezradności przeczy.

Wśród sposobów radzenia sobie z wydłużającym się czasem kryzysu, badane wymieniły między innymi skorzystanie ze wsparcia instytucjonalnego, a dokładnie – usług doradczych. Ekspertka, w cytowanej poniżej wypowiedzi, wychodzi poza obszar doradztwa, wskazując, że ważnym aspektem jest otaczanie się innymi, mądrzejszymi ludźmi, którzy mogą okazać się pomocni w szerokim kontekście – poradzenia, pokierowania czy konstruktywnej krytyki:

> (…) *przyjście do doradcy zawodowego to jest forma pomocy. Pójść, jak to się mówi do mądrych ludzi, o opinie, o wiedze o wyrażenie zdania w danym temacie o to, o jakby popracowanie nad nimi tak?* (…) *ja pierwsze co to bym się otaczała mądrymi ludźmi, mądrzejszymi od siebie. I czerpałbym wiedzy z tych osób z całego społeczeństwa, w którym się od… jakby przebywam, no nie* (W7 D7).

Kontakt z innymi, to okazja do czerpania z ich wiedzy i doświadczenia, które mogą umożliwić podjęcie zatrudnienia, na przykład dzięki sieciowaniu i budowaniu relacji. W opisywanym korzystaniu z doświadczeń mądrzejszych osób ujawnia się władza pastoralna (Foucault 2020b: 6). Prowadzenie jednostki (w tym przypadku przez „mądrzejsze osoby") jest kierowaniem nią w duchu troski o dobro jej i społeczeństwa. Niezbędne ku temu jest jednak zaakceptowanie wyższości przewodnictwa (Ostrowicka 2015a: 32). Moje wnioski potwierdza dalsza eksploracja materiału badawczego, w którym wskazuje się na „odpowiednie nastawienie jednostki" oraz „proszenie o pomoc" – a więc tego, co zakwalifikować można – pozostając w obszarze władzy pastoralnej – do akceptacji duchowego przewodnictwa, zasady wyznania, przyjmującej, zwłaszcza w instytucjach, formę władzy biopolitycznej kryjącej się w regulaminach, procedurach czy statystkach.

Warunkiem podjęcia kroków zmierzających do znalezienia zatrudnienia jest więc, po pierwsze jest odpowiednie nastawienie osoby niezatrudnionej, a po drugie umiejętność proszenia o pomoc:

> [uczą się – przyp. M.R.] *No to właśnie takich umiejętności współpracy, budowania networkingu. Proszenia o pomoc, tak? Odwagi takiej, no, że jednak. No muszę gdzieś tam się pokazać, budować ten swój wizerunek, tak, osobisty teraz mocno tutaj jest nacisk na sieci społecznościowe, tak, czyli takich przełamywania barier, tak, swoich psychologicznych nie. To chyba tak myślę, że to jest takie najbardziej* (W6 D6).

Parafrazując słowa doradczyni zawodowej, „wyjście na zewnątrz" wiąże się z przełamywaniem wewnętrznych barier i ograniczeń osób. Współczesny rynek pracy wymaga budowania relacji z innymi osobami, należy jednak pamiętać, że utrata zatrudnienia wiąże się między innymi ze spadkiem samooceny (Kirenko, Boczkowska 2017: 180), co bez wątpienia stanowi przeszkodę w „wychodzeniu na zewnątrz", wobec czego punktem wyjścia staje się wzmocnienie osoby klienckiej. Obecność osób niezatrudnionych w szeroko rozumianej przestrzeni społecznej należy do zajść raczej niepożądanych, chociażby ze względu na wspomniane społeczne stereotypy. Posiadanie zatrudnienia jest pewnym społecznym standardem, czy, jak wspominałem w rozdziale pierwszym, oczekiwaniem graniczącym z przymusem, jednak:

> *[S]ą grupy społeczne, gdzie jest to ogólnie przyzwolone tak? Że, że się nie pracuje. No tak strasznie brzmi, nie cierpię tego słowa. No takie patologiczne społeczeństwa, że tak powiem. No to już taka skrajność, gdzie się żyje tam z jakichś tam nie wiem wyłudzeń i kradzieży, rozbojów i tego typu rzeczy i jest to ogólnie przyzwolone i oni się otaczają w takich kręgach te osoby i z tego żyją przez całe życie. Są tego nauczeni, że tak powiem od dzieciństwa i dla nich to nie jest problem, że nie mają pracy tak, bo jest to… No może się uczą swojego fachu w cudzysłowiu, bo to też może tak być. Ale nie. No ale ogólnie społeczeństwo raczej idzie w tym kierunku, jednak że to jest to samo bezrobocie, brak pracy jest źle widziane, więc trzeba poszukiwać tej pracy, trzeba się uczyć, trzeba się dostosować do tego rynku, więc no to kształcenie jednak przez całe życie jednak jest bardzo ważne, teraz nie. Mam taką nadzieję* (W1 D1).

Istnieją pewne grupy społeczne, w których – jak wynika z wypowiedzi doradczyni zawodowej – brak zatrudnienia jest pewnym standardem, jednak ich przedstawiciele i przedstawicielki podlegają wykluczającej ocenie, jako „patologiczni" i uciekający się do niezgodnych z prawem metod działania. Zdaniem badanej, osoby te uczą się takiego stylu życia, w tym także pozyskiwania środków finansowych w sposób nielegalny.

Przeciwny biegun zajmują osoby, które są niezatrudnione z wyboru, jednak decyzja ta wynika z korzystnej sytuacji życiowej, rodzinnej i finansowej. Wątek ten podnosi inna doradczyni, w poniższym fragmencie rozmowy, podkreślając możliwość zatrudnienia tylko z pobudek ambicjonalnych, a nie finansowych lub bycia w relacji z osobą o korzystnym statusie materialnym, z powodu którego jedna z nich może pozostawać poza zatrudnieniem:

Poza tym, że łączy je brak pracy, to są bardzo różnymi osobami, również bardzo różnymi, jeśli chodzi o sytuację materialną. Ja tak tutaj powiedziałam o tym, że sobie uczą się radzić, bo miałam głównie na myśli tych, którzy stracili zatrudnienie i faktycznie, jakby ich sytuacja materialna nie jest dobra, tak, ale są też osoby, które tracą zatrudnienie i ich sytuacja materialna jest bardzo dobra, dużo lepsza niż osób pracujących, bo na przykład mają bogatego partnera czy męża albo żonę, partnerkę i tak naprawdę ta praca była tylko elementem takim ambicjonalnym. I ta utrata pracy, jakby w takich kategoriach materialnych w ogóle nie ma znaczenia nie (W2 D2).

Sytuacje osób pozostających poza zatrudnieniem są zatem różnorodne także pod względem materialnych przyczyn tego stanu. Radzenie sobie w obliczu tego kryzysu dotyczy jednak tylko tej części osób, dla których stanowi on swego rodzaju trudność, jest sytuacją przesilenia, wymagającą zmiany tego stanu, bowiem egzystencja w jego obliczu jest co najmniej utrudniona, jeśli nie w ogóle niemożliwa. W tym kontekście, brak zatrudnienia może uczyć o jego wartości, o której jedna z badanych mówiła w następujący sposób:

[M]ogłoby cię nauczyć tego, że właśnie. Jednak chcesz pracować tak, bo często ludzie pracują, pracują, pracują. Ja pierdzielę, chciałbym, przepraszam, chciałbym, ale to są faktycznie takie słowa tak, że tak bardzo czasami naprawdę oni przychodzą i aż są tacy… cieszą się, często dotyczy kobiet, właśnie one są tak zmęczone (…) *że w ogóle ja chcę najpierw odpocząć* (…) *zmęczonych właśnie kobiet, takich zmęczonych, które mają oprócz tego życia zawodowego jeszcze to życie domowe, prywatne i one chcą po prostu odpocząć. Ale jak to już jest ten stan, jak to trwa długotrwale, długo, to ci ludzie faktycznie widać już tą determinację, że oni chcą pracować. I no oczywiście część ze względów finansowych, ta motywacja finansowa jest bardzo duża, ale część właśnie chcą po prostu iść do ludzi, tak. A więc może tego po prostu też.* (…) *Czego potrzebujesz, tak czy potrzebujesz tej pracy w ogóle, żeby, czy ludzi nie, że to wcale nie jest tak, że no jednak potrzebujesz tej pracy albo widzisz wartość pracy wtedy też tak, bo często nie widzimy tej wartości pracy, że ono jednak ma wartość, że potrzebna jest praca. W życiu* (W5 D5).

Docenianie zatrudnienia, jej zdaniem, w przeważającej mierze dotyczy osób, które pozostają poza nim długotrwale. Osoby te charakteryzuje determinacja w poszukiwaniu zatrudnienia, chęć poprawy sytuacji materialnej, a także potrzeba kontaktów międzyludzkich.

Poznać wartość zatrudnienia można dopiero wtedy, kiedy się je straci. Pozostałe osoby niezatrudnione nie muszą lokować go w takim obszarze, gdyż część z nich ma zupełnie przeciwne odczucia – są przemęczeni ilością codziennych obowiązków, a okres niezatrudnienia traktują jako moment odpoczynku. Opisywana tutaj zmiana odzwierciedla wnioski z badań Marka Podgórnego (2000) mówiące o zmianie nastawienia osób doświadczających braku zatrudnienia, które wraz z trwaniem tego kryzysu przemienia się z optymistycznego w pesymistyczne.

Interesujący jest wniosek jednej z doradczyń, stwierdzającej, że utrata zatrudnienia uczy funkcjonowania i życia w społeczeństwie, co jest kolejną kategorią opisu wyłonioną z materiału empirycznego. Dokonuje się to między innymi poprzez edukację w zakresie wiedzy o regionalnym i lokalnych rynkach pracy, a także o zasadach panujących na rynku pracy i etyce zawodowej:

> [N]*a pewno poruszane jest zagadnienie tutaj społeczne. Wiesz, rynku i społeczności tej naszej nie tylko lokalnej, ale również regionalnej, bo jeżeli przedstawiamy im czy oferty pracy czy możliwości, no to mówimy również i o pracodawcach, mówimy o stowarzyszeniach, mówimy o instytucjach, więc tak globalnie można powiedzieć, że następuje taki rozwój społeczny, zaistnienie właśnie tutaj, wśród nas, w tej społeczności lokalnej. Poznanie zasad, właśnie zasad funkcjonowania w społeczeństwie na rynku pracy. Przekazując pewne informacje dotyczące właśnie czy kompetencji miękkich, czy już czy kompetencji twardych, czyli podnoszenia kwalifikacji, zmiany itp. itd., mówimy również o zasadach kultury bycia, a tak zwanym savoir vivre, o etyce wykonywania zawodu* (…) (W3 D3).

Osoby niezatrudnione dzięki kontaktom z doradczyniami zawodowymi mają szansę poznać społeczność lokalną i obowiązujące w niej zasady, co stanowi punkt wyjścia, by zaistnieć w niej. Przedstawiony opis przywodzi mi to na myśl działania resocjalizujące, obierające za cel przywrócenie jednostki do życia w społeczeństwie, które w interesującym mnie obszarze najczęściej oznacza *reccurent education*. Wydaje się jednak, że nie tylko o takich działaniach i ich celach możemy mówić w przypadku współpracy z osobami niezatrudnionymi. Lista możliwości jest dłuższa – taka osoba

> *[G]dzieś tam lokalnie, także od społeczeństwa może się nauczyć wielu bardzo różnych rzeczy, w zależności od tego, w którą stronę pójdzie i gdzie pójdzie, no nie, czyli na przykład dajmy na to. Nie wiem, jak są spółdzielnie mieszkaniowe, to pewnie*

gdzieś tam też funkcjonują jakieś takie grupy lokalne, nie wiem sąsiadów, więc być może są jakieś nie wiem zadania aktywizacyjne i tego typu rzeczy to w zależności co oni tam oferują, to tego można się nauczyć, także zależy, gdzie skierujesz swoje kroki po prostu, no nie (W8 D8).

Ujmując rzecz skrótowo, trzeba stwierdzić, że osoby pozostające bez zatrudnienia uczą się środowiska lokalnego. Ponownie jednak, kwestię tę doradczynie zawodowe postrzegają i opisują wyłącznie w kontekście zatrudnienia.

W kategorię funkcjonowania i życia w społeczeństwie wpisują się też relacje interpersonalne z osobami z najbliższego otoczenia. Wskazywano na możliwość

(…) *wzmocnienia relacji rodzinnych w sumie, że być może utrata pracy, znaczy to też zależy od człowieka, ale tak sobie myślę, że dla niektórych to może być jakieś takie wzmocnienie relacji rodzinnych, że też poszukuje po prostu wsparcia u innych, że to jest taka sytuacja, też trochę graniczna w życiu, zależy, ale może być, że po prostu potrzebuje wsparcia i zaczynam go poszukiwać* (W8 D8).

Utrata zatrudnienia to zatem szansa na dostrzeżenie i docenienie wartości życia rodzinnego, na wzmocnienie relacji z najbliższymi. Patrząc szerzej, jest to również okazja do ewentualnego przewartościowania życiowych celów i wartości, stwierdzenie, że doświadczany kryzys otworzył nowe horyzonty myślenia, pozwalające dostrzec to, co dotychczas było niedostrzegalne. Proces myślowy w przypadku części osób niezatrudnionych uczących się na podstawie doświadczenia pozostawania poza zatrudnieniem, dostarcza nowych umiejętności i sposobów percepcji sytuacji – jak w poniższej wypowiedzi.

Akceptacji, wytrwałości, cierpliwości. To chyba takie 3 główne cechy. (…) No że jakby są w życiu trudniejsze sytuacje, tak i akceptacja tego, że też tak może się wydarzać tak, że nie zawsze jest różowo (W6 D6).

Okazuje się jednak, że nie jest to uniwersalny zestaw cech, które nabywają w wyniku uczenia się z doświadczenia osoby niezatrudnione. Pogłębienie omawianej kwestii dostarczyło kontekstu, zgodnie z którym uczenie się tych rzeczy dotyczy w przeważającej mierze osób wysoko zmotywowanych, zdeterminowanych i ukierunkowanych na zmianę swojej życiowej sytuacji, w tym na podjęcie zatrudnienia.

> *To zależy od człowieka. Bo jeden pójdzie tak i się załamie, tak i będzie siedział w domu. Ale wydaje mi się, że teraz no większość jest jednak, znaczy no są różne osoby, te co do nas, tak, trafiają, ten typ bezrobotnych, którzy do nas trafiają tutaj, no to są osoby, które są wysoko zmotywowani i zdeterminowane, tak, żeby po prostu, mówię o bezrobotnych osobach, tak, które chcą coś zmienić i to jest mowa nawet, że mi się chyba nigdy nie zdarzyło, że ktoś po prostu nie przyszedł, bo nie przyszedł, na spotkanie, na które się, oni widzą, w tym wartość dużą. Gdzie dla przeciwności w fundacji, w której pracowałam, miałam do czynienia z bezrobotnymi, no to tam notorycznie umawiali się i nie przychodzili. To taka ich motywacja była bardzo płytka, nie?* (W6 D6).

Uwarunkowania związane z życiem osoby niezatrudnionej oraz jej podejście do sytuacji, w której się znalazła determinują to czy, czego i w jakim zakresie doświadczenie to będzie stanowiło podstawę uczenia się. Istotny zdaje się być – zdaniem jednej z doradczyń – przyczyna utraty zatrudnienia. W jej ocenie, osoby które zostały zwolnione, w tym z przyczyny redukcji etatów, mają większą skłonność do refleksji. Wówczas utrata zatrudnienia z wymienionych powodów okazuje się być lepszym motywatorem uczenia się z doświadczenia:

> *Wiesz co, no pierwsze co przychodzi mi do głowy, no to też takiej pokory na pewno.* (...) *No i tutaj wiesz czego się uczy, no wypierania nadal podtrzymuje konsekwentnie wiesz, praktykuje to, co do tej pory, czyli wypiera jakieś informacje, krytykę.* (...) *Chociaż i tak, i tak uważam, że w przypadku czy zwolnienia takiego nawet, redukcji etatów czy po prostu osoba, która przyjmuje krytykę, to uważam, że… Że bardziej taka osoba jest skłonna do pewnych refleksji, przemyśleń nad samą sobą, na zastanowienie się, w jakim miejscu jestem, w punkcie, co sobą reprezentuje, czyli bardziej taki chyba z korzyścią dla tych osób jest to, że to zwolnienie daje im przestrzeń na refleksję nad samym sobą* (W7 D7).

Niezależnie od poziomu motywacji i sytuacji, osoby niezatrudnione uczą się pokory. Te o niższej motywacji i wypierające swoje życiowe położenie wzmacniają w sobie tę postawę, co stwarza ryzyko przejścia jej w stan chroniczny. Cechuje je także niższy poziom refleksyjności lub jej brak. Ponownie, koresponduje to z Foucaultowską władzą pastoralną – jednostka powinna pokornie poddać się zewnętrznemu prowadzeniu, przyjąć krytykę i powziąć refleksję nad sobą oraz własnym postępowaniem.

Tak ukształtowany grunt pozwala zająć się opisem wypowiedzi zakwalifikowanych do przedostatniej, wyodrębnionej z materiału empirycznego kategorii, której punktem wyjścia jest stwierdzenie, że

> *[J]est część klientów, którzy niczego się nie uczą, tak* (W5 D5).

Doradczynie zawodowe mówiąc o tym, czego z sytuacji pozostawania bez zatrudnienia uczą się lub potencjalnie mogą nauczyć się osoby niezatrudnione niejednokrotnie wskazywały, że mogą niczego się nie nauczyć. Wyłonioną kategorię, nazwałem zatem nieuczeniem się. Specyficznym przykładem nieuczących się osób, są te, które podejmują decyzję o izolowaniu się od świata zewnętrznego i innych ludzi, także ze względu na doświadczanie kryzysów psychicznych:

> [O]*dnosisz to do społeczeństwa, a mówię, że można się niczego nie nauczyć, zamykając się w czterech ścianach. No to w tym kontekście. No nie jeżeli nie wyjdziesz do ludzi, to w kontekście społeczeństwa możesz się jakby nie nauczyć.* (…) *że ona się właśnie tak zamknęła, a nie powiedzmy, że nie wyszła, znaczy wyszła tu do mnie, być może to, bo tutaj w tym kontekście mogą się czegoś nauczyć, ale wyobrażam sobie, że istnieją takie osoby, które mogłoby się zupełnie zamknąć. Nie wiem, będące na przykład w głębokiej depresji, no nie, czyli nie wychodzę i zamykam się na świat ogólnie, no nie. Także podejrzewam, że istnieją takie sytuacje, w których można by po prostu nie skorzystać z możliwości uzyskania jakiejś wiedzy, bo jestem w jakimś takim ciężkim stanie, który mi nie pozwala na to zwyczajnie* (W8 D8).

Szeroko rozumiana izolacja w kontekście powyższej wypowiedzi jest synonimem nie uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia. Warunkiem edukacyjnego użytku staje się w obliczu tych wniosków udział innych osób, obecność w życiu społecznym, innymi słowy – wszystko, co jest przeciwieństwem izolowania się. Warto wspomnieć w tym miejscu o środowiskowym zapośredniczeniu indywidualizmu wyrażanego np. w koncepcji pożądania mimetycznego (Stawiszyński 2021: 256). Z innej strony Maria Mendel przekonuje o pedagogiczności miejsca, dokonywaniu się wszelkich procesów w jakiejś przestrzeni (a nie w próżni) (por. Mendel 2017b).

Badane doradczynie popadły w swoistą sprzeczność. Z jednej strony wskazywały, że warunkiem uczenia się z doświadczenia są interakcje społeczne, czemu zaprzeczają jednak występujące w czasie rozmów opisy tego, czego niezatrudnieni i niezatrudnione uczą się

w kontekście społecznym – ich odniesienia do tej kwestii oscylowały między zaprzeczeniem, a odwoływaniem się do warunkowania uczenia się indywidualnym podejściem każdej osoby. Mowa o tym w poniższych fragmentach:

> [A] *propos jeszcze tych rzeczy, których się uczą, a tak jeszcze w kontekście społecznym się zastanawiam. No wiesz, no nie, nie przychodzą mi do głowy jakieś takie pozytywne rzeczy w kontekście społecznym. Nie wiem, ja bym ci chciała powiedzieć, że oni się uczą, że ludzie są wsparciem , że nie wiem, że zawsze gdzieś uzyskasz pomoc* (W2 D2).

> *Czego uczy się osoba bezrobotna w społeczeństwie będąc osobą bezrobotną. I myślę, że to znów zależy, bo może niczego się na przykład nie nauczyć. Może się zamknąć i w tym, nie wiem, w domu, w czterech ścianach załamać się sytuacją i w ogóle nie wyjść do ludzi, ale też może iść to w drugą stronę, czyli wychodzę do społeczeństwa i jakby staram się z niego skorzystać, poszukać jakiegoś… środowisk, które mogą mi okazać wsparcie* (W8 D8).

Środowiskami, które mogą okazać się wsparciem w kryzysie braku zatrudnienia są nie tylko klasycznie rozumiane instytucje wsparcia i pomocy, takie jak: ośrodki pomocy społecznej, organizacje pozarządowe, osoby i grupy świadczące usługi społeczne w środowisku lokalnym czy grupa sąsiedzka.

Jedną z takich grup są same osoby pozostające poza zatrudnieniem i to właśnie takie wypowiedzi, w których doradczynie poruszały sprawę uczenia się od siebie osób niezatrudnionych, zwróciły moją uwagę. Wzajemne uczenie się osób niezatrudnionych jest ostatnią kategorią opisu wyłonioną z materiału empirycznego, którą przedstawię w tym podrozdziale. Wątek wzajemnego uczenia się osób w kryzysie jest poruszany szczątkowo w literaturze przedmiotu, jednak z perspektywy problematyki pracy oraz stawianych celów teoretycznych i praktycznych nie powinien moim zdaniem być pominięty.

Wzajemne uczenie się od siebie osób będących w sytuacji niezatrudnienia uwarunkowane jest różnorodnością sytuacji – każda z tych osób „wchodzi" w tę sytuację z innym pakietem doświadczeń, dlatego też komunikacja, jest przestrzenią ich wymiany, poznania innych sposobów radzenia sobie i percypowania swojej sytuacji. Okazać się mogą skutecznymi sposobami na przezwyciężenie kryzysu, w myśl zasady, że coś mogło nie zadziałać w takich okolicznościach, ale okaże się skuteczne w innych. Bycie w podobnej sytuacji, w tym przypadku – pozostawania poza zatrudnieniem – jest czynnikiem integrującym, otwierającym w stronę samopomocy:

Widzę, że one zaczynają rozmawiać ze sobą o zupełnie rzeczach niezwiązanych z tematem zajęć (…) *zaczęły wymieniać informacje, gdzie pracowały, co robiły, jaki to pracodawca, a czy fajnie, a czy tam warto, a ile tam się zarabia, a dlaczego zrezygnowałaś, a czy cię wyrzucili, a dlaczego, tak, a jak patrzą na kobietę z dziećmi na przykład i one zaczęły się tymi informacjami wymieniać i potem w tej drugiej części zajęć nawet się do tego odniosły, że jedna z nich powiedziała, że zrezygnowała z pracy z przyczyn takich osobistych, ale że właśnie tu koleżanka takiej pracy podobnej szuka i że właśnie może tam pójdzie i ten, bo ona wie, że tam na jej miejsce szukają kogoś, nie. Więc oni się na przykład uczą od siebie też takich rzeczy.* (…) *Ale trzeba im dać możliwość w tym sensie, że oni się muszą spotkać, że muszą mieć takie miejsce wymiany myśli, bo tak jak dzisiaj się tak rozejrzymy wokół siebie, to nie mamy tak dużo osób, pewnie też masz takie doświadczenie, że nie ma tak dużo osób, które pewnym momencie pracy nie mają nie? (...) więc tym osobom, które nie pracują, no trzeba też dać taką możliwość, żeby gdzieś mogły się od siebie zacząć uczyć. I żeby też poprowadzić je tak, żeby one nabrały właśnie, żeby je zintegrować i żeby chciały ze sobą w ogóle rozmawiać* (…) (W2 D2).

Warunkiem *sine qua non* wzajemnego uczenia się osób niezatrudnionych jest zaistnienie przestrzeni, która to umożliwi. Pisząc o przestrzeni, nie sposób nie wspomnieć o rozwijanej przez Marię Mendel koncepcji pedagogiki miejsca (2006), a w ostatnich latach pedagogice miejsca wspólnego (2017). Mendel rozumie miejsce w sensie fizycznym, symbolicznym oraz emocjonalnym, a jego istotę stanowi wzajemność relacji kształtowania miejsca i ludzkiego podmiotu – człowiek kształtuje bowiem miejsce, ale i miejsce kształtuje człowieka. W tym sensie oba elementy, poprzez umożliwianie lub ograniczanie sprawczości, mają zdolność formatywną (Mendel, 2006; 2007; analiza podejść do miejsca według Mendel w: Copik, 2013). Tworzenie przestrzeni ma głęboko pedagogiczny sens, także w przypadku osób doświadczających różnych kryzysów, w tym braku zatrudnienia.

Zadaniem osób wspierających jest zatem tworzenie takich przestrzeni oraz odpowiednia moderacja kontaktów. Punktem wyjścia jest jednak zmiana perspektywy, wyjście poza schematy – z postrzegania wsparcia jako transferu wiedzy (osoba doradcza jako osoba ekspercka), w stronę skupienia się na potrzebach, wiedzy i realnie drzemiących w tych osobach możliwościach. Doświadczenia doradczyń zawodowych pokazują, że wspomaganie kontaktów między osobami niezatrudnionymi może przynieść pozytywne skutki w perspektywie

długoterminowej, przynosząc korzyści tak międzyludzkie, związane z relacjami, jak i te związane z podejmowaniem zatrudnienia:

> *Pamiętam swoje pierwsze zajęcia w doradztwie zawodowym, które prowadziłam i to były zajęcia takie z przedsiębiorczości dla osób młodych, które myślą o otwarciu własnej działalności. Ludzie na tej grupie, którzy się poznali, trójka z tej całej grupy na tyle się, że tak powiem, ze sobą dobrze zapoznała i dobrze poczuła, że słuchaj, teraz minęło, no tam 17 czy 18 lat jak ja pracuję, oni otworzyli razem firmę, działają do dzisiaj, w ogóle otworzyli kolejny oddział tej firmy i wszystko się super kręci, więc po prostu, ta magia, która się dzieje i atmosfera, która gdzieś tam się pojawia w trakcie zajęć doprowadza do takich fajnych rzeczy* (W4 D4).

Podsumowując dokonane analizy, brak zatrudnienia można uznać za sytuację edukacyjną. Badane wskazywały, że w społeczeństwie przeważa przekonanie o tym, że z braku zatrudnienia nie można niczego się nauczyć, jednak nie aprobowały tego przekonania i wskazywały szereg obszarów *experiential learning*. Sądzą bowiem, że nie ma człowieka, od którego nie można by się czegoś nauczyć. Edukacyjność analizowanej sytuacji kryzysowej, jest jednak uwikłana w ową społeczną percepcję i ocenę zjawiska, a w tym sensie zależy od internalizacji społecznych przekonań. Innymi słowy, niezatrudnieni/niezatrudnione dostrzegają społeczne naciski w kwestii przymusu bycia osobą zatrudnioną, obowiązujących społecznie zasad i w ich obliczu podejmują działania, by spełnić te wymagania.

Warunkiem uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia jest refleksyjność i umiejętność podjęcia namysłu nad sobą i swoją sytuacją życiową/zawodową. Refleksja warunkuje zatem to czy i czego nauczy się dana osoba ze wspomnianego doświadczenia. Ważną rolę w uczeniu się odgrywa posiadanie i motywacja oraz jej poziom. Innym warunkiem wspomnianego uczenia się jest obecność osób trzecich. Jak wynika z zebranego materiału empirycznego, uczyć można się poprzez interakcję z innymi instytucjami, organizacjami społecznymi, grupami samopomocowymi czy sąsiedzkimi. Potencjał edukacyjny mają również interakcje z innymi osobami niezatrudnionymi, co jest rodzajem uczenia się z wzajemnych doświadczeń płynących z podobnej sytuacji kryzysowej.

Zdaniem badanych, uczenie się z opisywanego doświadczenia dotyczy tylko osób, dla których utrata zatrudnienia jest sytuacją przesilenia; kryzysem, z którym chcą/muszą sobie jakoś poradzić. Analogicznie, uczenie się nie dotyczy osób z różnych względów wybierających taki stan. Doradczynie zawodowe uczenie się (a także kompetencje i kwalifikacje) postrzegały

głównie przez pryzmat rynku pracy i zatrudnialności. Co więcej, w taki też sposób percypowały *lifelong learning*, myląc je z kształceniem ustawicznym.

Z materiału empirycznego wynika, że istnieje także część osób, które niczego nie uczą się z doświadczenia braku zatrudnienia. Wśród determinant nie uczenia się wskazywano niskie poziomy: motywacji, samoświadomości, refleksyjności, a ponadto wyparcie swojej sytuacji, wzmacniające kryzys oraz zwiększające ryzyko jego przejścia w stan chroniczny. Szczególną grupę wpisującą się w taką charakterystykę stanowią osoby znajdujące się w kryzysie psychicznym, które dodatkowo dokonują społecznej samoizolacji.

Proces uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia może być dobry lub konieczny, co adekwatnie oznacza proces naturalny lub wymuszony. W dualny sposób badane dostrzegały aspekty uczenia się, które mogą być tak „pozytywne", jak i „negatywne". Zasadniczo, uczenie się miało dla nich wymiar „pozytywny", zatem stosunkowo niewiele uwagi poświęciły na „negatywne" konsekwencje uczenia się z doświadczenia, choć – jak same twierdziły – z każdego, nawet „negatywnego" doświadczenia, można wyciągnąć „pozytywną" lekcję.

Uczenie się z doświadczenia braku zatrudnienia, w związku z bezpośrednim powiązaniem z sytuacją zawodową, a więc dotyczącą jednostki, ma przede wszystkim charakter indywidualny. Owa indywidualność zaznacza się również w warunkach wykorzystania edukacyjnego potencjału, do nauczenia się czegoś, wśród których wymieniłem już refleksyjność czy samoświadomość osoby pozostającej poza zatrudnieniem. Błędne byłoby jednak stwierdzenie wyłącznie indywidualnego wymiaru uczenia się ze wspomnianego doświadczenia. To, ma bowiem również wymiar ponadindywidualny, zaznaczający się na przykład poprzez odniesienie zmian jednostkowych do społecznie uznanych wartości, czy wspomnianego już wypełniania powinności i spełniania wymagań stawianych przez społeczeństwo.

W oparciu o zebrany materiał empiryczny zdecydowanie można stwierdzić istnienie edukacyjnego potencjału pozostawania poza zatrudnieniem. Kwestia ta jest złożona, zaś dostrzeżone pola edukacyjne analizowanej sytuacji kryzysowej przedstawiam na schemacie poniżej, stosując czteroelementowy układ analizy, opierający się na kategoriach porządkujących. Podział poszczególnych kwestii ma jednak charakter umowny, nieostry, bowiem elementy te wzajemnie się przenikają. Chcąc zachować przejrzystość wywodu dokonałem podziału przyjmując za kryterium poziom najwyższego dopasowania do konkretnej kategorii porządkującej.

W sferze zawodowej brak zatrudnienia otwiera potencjał nabywania czy też podnoszenia umiejętności, kwalifikacji i kompetencji. Niezbędne do tego może okazać się

posiadanie pewnych zasobów, np. ekonomicznych czy tak prozaicznych, jak czasu. Ich nabycie może oddziaływać na pozazawodowe sfery funkcjonowania. Utrata zatrudnienia może uczyć szacunku dla pracy oraz docenienia posiadania zatrudnienia (właśnie dzięki doświadczeniu pozbawienia go). Dzięki doświadczeniu braku zatrudnienia można również nauczyć się dostrzegania własnego potencjału zawodowego, wartościowania posiadanych umiejętności (np. uświadomienie sobie możliwości uzyskiwania za te same zadania wyższego wynagrodzenia niż dotychczas). Potencjał tego doświadczenia tkwi także w nauczeniu się zawodowego egoizmu, przez który należy rozumieć powściągliwość dzielenia się z innymi posiadaną przez siebie wiedzą i umiejętnościami.

W sferze wartości i przekonań brak zatrudnienia umożliwia podjęcie autorefleksji, odkrycia własnego potencjału, które znajdują swoje odzwierciedlenie w innym aspekcie, tj. większej świadomości siebie. Potencjał tej sfery tkwi w poznaniu lub podjęciu refleksji wokół wyznawanych przez siebie wartości – w obliczu kryzysu braku zatrudnienia można dokonać ich przewartościowania, a w konsekwencji – wprowadzenia zmian w życiu. Wiąże się to z innymi obszarami *experiential learning* – nabywania wiedzy o sobie, uczenia się siebie, czy dostrzeżenia możliwości własnego działania. Utrata zatrudnienia pozwala docenić życie rodzinne i jego wartość, co dostrzegają zwłaszcza te osoby, które dotychczas nie miały na nie wystarczającej ilości czasu. W końcu, można również nabyć „negatywne" przekonania o ludziach i świecie, jaskrawie wyróżniających się na tle wzmacniania „pozytywnej" wizji siebie.

Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia w największym stopniu dotyczy **sfery indywidualnej**. Dzięki niemu możliwe jest poznanie własnych granic i preferencji, a także przełamywania barier i ograniczeń. W obu przypadkach nie musi odnosić się to do życia zawodowego, a np. do określenia stylu komunikacji, zainteresowań (lubię/nie lubię) czy podejmowania inicjatyw (np. w ramach systemu rodzinnego). Kryzys może budować i/lub wzmacniać poczucie sprawczości oraz uświadamiać potrzebę korzystania ze wsparcia innych osób, prowadząc do sięgnięcia po nie. Doświadczenie braku zatrudnienia uczy radzenia sobie w sytuacji kryzysowej/ z sytuacją kryzysową, a poprzez powtarzalność zachowań i ich praktyczne testowanie, może prowadzić do wypracowania mechanizmów zaradczych, do czego niezbędna jest jednak otwartość na zmiany. Brak zatrudnienia może być bodźcem uruchamiającym kreatywność, w tym, w zakresie korzystania z przysługujących praw (co także jest mechanizmem zaradczym). Ponadto, z doświadczenia braku zatrudnienia można nauczyć się pokory, ale również postawy roszczeniowej, kombinowania i wykorzystywania prawa.

W ostatniej, **sferze społecznej,** doświadczenie braku zatrudnienia może uczyć zasad funkcjonowania i życia w społeczeństwie. Dokonuje się to poprzez poznawanie rynku pracy, zasad jego funkcjonowania, zaś szerzej, poprzez interakcje z innymi ludźmi. Potencjał tkwi również w nabywaniu wiedzy o społeczeństwie czy szeroko rozumianych instytucjach – nie tylko tych dedykowanych osobom znajdującym się w kryzysie braku zatrudnienia, ale także innymi z zakresu polityki społecznej. Indywidualne doświadczenia w tym obszarze są podstawą dokonywania uogólnień dotyczących społeczeństwa i instytucji. W sferze społecznej, brak zatrudnienia poprzez nabywanie wiedzy, posiada potencjał kreowania „negatywnych" postaw względem ludzi, grup społecznych i społeczeństwa w ogóle (negatywne doświadczenia/wiedza = negatywne postawy). Należy jednak zaznaczyć specyficzność potencjału edukacyjnego w obszarze kreowania postaw – w odróżnieniu od postaw „negatywnych" odnoszących się wyłącznie do poziomu indywidualnego, w tym przypadku mogą dotyczyć tak poziomu indywidualnego, jak i społecznego. Uczenie się siebie i społeczeństwa w oparciu o doświadczenie braku zatrudnienia może wzmacniać pewne postawy, a inne osłabiać.

Schemat 13. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia: perspektywa doradczyń zawodowych



Źródło: Badania własne.

6.2. Uczenie się od osób niezatrudnionych jako wskazanie na ich zasoby i potencjały

„Ja myślę, że nie ma takiego drugiego człowieka na świecie, od którego nie da się uczyć…”

Zgodnie z przyjętą problematyką badawczą interesowało mnie uczenie się z doświadczenia braku zatrudnienia. Jednym z jego wymiarów, podjętych podczas wywiadów eksperckich przeprowadzanych z doradczyniami zawodowymi, było ich uczenie się od osób niezatrudnionych. Pytałem zatem o to, czego one nauczyły się od swoich klientów i klientek. Autorefleksja w tym zakresie była dla moich rozmówczyń istotnym wyzwaniem, wymagającym dostrzeżenia tego, czego nauczyły się dzięki współpracy z osobami pozostającymi poza zatrudnieniem. Najtrudniejsze okazało się wskazanie obszarów uczenia się w odniesieniu do sfery pozazawodowej. Pytania z tym związane okazały się być dla doradczyń zawodowych zaskakujące – wymagały chwili zastanowienia i refleksji, która ostatecznie doprowadzała je do dostrzeżenia takich obszarów. Omawiany w dalszej części podrozdziału temat uczenia się od osób niezatrudnionych jest nie tylko interesujący poznawczo, ale także niepodejmowany w przedmiotowej literaturze, stąd też warto podkreślić jego potencjał naukowy i teoretyczny. Trudności związane z odpowiedzią na poruszany temat prezentuje poniższa wypowiedź badanej:

> *[N]o każdy klient mnie uczy czegoś to więc jakby. Teraz mi tak z lotu ptaka jest trudno odpowiedzieć, bo ja zawsze od każdego klienta, po każdym spotkaniu coś wynoszę, ale na pewno, no właśnie znaczy, ja też to w sobie mam, ale jakby. Oni mi przypominają, jakby o pewnych rzeczach, że warto właśnie mieć takie postawy, jakie wykazują, tak, czyli właśnie ta determinacja, ta cierpliwość, ta wiara, jakby tak, w siebie, w przyszłość, w te plany, tak, które sobie zakładają, te planowanie? Tak. Ta motywacja do zmiany, nie, tego, to mnie inspiruje u klientów* (W6 D6).

Podobnie, jak w przypadku osób niezatrudnionych, refleksja okazuje się być niezbędna, by możliwe było dostrzeżenie edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia. Jak podkreślały w rozmowach badane doradczynie, w gąszczu codziennych obowiązków nie mają czasu na rozmyślania w takich obszarach/kategoriach.

Podejmując tę refleksję wskazują, że niemal każde spotkanie doradcze je czegoś uczy, a jak pokażą dalsze analizy, dostrzegają wiele takich obszarów i możliwości. Osoby

korzystające z usług doradczych stanowią swego rodzaju źródło inspiracji oraz wiedzy, której – jak podkreśla autorka cytowanego poniżej fragmentu – nie sposób zdobyć inaczej, jak poprzez i dzięki kontaktom z tymi osobami.

> *[D]ruga rzecz bardzo dużo się* [nauczyłam – przyp. M.R.]*, w ogóle od wszystkich klientów, ja zawsze mówię, że jestem mądrzejsza, nie mówię, że jakaś super, ale mądrzejsza jestem o historie moich klientów, zawsze to powtarzam. I pewnie nie uwierzysz, ale wiele rzeczy takich, których, wiele tematów, które poruszałam ze swoimi klientami, które były dla mnie jakoś nowe. Bo ja osobiście nie miałam takich doświadczeń i osobistych i zawodowych, z czasem gdzieś mnie też to sytuacje bardzo podobne dotykały i o tyle byłam mądrzejsza, że myślałam sobie, aha, no dobra, a pamiętam tam nie wiem pana Henryka, nie, albo jakąś tam panią Anię i oni mieli taką sytuację. I kurczę, co myśmy tam wtedy sobie wiesz, tam myśleli i robili, co można było z tym zrobić, co ja wtedy tam…* (…) (W2 D2).

Badana, w cytowanej wypowiedzi podkreśla rolę uczenia się z doświadczenia, jako elementu budującego wiedzę profesjonalną w obszarze rozwiązywania pojawiających się trudności, z którymi przychodzą osoby klienckie. Sama badana nie jest w stanie doświadczyć wszystkiego, zatem stosowane przez nią podejście pozwala zdobywać w pewnym sensie wiedzę unikalną.

Doradczynie zawodowe opowiadające o uczeniu się ze współpracy z osobami pozostającymi poza zatrudnieniem w największym stopniu odnosiły je do sfery własnego życia zawodowego. Uważam to za rezultat konglomeratu kilku czynników: miejsca prowadzenia rozmów (miejsce ich zatrudnienia), poruszanego tematu (zatrudnienia i jego braku), charakteru rozmowy (wywiad ekspercki, a zatem teoretycznie daleki od spraw prywatnych) czy w końcu uwarunkowań wewnętrznych grupy zawodowej (skupiającej się na życiu zawodowym).

Uczenie się od osób pozostających poza zatrudnieniem w sferze zawodowej obejmuje między innymi podnoszenie swoich kompetencji zawodowych, o których jedna z badanych wypowiadała się w następujący sposób:

> *[O]prócz satysfakcji wiedzę w jaki sposób oni postrzegają, życie, to swoje życie osobisto-społeczno-zawodowe, tak bym to określiła, bo to nie można tego oderwać. Jeszcze się też od nich uczę. Bo, mając świadomość tego, że jakie mają oczekiwania, mając świadomość tego, że mają pewne dysfunkcje, ja uczę się i podnoszę swoje pod tym kątem, podnoszę swoje kwalifikacje, wyszukuje w Internecie, wyszukuje różnego*

rodzaju artykuły, które tego dotyczą. Tak, czyli dla mnie to jest też ogromne doświadczenie, bo wiem w jaki sposób na przykład przygotować się do indywidualnej porady zawodowej i wiem w jaki sposób na przykład przygotować, przygotować poradę grupową (W3 D3).

Ogólnie mówiąc doradczynie zawodowe poszerzają swoją wiedzę po to, by możliwe było wspieranie klientów i klientki oraz rozwiązywanie konkretnych trudności, z którymi przychodzą. W opisywanym fragmencie badana w bezpośredni sposób dostrzega uczenie się, do czego odnosi się wskazanie poszukiwania artykułów w Internecie, jako źródeł wiedzy i inspiracji do poradzenia sobie z kryzysem danej osoby. Tożsame podejście prezentuje autorka poniższej wypowiedzi, odnosząca się do potrzeb osób przybyłych z Ukrainy w związku z agresją zbrojną Rosji, zwracających się o wsparcie:

[T]o są różne rzeczy, patrząc przez pryzmat ostatnich miesięcy, to chyba jedną z większych grup pojawiającą się tutaj u nas, były osoby z Ukrainy, czyli takie, które w związku z konfliktem na Ukrainie pojawiły się w Polsce i tak naprawdę one potrzebowały wsparcia bardzo szerokiego, które nas też musiało zmotywować w jakiś sposób do uczenia się nowych rzeczy i poszerzenia swojej wiedzy. Przychodziła osoba i mówiła, bo mi ktoś tutaj powiedział, że ja mam tu przyjść, ale pytam, ale czego oczekujesz? No, bo ja nie wiem co ja mam tutaj w tej Polsce jeszcze załatwić, gdzie pójść do jakiej instytucji, co zrobić (W4 D4).

Opisywane przez autorki powyższych wypowiedzi aktywności związane z potrzebami osób klienckich, które zwracają się o wsparcie instytucji można zatem skategoryzować wspólnie jako dostosowanie się do osoby klienckiej czy też uczenie się klientki/klienta. Dostrzegam w tym nie tylko wartość rozwojową czy edukacyjną, lecz również pomocową – jak czytamy w kolejnym fragmencie, doradczyni uczy się „z klienta na klienta", co pozwala jej wykorzystać oraz zastosować zdobyte wiedzę i doświadczenie w jednej sytuacji, także w innej.

[T]eż uczę się czasami na przykład z klienta na klienta, tak, czyli że ktoś przychodzi z jakimś problemem i za jakiś czas ktoś przychodzi z kolejnym, podobnym, takim, który na początku za pierwszym razem dla mnie był nowością, ale na przykład przychodzi drugi raz mi, aha, dobra, to wie pan co to, to, to, to, to ja tu nic na przykład nie poradzę w tej sytuacji, ale na przykład może pan z tego, tego, tego korzystać. Tutaj

można by było warto, by było tam pójść na przykład. To myślę, że chyba takie najważniejsze rzeczy (W2 D2).

Uczenie się w relacji z osobami klienckimi może przyjmować inne oblicze. Odnosi się wówczas do dostosowania sposobu współpracy do osobowości, charakteru, temperamentu czy potrzeb danej osoby, a te – jak wielokrotnie podkreślały w wywiadach badane doradczynie – są kwestią indywidualną, zależną od jednostkowej sytuacji. Podejście to jest przejawem Foucaultowsko ujmowanego kierowania, w którym to osoba kierująca (nauczyciel/nauczycielka) dostosowuje się do osoby kierowanej (Foucault 2012: 144) maksymalizująca skuteczność.

Wspomniane dostosowanie do osoby klienckiej dotyczy chociażby stylu i sposobu komunikowania się, w którym doradczynie balansują między podejściem empatycznym a dyrektywnością:

[T]eż są klienci, którzy lubią dosadnie, żeby po prostu, wiesz prostu z mostu walić, a niektórzy lubią, wiesz, no po prostu to są bardziej empatyczni, więc jakby spotkania na spotkanie, ja też uczę się i badam, na ile ja sobie mogę pozwolić w mojej bezpośredniości w stosunku do nich. No i na ile mogę, wiesz na ile ta prawda może być czy momentami dla niektórych brutalna, a dla niektórych po prostu owiana ładnymi słowami. Więc ja bardziej podczas tych relacji wprowadzam taką zawsze luźną atmosferę, aczkolwiek ze spotkania na spotkanie badam i sama się uczę, na ile sobie mogę pozwolić w swobodzie wypowiedzi o (…) zależy mi też, żeby ten klient się otworzył i czuł się komfortowo, więc wiesz, że każde spotkanie powoduje, że no ja też wyczuwam, na ile mogę się do niego dostosowuje tak, no bo jednak wiesz, żebyśmy żeby ta nasza komunikacja i współpraca przebiegała efektywnie no to też trzeba się dopasować do rozmówcy, nie, i jakby też tego się uczę (W7 D7).

Zadaniem doradczyń zawodowych jest zatem dostosowanie stylu i sposobu komunikowania się z osobą kliencką, w odpowiedzi na potrzeby tej osoby. Co ciekawe, w wywiadach doradczynie określały swoją rolę jako partnerską (o czym mowa będzie w podrozdziale 6.3.), co nie współgra ze wskazywanym dyrektywnym stylem komunikacji. Uczenie się komunikacji z klientem/klientką stanowi swego rodzaju czynnik wspomagający proces doradczy i wsparcia, a odpowiedni, ma wzmacniać skuteczność podejmowanych działań. Powracając do Foucaulta i jego kierowania, w którym ważne jest, by jednostka nie sprzeciwiała się cudzej woli, nawet jeśli ma ku temu powody (Foucault 2020b: 91–92). Narzędziem ku temu jest zasada *patientia* – całkowitego podporządkowania, nakazującego akceptowanie każdej decyzji osoby

przewodzącej oraz jej wykonanie. W zasadę tę wpisuje się właśnie wspomniana przez doradczynie dyrektywność w relacji z osobą kliencką.

Rozprawiając o uczeniu się od osób niezatrudnionych, zaledwie trochę odsuwając się od spraw związanych *stricte* z życiem zawodowym, doradczynie wskazywały także inne obszary uczenia się dotyczące pracy i zatrudnienia, jak w poniższych fragmentach:

> *[J]a się uczę za każdym razem. Ja bardzo często wykorzystuję ich wiedzę, którą mi przekazują chociażby w kontekście rozmów kwalifikacyjnych. Że na przykład jak wyglądała ta i ta rozmowa kwalifikacyjna, i ja to przekazuję dalej, bardzo często. A na przykład czego się nauczyłam.* (…) *Korzystam bardzo z wiedzy tych osób, no bo nie jestem w stanie odwiedzić każdego też pracodawcy, a tutaj takie informacje, to jest z mojej strony są bardzo często wykorzystywane* (…) (W4 D4).

> *Nie wiem czy się nauczyłam, ale utwierdziłam chyba w tym faktycznie, że faktycznie warto mieć pracę, nie, że praca jest bardzo ważna. Że to właśnie dotyczy, ale nie ludzi, którzy są bezrobotni, tylko ludzi, którzy są długotrwale bezrobotni, jak widzę na przykład jak pytam, ile pan czasu, czy pani nie pracuje i u tych ludzi widać naprawdę taką… brak pewności siebie, takie zagubienie, bo no faktycznie cały czas się coś zmienia. Praca jest bardzo ważna, naprawdę i to ona…* (…) *No takich wartości pracy, można się nauczyć, że tym bardziej, że gdzieś tam jakieś to długo trwa, to wcale nie jest dobre. Chyba tego* (W5 D5).

Badane podkreślały rolę zatrudnienia jako takiego, wskazując – najogólniej mówiąc – jego rolę w kształtowaniu człowieka (satysfakcja, weryfikacja i ocena podejmowanych działań, realizacja zamierzeń, a także samorealizacja) oraz wiedzy o zatrudnieniu pozyskiwanej od klientów odbywających rozmowy kwalifikacyjne (mowa o zasobach indywidualnych). Można zatem wnioskować, że doradczynie zawodowe uczą się zauważania wartości zatrudnienia w życiu człowieka oraz zasad funkcjonowania rynku pracy.

Przechodząc do pozostałych obszarów uczenia się na podstawie doświadczenia ze współpracy z osobami niezatrudnionymi wskazywanych przez doradczynie zawodowe, jedną z nich była pokora, o której wypowiadały się w następujących słowach:

> *A na pewno nauczyłam się od tych swoich klientów, tak jak powiedziałam pokory, spojrzenia na drugiego człowieka z różnych aspektów, że człowiek to nie jest maszyna, którą można zaprogramować, tylko faktycznie trzeba z nim rozmawiać, spróbować*

wyobrazić sobie, no bo nigdy nie będziemy w takiej sytuacji jak ten drugi człowiek, ale wyobrazić sobie i poczuć, jak to jest być w jego życiu i przeżyć to, co on przeżył i tak naprawdę, no że nie mam prawa… mówić drugiemu człowiekowi jak powinien żyć albo co powinien zrobić, bo ja nie noszę takiego bagażu jak on, tak? (W1 D1).

[T]o też każda osoba taka bezrobotna też uczy też takiej pokory i docenienia tego, co się ma po prostu. Czy czerpania szczęścia z jakichś prostych rzeczy, to, że mam pracę, on nie ma, tak. (...) *Więc taka wdzięczność, tak, docenienie tego, co się ma. No tak bardziej w takich pozytywach bardziej pozytywy, jakby dostrzegam* (W7 D7).

Pokora w narracjach doradczyń odnosi się do dwóch kwestii: zrozumienia sytuacji osób niezatrudnionych i wyrozumiałości dla innych, doświadczających podobnych trudności życiowych, a także docenienia własnego położenia. W pierwszym przypadku chodzi zatem o empatię oraz charakteryzujące się nią podejście, o którym pisałem wcześniej. Drugi zaś, dotyczy kontrastowania sytuacji życiowej własnej i osób pozostających poza zatrudnieniem, na podstawie których percypują osobistą egzystencję w sposób doceniający, niejako w myśl, że „zawsze może być gorzej".

Równie często doradczynie zawodowe opisywały odczuwaną satysfakcję z własnych zajęć zawodowych oraz odnoszonych sukcesów, przy czym te ostatnie rozumieją jako sukcesy swoich klientów i klientek, przyjmujących formę m.in. poprawy ich sytuacji osobistej i życiowej (co nie jest jednak jednoznaczne z podjęciem zatrudnienia). Wątki te znajdują się w poniższych wypowiedziach:

[N]a pewno ta praca daje mi dużo satysfakcji takiego poczucia jakiegoś takiego spełnienia. (…) *Lubię pracę z drugim człowiekiem i to daje mi poczucie takiego spełnienia* (…) *Nie, no dla mnie by to było, to jest, mnie to buduje, daje energię jak widzę na przykład uśmiech drugiego człowieka albo przyjdzie powie, dziękuję, pomogła mi pani jest teraz lepiej, tak? Albo osiągnęłam to czy tamto dzięki pani sugestiom na przykład to jest, to jest dla mnie bardzo cenne* (W1 D1).

[T]akże to jest ta satysfakcja, że jednak to jest spotkania, jakiś sukces odniosły, że te osoby fajnie funkcjonują, zwracają uwagę na pewne rzeczy, które. Na pewne normy społeczne na wybory bycia (W3 D3).

[R]ozwija empatię. Daje mi, jakby znajomość tego właśnie, chociaż ja też się sama borykałam, jakby z tymi wszystkimi jak byłam w różnych procesach, to osoby,

które do mnie przychodzą gdzieś tam w momencie. (...) *Czy no trochę tak u siebie też widzę w różnych sytuacjach, tak odzwierciedlenie siebie tak i.* (...) *No właśnie, więc co mi daje. No jakby satysfakcję taką, że mogę jakby wykorzystać swoje takie know-how już abstrahując od tej wiedzy wyuczonej, dyplomowej, ale tych sytuacji, w których różnych się znajdywałam, że na przykład tam powrót po urodzeniu dziecka, jakie jakby nastroje się ma, tak, w jakim się stanie, jest psychologicznym i tak dalej, więc takie no danie podzielenie się, że jakby swoim tym know-how i żeby jakby ten klient zaoszczędził trochę czasu jakby i frustracji w tej drodze, tak. Co daje mi? No, no satysfakcję* (W6 D6).

Dla badanych doradczyń satysfakcjonująca jest możliwość pomocy innej osobie oraz obserwowania podejmowanych przez osoby klienckie wysiłków, w tym ukierunkowanych na przezwyciężenie sytuacji kryzysowej. Podkreślenia wymaga fakt, że tak wsparcie, jak i postrzeganie sukcesu klientów i klientek nie skupiają się wyłącznie na działaniach w stronę podjęcia zatrudnienia – kwestie te postrzegają i realizują znacznie szerzej, w kontekście całego życia osoby. Satysfakcję – jak wskazuje ostatnia cytowana doradczyni – daje również możliwość wykorzystania własnych doświadczeń życiowych jako wsparcie rozwiązywania trudności klientów i klientek. Zatem z jednej strony podkreślają indywidualność sytuacji każdej osoby, a z drugiej, wskazują, że własne doświadczenia (choć również indywidualne), są pomocne w rozumieniu trudności przeżywanych przez te osoby oraz wspomagają proces wsparcia. Sytuacja ta pokazuje splatanie się różnych doświadczeń, a także wykorzystywanie wiedzy zdobytej w minionych zdarzeniach. Ponadto współpraca z osobami pozostającymi poza zatrudnieniem rozwija empatię.

Udzielanie wsparcia jest w pewnym sensie sytuacją nieprzewidywalną, nie ma bowiem pewności jak będzie przebiegał ów proces, ważne jest uwzględnianie oczekiwań obu stron. Nie zawsze przebiega w sposób niezakłócony, jeśli zaś już występują pewne trudności, kluczowe jest odnalezienie przez osobę doradczą cierpliwości, o której mowa w poniższym fragmencie rozmowy.

[T]rochę cierpliwości. W sumie właśnie odnoszę się do tej dziewczyny, z którą miałam do czynienia, bo miałam taki moment, że ja już byłam nią trochę jakby wiesz, zdenerwowana w tym procesie, bo wydawało mi się, że ona tak naprawdę nie chce znaleźć tej pracy, no więc na pewno takiej cierpliwości tego, że… No, że nie należy tracić cierpliwości tak po prostu. I w sumie tu miałam ten taki właśnie chyba największy moment z tym takim nie ocenianiem, no nie? Bo wobec niej to ciężko mi było się właśnie

powstrzymać od nie oceniania, bo no, bo tak, jak ci mówię, miałam wrażenie, że ona po prostu nie chce iść dalej. No także te, to znaczy wychodziłam z założeniem, że nie chcę oceniać, ale to był taki proces, który mi po prostu pokazał, no nie, że nie oceniaj i też miej cierpliwość (W8 D8).

Swego rodzaju testem cierpliwości jest moment, w którym klient/klientka nie spełnia oczekiwań doradczyń zawodowych. Proces ulega większej komplikacji, gdy osoba sprawia wrażenie niechętnej do podejmowania działań, w tym ukierunkowanych na przezwyciężenie życiowego kryzysu. Jak jednak wyjaśnia autorka wyżej cytowanej wypowiedzi, tracenie cierpliwości i ocenianie były w jej przypadku zdarzeniami mimowolnymi. Należy jednak zaznaczyć, że doradczyni podkreślała świadomość ich występowania i mierzenia się z ich kontrolowaniem.

Praca w obszarze własnej świadomości, o której była mowa powyżej, w przypadku doradczyń zawodowych dotyczy sposobu postrzegania własnego położenia życiowego. Kontakt z osobami niezatrudnionymi buduje w nich docenienie i wdzięczność, za to, co mają, w kontraście do sytuacji swoich klientów i klientek. W trakcie wywiadu jedna z badanych mówiła, że:

[P]raca z tymi osobami na pewno daje mi taką życiową, trochę taką wiedzę, że różnie to życie może się układać. Że jest wiele bardzo ciężkich sytuacji i takie też sytuacje z takimi osobami dają mi… wdzięczności za to, że takie życie mam jakie mam, to że na przykład jeszcze bardziej doceniam, ogólnie to co mam, gdzie pracuję, jaka jestem, że uświadamiam sobie, że jak mówię sobie, że mam ciężko, albo że, że nie wiem, mam trudno w życiu, bo mam jakiś gorszy dzień to wtedy jest taka, jeżeli przypominam sobie takie spotkania z osobami bezrobotnymi, którzy dzielą się jakimiś swoimi doświadczeniami życiowymi, no to jednak daje mi taką świadomość, że zawsze może być gorzej, że są sytuacje, że ludzie mają gorzej niż ja i oni z tego próbują wyjść, przychodząc do mnie, więc na pewno dużą wdzięczność dają mi spotkania z takimi osobami (W7 D7).

Oprócz szeregu opisanych kwestii związanych w większym lub mniejszym stopniu z aktywnością zawodową doradczyń, zapytane wprost o to, czego nauczyły się od osób niezatrudnionych w kontekście pozazawodowym, zaledwie w dwóch przypadkach możliwe było uzyskanie odpowiedzi na tę konkretną kwestię. Pozostałe badane rozpoczynały swoje wypowiedzi od zastanawiania się nad pytaniem, a kiedy już podejmowały się szczegółowej

odpowiedzi, szybko wkraczały, a właściwie wracały do wątków związanych z własnym życiem zawodowym, poruszając się wokół tych, które w tym rozdziale zostały już zaprezentowane. Może to zatem dowodzić o dostrzeganiu przez nie potencjałów w zasobach, które posiadają, ale także potencjałów w samej sytuacji braku zatrudnienia – jak mówiły – z każdego doświadczenia można się czegoś nauczyć i nie ma takiego człowieka, od którego nie da się czegoś nauczyć.

W materiale badawczym znalazły się zaledwie dwie wypowiedzi, w których uczenie się od osób niezatrudnionych dotyczyło spraw codziennych, takich jak rozwój zainteresowań i dzielenie się swoją wiedzą o zainteresowaniach czy związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego (gotowanie, pieczenie, opieka na dziećmi, prowadzenie budżetu domowego). Wypowiedzi te przywołuję poniżej.

> *Wiesz co pozazawodowo* (...) *pamiętam pani mi przysłała plik swój ze swoimi ulubionymi przepisami na ciasta, które tam piekła, bo się pojawiły właśnie na tym zakończeniu tego szkolenia. Więc no takie tematy też się pojawiają bardzo często. Naturalna rzecz tutaj dzisiaj chłopak mi radził, jakich filmów science fiction poszukać i jakie książki jeszcze przeczytał, poza tymi, które ja przeczytałam, więc. Naturalna rzecz* (...) *różne informacje z tej strony, gdzieś tam pamiętam związane z podróżowaniem na przykład mi się pojawiły, gdzie dostałam dobre podpowiedzi i polecenia, co warto odwiedzić w takim pewnym miejscu, no i gdzieś tam z nich korzystałam* (W4 D4).

> *Wśród tych osób bezrobotnych jest wielu fachowców. Więc jeśli prowadząc czy właśnie to spotkania indywidualne czy grupowe, gdzieś tam ten wątek osobisty się zawsze pojawia i gdzieś te pewne rzeczy wypływają, więc na przykład o takie proste, jak kobieta gotuje obiady tak jakieś tam informacje albo doświadczenia pani, która ma pięcioro czy sześcioro dzieci jak pracować na przykład jak ona sobie daje radę, Łącząc na przykład uczestnictwo w takich spotkaniach z opieką na dziećmi? Albo jak prowadzić budżet domowy, mając tak mało pieniążków, więc to jest i pod kątem zawodowym i niejednokrotnie pod kątem osobistym, jak najbardziej, jak najbardziej* (W3 D3).

Okazuje się zatem, że od osób pozostających poza zatrudnieniem można uczyć się i zdobywać wiedzę nie tylko związaną ze sferą zawodową, kontrastowaniem własnej sytuacji życiowej czy służącej procesowi wsparcia w procesie przezwyciężania trudności. Możliwe jest także zdobycie i wykorzystanie posiadanej przez te osoby wiedzy w innych obszarach, do czego jednak niezbędne jest spojrzenie na sytuację z niedominującej perspektywy oraz pogłębiona

refleksja. Jako, że uczenie się z doświadczenia w tym przypadku oparte jest o relację z innym człowiekiem, niezbędnym warunkiem jest otwarcie na niego, zgodnie z regułą,

> *[ż]e nigdy nie wiesz, kogo też spotkasz na swojej drodze i co się takiego zadzieje dalej.* (...) *Ja myślę, że nie ma takiego drugiego człowieka na świecie, od którego nie da się uczyć, tylko wszystko to jest kwestia tej naszej otwartości na tego drugiego człowieka i na tą jego wiedzę. Ważne jest, żeby ten drugi człowiek nie odczuł, że ty go jakoś traktujesz z góry, to wtedy się chce dzielić tą wiedzą* (W4 D4).

Podsumowując dokonane analizy, należy stwierdzić, że sytuacja braku zatrudnienia może mieć edukacyjną wartość nie tylko dla samych osób, które go doświadczają. Podobnie, jak w przypadku osób niezatrudnionych, warunkiem dostrzeżenia edukacyjnego potencjału jest podjęcie refleksji. Choć badane były przekonane o tym, że każdy kontakt z klientem/klientką czegoś uczy, to jednocześnie podkreślały, że w gąszczu codziennych obowiązków nie mają czasu na podjęcie takowej refleksji. Podejmowanie jej, to istotny element praktyki zawodowej, ze względu na niemożność zdobycia różnorodnych doświadczeń (tak różnorodnych, jak ich klienci i klientki) w inny sposób, niż poprzez interakcję z osobami klienckimi. Refleksja ma wartość poznawczą i pomocową – pozwala lepiej dostosować postawę, sposób pracy doradczej i wsparcia do klienta/klientki, do czego niezbędne jest posiadanie różnorodnych doświadczeń w interakcji z różnymi odbiorcami/odbiorczyniami wsparcia. Wnioski doradczyń zawodowych w zakresie ich uczenia się od osób niezatrudnionych w niewielkim stopniu dotyczyły obszarów pozazawodowych.

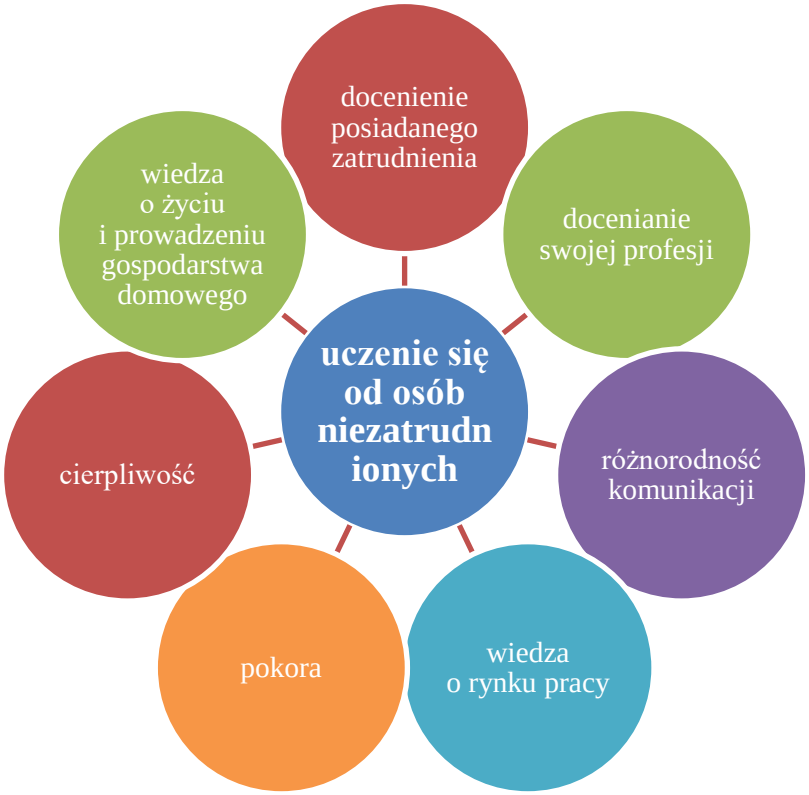
Doradczynie oceniły, że w obliczu różnorodnej charakterystyki osób klienckich, interakcje z nimi uczą je różnorodnej komunikacji, dostosowanej do ich potrzeb czy możliwości poznawczych. Kiedy komunikacja z klientem/ klientką jest utrudniona, występuje niechęć do współpracy lub strony nie spełniają oczekiwań, badane uczą się cierpliwości. Jak bowiem wynika z zebranego materiału empirycznego, są wysoce świadome różnorodności osób klienckich oraz znalezienia odpowiedniego sposobu komunikacji, by współpraca układała się pomyślnie i przynosiła rezultaty.

Doświadczenie pracy z osobami niezatrudnionymi uczy je pokory, wyrażającej się w dwóch kontekstach. Pierwszy to wyrozumiałość rozumiana jako zrozumienie dla sytuacji, w jakiej znajduje się osoba niezatrudniona, zaś drugi, to docenienie własnej sytuacji, w kontekście jej różnicowania względem swoich klientów/klientek. Badane wskazywały, że uczą się doceniać posiadanie zatrudnienia i dostrzegać jego wartość. W kontekście zawodowym, opisywały drzemiący we współpracy z osobami niezatrudnionymi edukacyjny

potencjał doceniania własnej profesji, co dokonuje się dzięki dostrzeganie przez doradczynie sukcesów zawodowych swoich klientów/klientek. Interakcje pozwalają im uczyć się o rynku pracy (np. dzięki kontaktowi z osobami korzystającymi ze wsparcia po odbyciu rozmów kwalifikacyjnych), co zasila ich wiedzę do pracy z innymi osobami klienckimi. W końcu badane pozyskują od klientów/klientek wiedzę o życiu – np. uczą się rozwiązywać trudności czy prowadzić gospodarstwo domowe.

Wobec powyższych wniosków, należy stwierdzić, że brak zatrudnienia ma edukacyjny potencjał nie tylko, dla samych osób doświadczających tego rodzaju kryzysu, lecz również dla innych osób – na przykład, tak jak w przeprowadzonym badaniu, dla doradczyń zawodowych. Z ich perspektywy są to swego rodzaju zasoby, w których tkwią edukacyjne potencjały.

Schemat 14. Uczenie się doradczyń zawodowych od osób niezatrudnionych: edukacyjne zasoby i potencjały



Źródło: Badania własne.

6.3. Osoba niezatrudniona, to znaczy kto? Indywidualne charakterystyki i ich uzasadnienia

„No bo osoby bezrobotne są jak taki trochę diament nieoszlifowany…"

Zawarty w tym podrozdziale opis, będący analizą materiału empirycznego opiera się na wypowiedziach doradczyń zawodowych, które poruszały wątki osób pozostających poza zatrudnieniem rozumianych i ujmowanych w różnych kontekstach. Analiza nie objęła zatem szczególnego rodzaju treści spełniających konkretne kwalifikatory – poddaję jej wszystkie te wypowiedzi, w których badane opisywały osoby pozostające poza zatrudnieniem jako członków i członkinie społeczeństwa, jako osoby, które zwracają się do nich o pomoc/ wsparcie i korzystają z usług doradczych, na opisach poszczególnych przypadków kończąc. Ta część badań miała na celu uchwycenie percepcji osób pozostających poza zatrudnieniem przez doradczynie zawodowe, uwzględniając kontekst społeczny, instytucjonalny, pomocowy, a także edukacyjny potencjał zmiany. Zastosowanie takiego podejścia do analizy materiału badawczego pozwoliło, jak w przypadku poprzednich podrozdziałów dokonać kategoryzacji pojawiających się wątków.

Badane opisując osoby klienckie używały licznych kategoryzacji, często mających dualny i dychotomiczny charakter. Kategoryzacje, są pierwszą wyłonioną z materiału empirycznego kategorią opisu. Zebrane narracje pozwoliły stworzyć swego rodzaju katalog klientów i klientek, który opierał się na ich cechach, oczekiwaniach, postawach oraz prezentowanego stosunku doradczyń do tych osób. Jeden z takich podziałów opierał się na podejściu osoby niezatrudnionej do sytuacji pomocowej/wsparcia – innymi słowy o to, czy jego/jej obecność w instytucji wynikała z własnej potrzeby i inicjatywy czy raczej z zewnętrznego przymusu.

> *[W] tym pierwszym przypadku, gdzie ktoś przychodzi sam i wie, po co przychodzi, jest najłatwiej, ale to jest tak że właściwie w całości tego procesu od razu często te osoby się tak zaprzyjaźniają* (…) *w cudzysłowie, że tak są otwarte i od razu tam jakiś ze swojej strony różne jakieś pomysły też wysuwają i są entuzjastycznie nastawione na przykład do różnych pomysłów* (…) *W tym drugim przypadku, gdzie są przysyłane gdzieś trochę na siłę, to właśnie jest ten duży opór i często trudno go złamać. W trzecim przypadku, gdzie takie trochę tak trochę tak, że tak nie do końca osoba z własnej woli, nie do końca*

przekonana, to tutaj właśnie jest duża rola doradcy, żeby tego klienta otworzyć i na jego własne działanie, i na właśnie różne propozycje i na różne możliwości (W2 D2).

Badane jednogłośnie przyznawały, że osoby, które poszukują wsparcia w instytucjach pomocowych dzielą się na pojawiające się w nich z własnej woli i chętne do współpracy oraz zmuszone (tj. często skierowane przez inną instytucję) do zjawienia się w nich i jednocześnie wyrażające niechęć i opór do podejmowania wspólnego działania. Część doradczyń wskazywała również grupę osób pomiędzy dwiema wymienionymi, które nie do końca są przekonane do korzystania ze wsparcia, a ich wola i chęci mają charakter umiarkowany. Jak kontynuowała ta sama badana, takie osoby przychodzą po wsparcie głównie w celu sprawdzenia, zweryfikowania czy w danym miejscu możliwe jest skorzystanie z takich aktywności, które przełożą się na realną zmianę sytuacji. Kluczową rolę odgrywa w tym przypadku podejście osoby doradczej, mogącej otworzyć klienta/klientkę na efektywną pracę i skuteczne wsparcie:

Czasami jest tak, że ktoś przychodzi tak, nie do końca przekonany, ale nie tak, że przysłany przez kogoś tylko tak, a no dobra, to zobaczę, może tutaj coś mi tam poradzą czy powiedzą i to jest taki najbardziej pewnie wiem, można powiedzieć, że modelowy, tak, przykład, że najpierw jest mniejsze zaufanie i taka mniejszy otwartość i dzięki temu, że doradca w odpowiedni sposób prowadzi klienta, tak, że tam tych rozmów jest niejedna, tylko ten przykład kilka. To wtedy klient się bardziej otwiera, bardziej współpracuje (W2 D2).

Podejście osoby klienckiej do instytucji wsparcia oraz osoby, która go udziela, istotnie determinuje źródło motywacji oraz dotychczasowe doświadczenie w zakresie korzystania z siatki wsparcia instytucjonalnego. I tak, wśród klientów oraz klientek powiatowych urzędów pracy dominuje przekonanie o tym, iż jest to instytucja zapewniająca przede wszystkim ubezpieczenie zdrowotne, a nie skupiająca się na działaniach z zakresu aktywizacji zawodowej. Ze wsparcia urzędu pracy w poszukiwaniu zatrudnienia korzysta bowiem co trzecia zarejestrowana osoba (Flaszyńska 2019: 43), zaś sama rejestracja najczęściej motywowana jest uzyskaniem dostępnych świadczeń, a nie podjęciem zatrudnienia (Kirenko, Boczkowska 2017: 15). W tej perspektywie formułowane przez badane opinie na temat przekonań ich klientek i klientów o instytucjach wsparcia/pomocy budowane są w oparciu o związane z nimi doświadczenia, czy – mówiąc językiem Knuda Illerisa (2009) – wewnętrznie wiążą sekwencje zdarzeń. Tożsame zjawisko obserwowałem w materiale badawczym pochodzącym

z *Pamiętników bezrobotnych*, gdzie rozpoznałem mechanizm powielania „negatywnych" doświadczeń w jednej instytucji, na ich ogół.

Osiąganie innych korzyści wynikających ze wsparcia świadczonego przez daną instytucję może być celem bieżącym (jak wspomniane ubezpieczenie zdrowotne), lecz także oddalonym w czasie, jak wskazała badana w poniższej wypowiedzi – nie wiadomo czy lata spędzone w rejestrze urzędu pracy w przyszłości nie będą podstawą przyznania innego rodzaju świadczenia:

> *Znaczy, patrząc przez pryzmat powiedzmy, pracy w powiatowym urzędzie pracy i pracy tutaj, to mogę rzeczywiście stwierdzić, że liczba osób zmotywowanych do zatrudnienia w grupie bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy jest podzielona, czyli, że naprawdę jest duża liczba osób, które tej pracy nie szukają i które są w rejestrze ze względu na inne profity, benefity, które w jakiś sposób są dla nich ważne i potrzebne. Dlatego tak wiele lat gdzieś tam trwają dyskusje dotyczące tego, żeby chociażby na przykład wyłączyć składkę zdrowotną z urzędów pracy, że wtedy być może będzie to jakiś dodatkowy element, który sprawi, że nie będą się rejestrowały osoby, którym zależy tylko i wyłącznie na ubezpieczeniu, na przykład nie. Chociaż znam takie panie, które tam właśnie takie pamiętam dwie, które dyskutowały na moich zajęciach w PUPie że, ale proszę pani, a to nigdy nie wiadomo do czego się co przyda. A może oni kiedyś to zaliczą nam do emerytury, że ja to byłam zarejestrowana 7 lat, nie. Także niektórzy się nie wyrejestrują z urzędu, chociażby wychodząc z takiego założenia* (W4 D4).

Takie doświadczenia implikują postrzeganie innych instytucji i usług wsparcia w sposób celowościowy, a więc jako swoiste miejsca dysponujące remediami na trudności i kryzysy życiowe. Jak mówi doradczyni w poniższej wypowiedzi, jeśli korzystanie z usług instytucji determinuje osiąganie innych korzyści czy motywowane jest innymi pobudkami niż przezwyciężenie kryzysu za pomocą dostępnych w danej instytucji środków, to osoby takie nie oczekują od osób urzędniczych tego typu działań oraz wykazują niechęć do podejmowania współpracy w takim zakresie:

> *[D]o momentu, kiedy w powiatowym urzędzie pracy będą docierały osoby, którym zależy na czymś innym niż aktywizacja, ale rejestracja w urzędzie jest, że tak powiem podstawowym elementem, który pozwala na przykład na ubezpieczenie, na przykład na otrzymanie, nie wiem, jakiejś konkretnej formy pomocy, czyli te osoby*

do przyjścia do urzędu motywuje nie to, żeby podjąć pracę i skorzystać z jakiegoś konkretnego tego wsparcia, które my oferujemy, tylko zupełnie coś innego, co jeszcze dodatkowo jest obligatoryjnie przyznawane osobie bezrobotnej, tak. Więc tam w dużej mierze było bardzo wiele osób, które nie oczekiwały ode mnie tej pomocy, tak. Czyli powiedzmy, były zapisane na jakieś zajęcia, na warsztaty skierowane, do doradcy przy rejestracji. One przychodziły, ale oczekiwania ich w stosunku do mnie były żadne? Tak, natomiast tutaj jest tak, że większość klientów przychodzi dlatego, że chce. Samych, z własnej inicjatywy, tak (W4 D4).

Motywacja jest elementem różnicującym osoby korzystające ze wsparcia instytucjonalnego także w innych kontekstach. Wśród nich należy wymienić chęć i gotowość do podjęcia zatrudnienia. Pod tym względem doradczynie zawodowe dzieliły swoje klientki i klientów na osoby, które nastawione są na poszukiwanie zatrudnienia, a jego podjęcie jest ich nadrzędnym celem:

Bo jest bezrobotny taki który ma nóż na gardle i chce szukać i szuka pracy i po prostu chce natychmiast znaleźć pracę, no to oni szukają konkretnie, no nie konkretnie, po prostu pracy, tak. Byle jakiej, najczęściej z wysokim jakąś tam pensją, tak, wielkimi zarobkami. No i jeśli pytasz czego oczekują, to jest taki, jakby taka część klientów, która właśnie tego oczekuje, tak. Pracy, często obojętnie jakiej byle byłaby dobrze płatna (W5 D5)

oraz na osoby które wcale nie potrzebują zatrudnienia, także ze względu na ustabilizowaną sytuację finansową (zabezpieczone środki na życie w mniejszym lub większym stopniu), określanych jako osoby niezatrudnione z wyboru:

[W]idać różnicę bardzo dużą w przypadku ludzi, którzy są bezrobotni albo nie mają pracy w zasadzie z wyboru na przykład i tak jest im dobrze i faktycznie nie mają tej motywacji finansowej takiej dużej potrzeby jakby nie, motywacji, potrzeby finansowej takiej dużej, a widać tą różnicę właśnie u tych ludzi, którzy pracują, nie pracują bardzo długo, nie zawsze był to ich wybór albo był wybór, a jednak jakby przeliczyli się trochę, nie? Gdzieś tam, to właśnie tą różnice bardzo widać i może jednak trzeba gdzieś tam wrócić na ten rynek pracy nie, po pewnym czasie (W5 D5).

Podział na osoby, które cechuje nastawienie prozatrudnieniowe i antyzatrudnieniowe silnie rezonuje z podziałem wywołanym przez inną badaną doradczynię – na osoby, które są roszczeniowe i nieprezentujące takiej postawy:

> *Nie wszyscy przychodzą nastawieni roszczeniowo, ale są osoby, które na przykład przychodzą i są złe, są zdenerwowane, bo ktoś im, ktoś im nie zapłacił albo ktoś dostał mniej pieniędzy, albo na przykład są zwolnienia grupowe. Dlaczego ja zostałam zwolniona a Kowalski na przykład pracuje?* (W3 D3).

Motywacje postawy roszczeniowej mogą być różne, jednak taka kategoryzacja silnie determinuje to, w jaki sposób potoczy się dalsza współpraca między doradczynią a osobą kliencką. Kwestię tę w polu pracy socjalnej podejmuje chociażby Mariusz Granosik (2006: 21–73), podkreślając posiadaną przez pracowników i pracownice socjalne wiedzy i władzy, przekładających się na kontakt z klientem/klientką oraz determinujących dalszy proces.

Katalog poruszanych przez badane doradczynie możliwości w tym zakresie zamyka sytuacja, kiedy to instytucja ma silną potrzebę aktywizacji zawodowej osoby będącej w rejestrach urzędu pracy, czy też mówiąc wprost – pozorowanie przez te instytucje działań. Jak ujawnia poniższy przypadek, podejście do działań doradczyni zawodowej determinuje nie tylko sposób, w jaki osoba do niej trafia, ale również (co zdaje się być rzadko uwzględnianym aspektem przez osoby zatrudnione w różnych instytucjach) to, jak kształtuje się sytuacja życiowa klienta/klientki.

> *Są osoby, które trafiają z własnej woli, chcą.* (…) *Jeżeli jest tak, że ktoś trafia z przymusu, tak się zdarza coraz rzadziej. Ale kiedyś miałyśmy takie sytuacje dość często, bo powiatowy urząd pracy do nas przesyłał osoby na diagnozy albo związane z predyspozycjami zawodowymi, albo związane z otwieraniem działalności gospodarczej. To tutaj już było różnie. Bo jeśli chodzi o działalność, to oni mieli w tym, że tak powiem biznes, żeby współpracować.* (…) *natomiast jeśli byli przysyłanymi na diagnozy predyspozycji, to najczęściej dlatego, że długo byli w rejestrach i powiatowy urząd pracy albo już jakby wyczerpał różne możliwości, żeby coś z tą osobą zrobić i wychodził z założenia, że no być może, kolokwialnie mówiąc my coś wymyślimy* (…) *przy tym ta rozmowa doradcza tam inne mogła mieć aspekty i tam był opór duży zazwyczaj. Taką pamiętam panią, która miała zrobioną diagnozę, ale generalnie to ją przysłano dlatego, że ona bardzo długo była w rejestrach i ona mi wprost powiedziała, wie pani co, no i co z tego, że ja tutaj pani ten test wypełnię, tak, że to zrobię, albo tamto.*

Ja mam dziesięcioro dzieci i sama je wychowuje jak ja mam iść do tej pracy, a najmłodsze tam już nie pamiętam ale było jakoś na pewno jeszcze nie było w szkole podstawowej. Więc… oczywiście ja byłam w szoku w tym momencie, bo nie zdawałam sobie sprawy, że kobieta ma taką trudną sytuację. I ona powiedziała, no tam pani w powiatowym urzędzie pracy i powiedziała, no ma pani te dorosłe już dzieci to mogą się przecież tymi młodszymi zająć, no. (…) *Ta relacja klient doradca bywa no czasami trudna ze względu na to, że czasami my byliśmy tak postrzegani jako ta następna taka siła, która tam próbuje wepchnąć ich w jakiś, w coś, czego oni nie chcą, nie* (W2 D2).

W opisywanej przez badaną sytuacji ścierają się dwa odrębne stanowiska – klientki, która znając swoją sytuację życiową nie widzi możliwości podjęcia zatrudnienia oraz osoby pracowniczej z powiatowego urzędu pracy, który prezentuje stanowisko przeciwne i za wszelką cenę chce doprowadzić do usunięcia jej z rejestru. Badana doradczyni zawodowa jest pomiędzy nimi, bodaj w najtrudniejszym położeniu – nie tylko widzi oba, przeciwne stanowiska, ale w gruncie rzeczy w swojej pracy niejako musi opowiedzieć się po którejś ze stron. To z kolei znacząco determinuje charakter pracy oraz relację między doradczynią a klientką, mającej swoje źródła już w etycznej ocenie sytuacji tejże klientki.

Kategoryzacja może być czymś w rodzaju narzędzia pracy, które ułatwia profesjonalne działanie z osobami przejawiającymi wybrane cechy czy postawy. Taką sytuację opisywała jedna z doradczyń zawodowych, wskazująca, że podział klientów i klientek na różne kategorie ułatwia świadczenie celowanego wsparcia, odpowiadającego na potrzeby poszczególnych osób:

Bo mogę zapominać po prostu, może potrzebuję jakoś to pokategoryzować sobie. Usystematyzować, że jest taki klient, taki, taki, taki, że jakby tworzy mi się jakby wraz z dalszym moim doświadczeniem jakieś takie kategorie klientów i gdzieś tam łatwiej może by mi było wyciągać potem te narzędzia? (W6 D6).

O ile zatem taka systematyzacja wydaje się być uzasadniona w perspektywie posiadania wielu narzędzi pracy z osobami klienckimi, to jednak należy mieć na uwadze, że wiąże się z ryzykiem zamknięcia na indywidualność sytuacji osób poszukujących wsparcia. Badana opisywaną kategoryzację postrzegała jako swoisty rodzaj koszyków usług dedykowanych osobom w określonej sytuacji zawodowej i społecznej (życiowej). W tym miejscu trzeba zaznaczyć, że próby profilowania pomocy, których odbiorcami były osoby zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy było rozwiązaniem testowanym w Polsce w latach 2014-2019

i jak wnioskowała Ewa Flaszyńska okazało się rozwiązaniem nieadekwatnym (Flaszyńska 2020: 126).

Kategoryzowanie, zwłaszcza to oparte na ustalonych w sposób twardy algorytmach (zasadach), wiąże się jednak z niebezpieczeństwem błędnej klasyfikacji, determinującej sposób wsparcia i pracy z daną osobą. Zabieg klasyfikowania rozważał Stefan Czarnowski, piszący o podziale na ludzi społecznie ustalonych i niezaklasyfikowanych, tj. zbędnych (Czarnowski 1956: 188–189). Działanie to opiera się o ustalenie norm, w których jednostki mieszczą się lub nie – jak przekonywała Magdalena Środa (2020: 178–190), niemożliwe jest bowiem umieszczenie wszystkiego i wszystkich w kategorii normy. Tak z perspektywy pracy doradczyni z klientką/klientem, jak i w kontekście ogólnospołecznym, klasyfikowanie jest zabiegiem dzielenia, zmierzającego do przemocowego „wtłaczania" ludzi zaklasyfikowanych poza określone ramy do ich spełniania (zob. Bauman 2006a: 186). Tworzenie klasyfikacji klientów/klientek może zatem stwarzać ryzyko niedostrzegania jednostki jako całości, lecz percypowania jej przez pryzmat przyjętego schematu postępowania.

Klienci/klientki dzielą się na również na osoby uczciwe i nieuczciwe, które przychodzą po wsparcie i chcą przezwyciężyć trudności życiowe oraz takie, które wykorzystują system wsparcia dla osiągnięcia własnych korzyści – jak w poniżej zamieszczonym fragmencie rozmowy.

> *Nie mniej zdarza mi się to* [pomagać wychodząc poza swoje zadania, np. pomagać klientom/klientkom finansowo – przyp. M.R.] *jeszcze no ale, ale to chyba wynika osobowości, z charakteru, bo bywają bardzo różne osoby, osoby, które są wyjątkowo uczciwe, ale no trzeba podkreślić, że wśród osób bezrobotnych i wśród osób długotrwale bezrobotnych jest duża grupa ludzi, którzy wykorzystują nasz system opiekuńczy, system społeczny* (W3 D3).

Dokonana ocena, tak jak w powyższym przypadku, może determinować sposób wspierania czy pomagania klientce/klientowi. Wówczas jest to balansowanie pomiędzy tym, co należy zrobić w ramach swoich obowiązków i kompetencji, tym, do czego wykonania poczuwa się osoba, a co wykracza poza jej obowiązki oraz tym, czego robić nie powinna. Ocena, o której mowa będzie niejako poruszała poziomami wymienionych kwestii, niczym powiązanymi ze sobą suwakami. Ocena klienta/klientki może zatem powodować czy i w jakim zakresie udziela się mu/jej wsparcia.

Badane zaprezentowały zatem szereg sposobów kategoryzowania swoich klientów i klientek, które mogą ułatwiać i utrudniać pracę, determinować zakres wsparcia oraz być

swego rodzaju narzędziem pracy. Osoby niezatrudnione prezentują zatem różne postawy względem sytuacji pomocy/wsparcia oraz samej osoby, która go udziela. W istocie kwestie te wiążą się z potrzebami tychże osób, co podczas rozmowy poruszyła jedna z badanych doradczyń. W znacznie rozbudowanej wypowiedzi wymieniła szereg grup różnych osób, w różnych sytuacjach, z którymi zdarza jej się pracować, do których należą:

- osoby o ugruntowanej pozycji zawodowej:

  Jeden z młodych ludzi (...) *był na bardzo wysokim stanowisku na stanowisko jednego z głównych dyrektorów czyli miał pod sobą taki potężny dział logistyczno-handlowy i tak jakbym powiedziała, obudził się z ręką w nocniku. Był to dla niego całkowity szok, że może stracić pracę, no ale zarząd i jeszcze był członkiem zarządu* (W3 D3).

- osoby pochodzące z wykluczonych środowisk:

  Inne przykłady osoby, które na przykład mają niski poziom wykształcenia, które mają jakieś zawichrowania, jeżeli chodzi na przykład o nałogi, o pewne uzależnienia. (...) *Też muszą sobie uświadomić, że pomoc, którą otrzymują od państwa, to nie jest pomoc im dana przez całe życie.* (W3 D3).

- osoby z niepełnosprawnościami:

  Inny klient, bardzo trudne, to są osoby z dużymi niepełnosprawnościami. W jakim sensie. Pracowałam też z takimi osobami po wypadkach na przykład, z osobami, które mają choroby nowotworowe, a jeszcze by chciały być aktywne. No tu jest praca bardzo ciężka i nie zawsze daje efekty, nie zawsze daje rezultaty, ale mam panią, która przychodzi jest bardzo mocno chora i pani przychodzi, żeby porozmawiać. A ja z kolei staram się przygotować zawsze do tego typu rozmów, gdzieś tam przemycając te wszystkie informacje z zakresu poradnictwa, coś tak po malutku. (W3 D3).

- osoby z grupy NEET (ang. *not in education, employment or training* – zazwyczaj osoby młode, które charakteryzuje niepozostawanie w zatrudnieniu, nieuczenie się oraz nie uczestniczenie w przygotowaniu zawodowym):

  Trudny klient bardzo, grupa NEET, nie uczący się, niepracujący, niekształcący. Dlaczego trudny. Dlatego, że to jest ta grupa młodych, w zasadzie tam do mówią do 30,

ja bym to wydłużyło, a tak w zasadzie to 35 roku życia. Większości są to osoby pochodzące z małych miejscowości albo z rodzin, tak zwanych dysfunkcyjnych, gdzie nie ma wpojonych takich jak bym to określiła pozytywnych nawyków, czyli nawyków uczenia się, nawyków pracy, nawyków komunikacji, bo kiedyś może jeszcze bym ujęła słowo serdeczność, słowo takie otwartość. Tam czegoś takiego nie ma, nie są te rzeczy tylko bardziej właśnie pojęcie kombinowanie, nieuczciwość, wykorzystywanie różnego rodzaju instytucji. Dlaczego ciężko. Właśnie z powodu braku, niewykształcenia tych takich pozytywnych nawyków, jak również na przykład z tego, że to są osoby z reguły biedne, które mają wsparcie mopsów moprów. Czasami nie mają pieniędzy na to, żeby dotrzeć nawet do miasta (W3 D3).

- wśród osób z grupy NEET – osoby z uzależnieniami:

  Inna grupa to są właśnie też NEET-owcy i wśród tych młodych ludzi jest ogromna liczba młodych osób, które są uzależnione od różnego rodzaju. Takiego chyba najsłabszy to to są papierosy, nikotyna. Natomiast alkohol, jak również uzależnienia typu dopalacze, przeważnie dopalacze, dlatego, że raczej ich nie stać na innego typu używki (W3 D3).

- osoby w wieku senioralnym:

  Seniorzy mają inne oczekiwania już bo też są biernymi, prawda zawodowo, ale chcieliby szybciutko albo zarobić, albo żeby ktoś im coś dał. Natomiast już teraz coraz częściej mają świadomość, że mogą wrócić do pracy albo na przykład mogą uzupełnić swoje kwalifikacje (W3 D3).

- osoby zwalniane z pracy w ramach zwolnień grupowych:

  *Mamy do czynienia również bezrobotne, bo zakłady pracy ulegają likwidacji, są te zwolnienia grupowe i też trafiają do nas klienci. I tutaj też oczywiście tu jest pomoc wszechstronna, bo jest najpierw wielkie wzburzenie, że mam na przykład do emerytury tam 7 lat, 6 , bo 4 lata to już jest ten okres chroniony, to można przejść na te świadczenia przedemerytalne.(*W3 D3).

Przywołana wypowiedź jedynie częściowo pokazuje wachlarz możliwości osób, z którymi pracują doradczynie zawodowe. Z perspektywy jednostkowej jest to szereg charakterystyk opisujący także osoby pozostające poza zatrudnieniem, korzystające z usług

doradztwa zawodowego. Adekwatnie do nich, różnorodne są ścieżki wsparcia tych osób, determinowane m.in. przez wielkość miejsca zamieszkania, zasoby finansowe czy możliwości transportowe. W istocie kwestie te dotyczą potrzeb osób pozostających poza zatrudnieniem, które były przedmiotem szerszych wypowiedzi badanych doradczyń i są kolejną kategorią opisu, wyłonioną z materiału badawczego.

Sądzę, że znaczenie potrzeb klientek i klientów jest uwarunkowane charakterem pracy doradczej, na którą składa się między innymi uważne słuchanie i odpowiadanie właśnie na potrzeby osób klienckich. Stąd też w tym temacie doradczynie miały wiele do powiedzenia. Ich istotność w kontekście przedmiotu badań w obszarze indywidualnym wynika z możliwości charakteryzowania osób niezatrudnionych właśnie przez pryzmat ich potrzeb. Cytowana poniżej wypowiedź badanej wskazuje, z jednej strony, na słuchanie i odpowiadanie na potrzeby osób klienckich, zaś z drugiej, na występowanie sytuacji, kiedy wsparcie doradcze jest nieadekwatne do potrzeb:

> *Tak no wychodzę z założenia, że taki doradca, do którego przychodzi człowiek i ma konkretną potrzebę no to, to tak jak ja bym poszła do sklepu i chciała kupić chleb, a pani by mi dała mąkę, nie. No raczej idę, żeby zrealizować tą swoją potrzebę i odpowiedzieć na tą potrzebę. Czasami są to potrzeby, których nie jestem w stanie zrealizować. Przychodzi mi do głowy tutaj klientka, która w ogóle została skierowana przez swojego terapeutę. Dziewczyna, która jest w trakcie leczenia psychiatrycznego i w trakcie terapii. Bo jej terapeuta powiedział, że najwyższa pora zacząć szukać pracy, to ona tutaj przyszła, nie. Więc czasami są takie zakresy działań, których ja nie obejmuję i ja też jestem w stanie przyznać się do tego, że słuchaj, że to nie jest ten moment na doradztwo. Teraz jest moment na coś innego i z czymś innym warto popracować, ażebyśmy mogły się w przyszłości spotkać, nie* (W4 D4).

Opisana przez badaną sytuacja nie jest jednak odosobnionym przypadkiem. W narracjach innych doradczyń zawodowych wielokrotnie przewijał się motyw rozbieżności między sytuacją deklarowaną a faktyczną czy - innymi słowy – problemem, po którego rozwiązanie przyszła osoba kliencka, a tym, co okazało się faktyczną trudnością.

> *Czyli na przykład przychodzi człowiek, który teoretycznie jest osobą bezrobotną, też pod opieką mopru. Zaczyna od tego, że chce znaleźć pracę, a kończy na tym, że jego rodzina głodzi go, bo zamyka mu lodówkę i nie pozwala, nie pozwala mu korzystać z jedzenia, ponieważ twierdzi, że skoro on nie zarabia, to nie powinien też, powinien partycypować*

w kosztach, tak, taki sposób zmuszenia go do tego, żeby był bardziej aktywny zawodowo. (…) *Bo rzeczywiście, no, przychodzą do nas osoby też z zaburzeniami, które różne rzeczy opowiadają, to jest jedna rzecz.* (...) *No okazało się, że sytuacja* [opisywanej osoby bezrobotnej – przyp. M.R.] *nie jest taka prosta, że tam też wielokrotnie były interwencje policji, że jakby sytuacja jest ogarniana przez tych ludzi z mopru, ale że jakby to nie jest sytuacja taka jednoznaczna też* (W2 D2).

Rozbieżność, o której mowa zdaje się mieć dwa oblicza. Pierwsze odnosi się do międzyinstytucjonalnej współpracy, która pozwala dostrzec sytuację klientki/klienta w nieco innymi świetle – tak, jak w opisanym powyżej przypadku. Drugie natomiast występuje w sytuacji pogłębionej pracy z osobą kliencką podczas której ujawniają się inne trudności, nad rozwiązaniem których doradczyni również powinna się pochylić. Jeśli uwzględnimy fakt, że praca nad nimi przynosi pozytywne skutki także w innych obszarach problemowych, trafne wydaje się stwierdzenie, że doradczyni powinna się przede wszystkim na nich skupić.

Bo ludzie teoretycznie przychodzą z problemem zawodowym, a praktycznie często jest tak, że poza tym problemem zawodowym jest coś głębszego i coś, co też warto się temu pochylić i nad tym popracować, tak. Więc ta moja wiedza w tym zakresie mi to umożliwia i ja ją jak najbardziej wykorzystuję. Wręcz mam wrażenie, że potem się okazuje, że to było ważniejsze. Bo jak załatwiłem sobie ten problem, to kwestia kariery zawodowej, wyboru dalszej szkoły, decyzji o odejściu z pracy, na przykład po 15 latach to jest rzecz na drugim planie, na przykład, nie (W4 D4).

Pewnym zaskoczeniem była dla mnie opowieść innej doradczyni, opisującej jednego ze swojego klientów – młodego mężczyznę, którego na rozmowę doradczą zgłosiła jego matka. W trakcie pracy z tym klientem, okazało się, że jego potrzeby pozostają w sprzeczności z oczekiwaniami jego matki. Zatem potrzebą, która opisywałaby tego klienta jest poznanie siebie, swoich potrzeb, możliwości i oczekiwań wobec zatrudnienia.

Mam tu w głowie na przykład teraz chłopaka, którego mama umówiła do mnie na konsultację. Zadzwoniła do mnie i powiedziała, że mam tutaj syna, który skończył licencjat i on nie wie, co ze sobą robić, ja chciałam go umówić do Pani. A ja mówię, no dobrze, a co się stało, że syn nie zadzwonił? A bo to wie pani, jaka ta dzisiejsza młodzież jest, nie. Ja mówię dobrze, wie pani, co ja bardzo chętnie spotkam się, porozmawiam z Pani synem i w ogóle popracujemy sobie, natomiast, no ja potrzebuję,

żeby to on jednak zadzwonił, nie. No i on zadzwonił, oczywiście na początku za namową swojej mamy, natomiast jedyna aktywność, którą wykonywał to praca w KFC w trakcie studiów, a teraz już pracuje drugi miesiąc zdalnie znalazł taką pracę jaką chciał, jaka sprawia mu satysfakcję, jest w ogóle mega, totalnym introwertykiem, więc mama zawsze widziała dla niego pracę gdzieś na zewnątrz z klientem, a on się przeciw temu bronił. I dopiero jak tak naprawdę odpowiedział sobie sam na pytanie, dlaczego on się bronił, w sensie takim, że to, co o on widział i co mu proponowano, no to nie było jego po prostu, nie (W4 D4).

Powyższy przykład obrazuje inne, społecznie popularne przekonanie o tym, że osoby pozostające poza zatrudnieniem cechuje życiowa i zatrudnieniowa bierność oraz bezradność, a w związku z tym ingerencję z zewnątrz należy ocenić jako niezbędną do przezwyciężenia kryzysu. Obrazuje to rozumianą po Baumanowsku etykę pracy, nazywaną przez niego jako „etyczna krucjata" odnosząca się do przymusu zatrudnienia, przy czym to inni określają, co kwalifikuje się do zatrudnienia (2006a: 32). W opisywanym przez badaną przypadku dostrzegam również przejaw władzy pastoralnej – tym razem nie w „wersji" instytucjonalnej, lecz rodzicielskiej, gdyż to matka zdaje się pozornie wiedzieć lepiej, co jest dobre dla jej syna (także: jak powinna przebiegać jego aktywność zawodowa).

W sukurs przychodzi inna doradczyni, która przedstawia zgoła odmienny wizerunek osoby niezatrudnionej, gdzie sytuacja każdej klientki i klienta, powinna być rozpatrywana indywidualnie:

Tak paradoksalnie, bo wydaje się, że właśnie osoba, która jest osobą bez pracy, jest taka bez… bezradna, bezbronna, tak na pierwszy rzut oka by się wydawało, że tam i że z tego, z tej sytuacji się nie da niczego nauczyć. Pewnie takie jest potoczne jakieś spojrzenie na to natomiast ja myślę, że tam ilu ludzi i ile historii tyle pewnie też tych nauk byśmy tutaj mogli całą litanie znaleźć (W2 D2).

Ponownie, warto dopuścić w tym miejscu do głosu Michela Foucaulta, tym razem z podstawową dla władzy pasterskiej zasadą wyznania, ujętej w dwóch twierdzeniach: „powiedz mi, czym jesteś, a powiem ci, co powinieneś robić" oraz „zobaczmy, czym właściwie jestem" (Foucault 2014b: 239). Skupienie na indywidualnej charakterystyce jednostki to zatem skuteczne narzędzie do prowadzenia jej, czy szerzej – rządzenia nią.

Indywidualność sytuacji klientów i klientek jest właściwie równoznaczna z indywidualnością potrzeb, które z kolei determinują sposób pracy. W jednym przypadku

osoba kliencka będzie potrzebowała wysłuchania, rozmowy, czasem rady, inna zaś, konkretnego pokierowania i monitorowania podejmowanych przez nią wysiłków oraz postępów.

> *[J]edni potrzebują więcej tych informacji, takiej rozmowy na zasadzie indywidualnej czy bardziej serdecznej, intymnej. Inni chcą konkrety, więc tak bym powiedziała taki przewodnik, taka osoba, która i potrafi wysłuchać, a jednocześnie ukierunkuj daną osobę w zakresie czy poruszania się po rynku pracy czy nabycia nowych kompetencji. Czy na przykład nabycia świadomości, że warto się uczyć, warto się kształcić, czyli tak, bym to określiła taki przewodnik* (W3 D3).

Rola doradczyń przybiera różne formy, rozpinające się gdzieś pomiędzy byciem rozmówczynią, przewodniczką a edukatorką. Ta ostatnia rola, jak podkreślała jedna z badanych, ma szczególne znaczenie w przypadku osób pochodzących z Ukrainy, które przybyły do Polski w związku z agresją zbrojną Rosji. Osoby te, jak mówi w poniższej wypowiedzi, potrzebują zdobyć wiedzę w zakresie poruszania się po rynku pracy czy załatwiania różnych spraw urzędowych w kraju, do którego przybyły.

> *To są różne rzeczy, patrząc przez pryzmat ostatnich miesięcy, to chyba jedną z większych grup pojawiającą się tutaj u nas, były osoby z Ukrainy, czyli takie, które w związku z konfliktem na Ukrainie pojawiły się w Polsce i tak naprawdę one potrzebowały wsparcia bardzo szerokiego, które nas też musiało zmotywować w jakiś sposób do uczenia się nowych rzeczy i poszerzenia swojej wiedzy. Przychodziła osoba i mówiła, bo mi ktoś tutaj powiedział, że ja mam tu przyjść, ale pytam, ale czego oczekujesz? No, bo ja nie wiem co ja mam tutaj w tej Polsce jeszcze załatwić, gdzie pójść do jakiej instytucji, co zrobić* (W4 D4).

Pokierowania edukacyjnego w zakresie planowania kariery zawodowej potrzebują również osoby pozostające poza zatrudnieniem. Bywa bowiem tak, że wykonują pewne prace w szarej strefie, chciałyby z tej strefy wyjść.

> *Nie każda rozmowa doradcza z osobą bezrobotną kończy się tym, że on znajdzie pracodawcę, znajdzie pracę. Bo to nie jest, czasami właśnie osoby bezrobotne przychodzą, żeby porozmawiać, żeby określić swoje predyspozycje, żeby dowiedzieć się czy ja mogę, czy ja potrafię, czy na przykład, w jaki sposób przygotować się na rozmowę kwalifikacyjną, jak udzielać odpowiedzi na trudne pytania, albo na przykład pochwalić.*

Wie pani, bo ja na przykład skończyłem kurs, jestem spawaczem, ja to potrafię robić albo na przykład ja pomagam kolegom gdzieś tam jeździ do seniorów, gdzieś tam wkręcić żarówkę czy jakieś inne rzeczy. Więc te efekty tych końcowych rozmów są bardzo różne (W3 D3).

W wypowiedzi tej badana poruszyła istotny wątek – niemożliwości przewidzenia skutków prowadzonych rozmów czy działań doradczych. W związku z różnymi potrzebami, odkrywaniem innych trudności, nie tylko w sferze zawodowej, lecz również dotyczące życia prywatnego, rezultaty pracy z klientem/klientką mogą być różne, a przystanią nie zawsze podjęcie zatrudnienia. Bezwzględnie należy pamiętać o tym, że osoby te podejmują własne decyzje, dotyczące ich życia, które nie zawsze muszą być zrozumiałe w percepcji doradczyni/doradcy.

I że uważam, że no, nawet jeśli ci ludzie nie są do końca wykształceni świetnie, nie wiem, mają ze sobą jakiś tam krótki staż pracy i formalnie byli długo bezrobotni i tak dalej i tak dalej. To są ludźmi, znają swoją historię, wiedzą, co mogą, czego nie mogą, na co ich stać i mają prawo wolnego wyboru również. No właśnie już drugi raz powtórzę ta, nawet trzeci, również takiego, który mi się nie będzie podobał (W2 D2).

Powyższa wypowiedź zdaje się jednak odstawać od prowadzenia w duchu władzy pastoralnej i chylić się ku kulturze Siebie, w której sukces, tak jak i odpowiedzialność, utożsamiany jest z jednostkowymi wysiłkami (por. Foucault 2020a: 35 oraz podrozdział 2.2. rozprawy). Niezmienne pozostaje jednak odwołanie do władzy jako takiej, która uprawomocnia się wykorzystując różne narzędzia i techniki.

Zaznaczającą się w wypowiedziach doradczyń zawodowych potrzebą osób niezatrudnionych, z którymi pracują, jest otrzymanie rozwiązań, szczególnie zaś gotowego rozwiązania trudności, z którymi się borykają. Innymi słowy, przychodzą po to, aby dostać receptę na skuteczne działania aktywizujące, których podjęcie zapewni im znalezienie zatrudnienia.

A więc oni, no albo pracy albo właśnie pomocy jakby wsparcia, tak oni często też jakby wsparcia, bo. Rozwiązań się też często szukają generalnie ludzie jeszcze chętniej to by po prostu przychodzili po rozwiązanie tak gotowe (W5 D5).

Czasami mam odczucie, że oni po prostu oczekują takiego gotowego rozwiązania. Jeżeli na przykład przeprowadzamy testy Gallupa, tak, czyli testy badające mocne

strony, to oczekują gotowej listy zawodów gdzie te talenty mogą wykorzystać i to jest dla nich gotowa odpowiedź gdzie, w jakich branżach mogą szukać. Gotowca szukają. (...) *Na pewno uaktualnienia wiedzy, umiejętności miękkich to już padło* (W7 D7).

Oprócz gotowego rozwiązania, osoby pozostające poza zatrudnieniem potrzebują także szeroko rozumianej pracy nad sobą – poznaniem siebie, swoich mocnych i słabych stron czy nabycia umiejętności miękkich. Zazwyczaj odbywa się to z wykorzystaniem odpowiednich narzędzi doradczych, różnego rodzaju testów, ważne jest także uaktualnienie wiedzy na temat rynku pracy. Inna badana, której wypowiedź cytuję poniżej, wskazuje krótkotrwałość gotowych rozwiązań, co wynika z zadaniowego podejścia klientów i klientek, opierającego się na uzyskaniu jakiegokolwiek zatrudnienia. W podejściu tym zostaje odzwierciedlony społeczny przymus pracy (Graeber 2019: 145), bowiem to zatrudnienie decyduje o społecznej przynależności i aprobacji jednostki. Jednak, ze względu na brak poznania siebie, swoich oczekiwań w zakresie współpracy i stylu pracy wykonywanych w miejscu zatrudnienia, może skończyć się jego utratą. Efektywność działań jest zatem ściśle uzależniona od zaangażowania klientki/klienta w proces.

Dlatego, że moim zdaniem są to takie właśnie umiejętności, które spowodują, że dana osoba zaczyna myśleć samodzielnie, w cudzysłowie myśleć samodzielnie, żeby nikogo ze swoich klientów nie obrażać. (…) Trzeba będzie mu [klientowi – przyp. M.R.] *podać pewne elementy na tace, a to nie o to chodzi, bo on dostanie zatrudnienie, ale bardzo szybko to zatrudnienie straci* (…) *Jak jestem introwertykiem, to wolę być sama, prawda, jakoś tam decyzje podejmować w inny sposób, ale jeżeli tak każda jedna osoba uświadomi sobie pewne rzeczy, pewne zależności i w ten czas wspólnie już określamy tą ścieżkę planowania tej dalszej drogi to już potem jest dużo łatwiej, bo tak to jeżeli ja wszystko podam na tacy, gdzieś to się wszystko rozmyje* (W3 D3).

Doradczynie z dłuższym stażem zawodowym dostrzegają zachodzące zmiany wśród klientek i klientów, z którymi pracują i – jak można wnioskować z ich wypowiedzi – są to zmiany na lepsze. Zmiana ta, dotyczy wzrostu otwartości klientów i klientek i gotowości do rozmowy. Niezmienną pozostaje jednak ich potrzeba znalezienia dobrego zatrudnienia.

Większość chciałaby zyskać bardzo szybko pewne rzeczy, czyli dobrą pracę, wynagrodzenie, fajne miejsce pracy. Chociaż z tyłu głowy ta świadomość jest zupełnie inna, tylko oczekiwania tak, bo ja bym chciał, bo Kowalski ma albo Nowak. Natomiast

tak jak powiedziałam, ta otwartość jest zdecydowanie inna. Ludzie, osoby bezrobotne zaczęły mówić o swoich potrzebach. Czyli kiedyś byli bardziej zamknięci, nawet w konsultacjach indywidualnych, a w tej chwili właśnie większości, bo nie wszystkich oczywiście cechuje zdecydowanie większa otwartość (W3 D3).

Badana opisuje społeczne zapośredniczenie oczekiwań – tak jak w pożądaniu mimetycznym i trójkącie mimetycznym Girarda (Stawiszyński 2021: 256), w którym wskazuje się, że własne pożądanie zawsze wynika z pożądania kogoś innego. W świetle powyższej koncepcji, jak wynika z przeprowadzonych badań, chęć posiadania dobrej pracy i wynagrodzenia wśród osób pozostających poza zatrudnieniem jest warunkowane tożsamymi oczekiwaniami posiadanymi przez inne (zatrudnione lub nie) osoby.

Dokonujące się zmiany są ściśle uzależnione od ról i zadań realizowanych przez poszczególne instytucje pomocy i wsparcia, przede wszystkim jednak przez powiatowe urzędy pracy. Zmiana struktury klientów, a także ich potrzeb, uwarunkowana jest rozdzieleniem usług realnej aktywizacji od innych instrumentów rynku pracy, takich jak zasiłek dla osób bezrobotnych czy ubezpieczenie zdrowotne. Klientki i klienci najczęściej udają się do powiatowych urzędów pracy w celu uzyskania należnych im świadczeń, a nie aktywizacji zawodowej jako takiej (Flaszyńska 2019: 43; Kirenko, Boczkowska 2017: 15). Stąd też doradczynie zawodowe, choć niepracujące w PUP, często spotykają się z oporem do pracy w zakresie aktywizacji. Jeśli zaś osoby te korzystają np. ze wsparcia grupowego czy szkoleniowego, to pozostają w nich bierne i niezainteresowane realną zmianą swoje sytuacji życiowej i zawodowej.

Wiesz co, myślę sobie tak, że do momentu, kiedy w powiatowym urzędzie pracy będą docierały osoby, którym zależy na czymś innym niż aktywizacja, ale rejestracja w urzędzie jest, że tak powiem podstawowym elementem, który pozwala na przykład na ubezpieczenie, na przykład na otrzymanie, nie wiem, jakiejś konkretnej formy pomocy, czyli te osoby do przyjścia do urzędu motywuje nie to, żeby podjąć pracę i skorzystać z jakiegoś konkretnego tego wsparcia, które my oferujemy, tylko zupełnie coś innego, co jeszcze dodatkowo jest obligatoryjnie przyznawane osobie bezrobotnej, tak. Więc tam w dużej mierze było bardzo wiele osób, które nie oczekiwały ode mnie tej pomocy, tak. (…) *One przychodziły, ale oczekiwania ich w stosunku do mnie były żadne? Tak, natomiast tutaj jest tak, że większość klientów przychodzi dlatego, że chce. Samych, z własnej inicjatywy, tak. I też to jest fajne, że na przykład przychodzi do mnie jeden klient, a mijają 2 tygodnie i przychodzi następna osoba, która mówi, a bo u pani*

była moja koleżanka i ona powiedziała, że u pani była i żebym ja też poszła, bo ja też nie wiem, co ja mam robić ze swoim życiem (W4 D4).

W kontekście analizowanych potrzeb klientek i klientów badana wskazuje, że część osób nie oczekuje wsparcia lub pomocy, co wynika z odmiennych powodów pojawienia się w instytucji, niż te, których od takowej wizyty się oczekuje. Mowa przede wszystkim o korzystaniu osób niezatrudnionych z doradztwa zawodowego jedynie dla pozorów, niezbędnych do utrzymania świadczeń z urzędu pracy. Wśród osób klienckich są również takie, które – ponownie korzystając z języka Foucaulta – potrzebują przewodnictwa i sami go poszukują, gdyż sami/same nie potrafią lub nie chcą sobą kierować (Foucault 2018: 47). Dokładnie taki, tj. osób poszukujących przewodnictwa, mentoringu, przykład opisywała badana w powyższym fragmencie rozmowy. Społeczne zapośredniczenie, w tym przypadku przyjmujące formę rekomendacji skorzystania z usług doradczyni jest rezultatem (na powrót – społecznie) budowanego przekonania o byciu jednostką niekompetentną, niedostateczną, która właśnie potrzebuje zewnętrznego prowadzenia.

Nie tylko wspomniana już otwartość jest elementem różnicującym klientów i klientki doradczyń zawodowych w perspektywie czasu. Innym wyznacznikiem dokonujących się zmian są oczekiwania części osób korzystających z usług doradczych, wynikające z innych historii i doświadczeń zawodowych.

To jest też taka taki wyznacznik nowych czasów, że kiedyś czy nowych, tych ostatnich lat, kiedy jest niskie bezrobocie, że kiedyś ktoś, kto na przykład kończył technikum, dopiero się zastanawiał, czy on wejdzie na rynek pracy, czy będzie się dalej uczył. A teraz jest tak, że ktoś, kto kończy technikum, zastanawia się na jakie studia pójść, czy iść po kierunku, czy coś innego. Ale jak rozmawiamy, to nagle się okazuje, że on ma na przykład ileś tam już doświadczenia zawodowego, które zdobył nie na praktykach szkolnych, tylko po prostu pracując na przykład popołudniami, albo pracując sezonowo. I to jest też taka ciekawostka, że tutaj właściwie na przykład dla tych osób temat znalezienia pracy w ogóle nie jest problemem. Oni bardziej mają problem, tak, znaczy problem, oni bardziej myślą o tym, co mógłbym jeszcze zrobić żeby na przykład ta praca była fajniejsza, za lepsze pieniądze, ciekawsza albo bardziej ambitna, albo po prostu chcą się dokształcić, tak, nawet jeśli to nie byłoby bezpośrednio związane z zatrudnieniem (W2 D2).

Uwzględniając przemiany społeczne oraz te, zachodzące na rynku pracy, zmianę opisywaną przez badaną można nazwać niemalże pokoleniową, w co niewątpliwie uwikłany jest kapitalizm, o czym przekonywałem wskazując na wszechobecne ryzyko, płynność egzystencji czy, jak przekonywał David Graber – oparcia egzystencji na przymusie zatrudnienia (2018: 516). Jak podkreślał Max Weber, poczucie obowiązku zawodowego w społeczeństwie kapitalistycznym realizuje się przez sprawność w zawodzie umożliwiającą zdobywanie pieniędzy, co z kolei ma charakter etycznej i moralnej powinności społecznej (Weber 2023: 61–62). Na przemiany w obrębie życia zawodowego w dobie czwartej rewolucji przemysłowej wskazuje także Zdzisław Wołk, stwierdzający aktualnie występujące przenikanie się okresów przygotowania do życia zawodowego i bycia w zatrudnieniu – które klasycznie dzieli się na trzy etapy: kształcenie przedzawodowe, zawodowe oraz zatrudnienie (por. Wołk 2021: 57–58). Fakt, iż klienci i klientki posiadają już jakieś doświadczenie zawodowe i przychodzą po to, by zwiększać szansę na utrzymanie zatrudnienia w długoterminowej perspektywie jest odzwierciedleniem wszechobecnej niepewności i ryzyka. Korzystanie z doradztwa zawodowego jest zatem motywowane z jednej strony zapobieganiem utraty zatrudnienia, zaś z drugiej poszukiwaniem bardziej atrakcyjnego i interesującego daną osobę zajęcia, co z kolei potwierdza Graeberowską teorię *bullshit jobs*. Ujawniające się w tym przypadku potrzeby należałoby określić mianem chęci poszerzania zakresu możliwości podejmowania zatrudnienia w celu minimalizowania ryzyka stania się osobą pozostającą poza zatrudnieniem.

Inną potrzebą osób niezatrudnionych wskazywaną przez badane doradczynie zawodowe w kontrze do opisanych potrzeb poznania siebie, była potrzeba znalezienia zatrudnienia, a więc (ponownie) usługi, która nie należy do zadań w zakresie doradztwa zawodowego, lecz jest zadaniem realizowanym przez osoby zatrudnione w powiatowych urzędach pracy – zazwyczaj przez doradców/doradczynie klienta. Jak wskazuje w poniższej wypowiedzi badana, to właśnie uzyskanie zatrudnienia jest nadrzędnym celem aktywności osób, które poza nim pozostają:

> *Ewentualnie poznać swoje umiejętności i talenty, a bezrobotni raczej się skupiają na etapie poszukiwania pracy, więc raczej pójdą do powiatowego urzędu pracy, bo tam mogą dostać oferty pracy. Tutaj, jak trafiają to często przez pomyłkę, dlatego, że liczą na to, że my też im zaproponujemy jakąś ofertę, pracę, ewentualnie staż. No, ale nie od tego tutaj jesteśmy. Także chętnie przyjmę osobę bezrobotną, jeżeli będzie miała taką potrzebę, no nie, porozmawiania ze mną i w ogóle, ale, ale też po* prostu (W8 D8).

Obraz osób niezatrudnionych nie jest jednak jednoznaczny i uogólnienia w tej materii są raczej nieuzasadnione. Okazuje się bowiem, że wśród klientek i klientów znajdują się także osoby, które chcą wrócić do zatrudnienia po wieloletniej przerwie, na przykład związanej z opieką i wychowaniem dziecka/dzieci. W takim przypadku współpraca ma długotrwały charakter, a osoby te potrzebują szeroko zakrojonych działań skierowanych na umacnianie postrzegania własnej pozycji zawodowej, której źródłem jest praca nad samooceną:

> *[B]o ja miałam taką panią na przykład, która bardzo długo nie pracowała* (…) *To było wiele, wiele, wiele, wiele lat. Ale po pewnym czasie ona była tak zagubiona, w ogóle ona po prostu, chociaż ona jest beznadziejna, że ona nic nie umie, tak? Bardzo długo trwało w ogóle, że zdecydowała się wrócić na ten rynek pracy. Być może te, która nigdy nie wrócą, bo będą zawsze miały takie życie, no to może jakby ich to nie dotyczy.* (…) *Ale część te, które jednak po pewnym czasie, pod tym długim czasie chcą wrócić. One są zagubione, bo tak dużo rzeczy się zmieniło, że bardzo trudno im wrócić i ta samoocena jest naprawdę niska wtedy. U tych osób* (W5 D5).

Wywiady przeprowadzone z doradczyniami zawodowymi pokazały, że potrzeby osób niezatrudnionych są różne, jednak nie zawsze są to potrzeby związane z pracą doradczą, lecz na przykład otrzymaniem gotowego rozwiązania lub oferty zatrudnienia, a faktyczne przyczyny trudnej sytuacji są odmienne niż wydawało się w pierwszym kontakcie. W tym ostatnim przypadku potrzebą jest zatem przeprowadzenie rzetelnych działań diagnostycznych, z których wynikać może kolejna potrzeba – pochylenia się nad rozwiązaniem innych trudności, co może przynieść pozytywne skutki również w pozostałych obszarach. Wśród takich potrzeb wskazywanych przez badane doradczynie zawodowe, należy wymienić: samopoznanie – umiejętności czy oczekiwań względem zatrudnienia, rozmowy, pokierowania, monitorowania postępów, aktualizacji wiedzy na temat współczesnych uwarunkowań rynku pracy, pokierowania/zaplanowania ścieżki zawodowej w sposób minimalizujący szanse na długoterminowe znalezienie się poza zatrudnieniem. W końcu część osób nie oczekuje wsparcia, gdyż pojawia się w instytucjach pomocowych/wsparcia, by utrzymać przysługujące im świadczenia, inni zaś przychodzą po gotowe rozwiązanie ich trudności. Jak wynika z przeprowadzonej analizy, potrzeby osób pozostających poza zatrudnieniem mają indywidualny charakter, dlatego też proponowane rozwiązania, styl i ścieżka współpracy, powinny być dostosowywane do sytuacji klientki/klienta.

Blisko potrzeb osób niezatrudnionych w badawczym rozpoznaniu lokują się deficyty, będące kolejną kategorią opisu wyłonioną z materiału empirycznego. Temat ten szeroko zajął

doradczynie zawodowe, które z dużym zaangażowaniem opisywały to, czego brakuje ich klientkom i klientom. Opisy te stanowią sposób percypowania klientów/klientek przez instytucje i doradczynie zawodowe, a jednocześnie może mówić coś także o samych osobach pozostających poza zatrudnieniem i ich charakterystyce.

W nawiązaniu do jednej z omówionych potrzeb – poznania siebie, jednym z istotnych deficytów występujących u osób niezatrudnionych, wskazywanych przez doradczynie zawodowe był deficyt wiedzy o sobie. Powiązanie obu obszarów, tj. potrzeb i deficytów przedstawia poniższa wypowiedź:

> *Podstawową potrzebą,* (…) *to jest po pierwsze napisanie dokumentów aplikacyjnych to jest podstawa, to jest chyba najczęstszy problem i drugie to jest badanie predyspozycji zawodowych, oni jednak nie wiedzą, nie znają siebie, nie potrafią określić tego, no gdzieś tam kiedyś mieli może jakąś styczność z kimś kto może mówił o jakichś testach, coś tam robili, ale oni tego nie pamiętają, absolutnie nie, do tej pory jakby nie widzieli takiej potrzeby żeby poznać siebie głębiej, tak? Żeby zobaczyć co ja lubię, co ja potrafię, co tak naprawdę jest we mnie od urodzenia, i może w czym byłoby mi najlepiej, najłatwiej, najprzyjemniej pracować, więc po to* (W1 D1).

Poznanie siebie obejmuje jednak nie tylko określenie swoich predyspozycji, lecz także, jak uzupełnia inna badana – dostrzeżenie swoich słabych stron:

> *[B]o osoba bezrobotna dla mnie to jest osoba dorosła, tak, świadoma swojej sytuacji, wieku, problemów, aczkolwiek posiadająca takie… brak wiedzy na temat, jak skutecznie się zaprezentować, jak dostrzec swoje mocne strony. Też sztuką jest dostrzegać swoje słabsze strony, wykazywać chęć poznania samego siebie i oni z tym mają generalnie uważam problem duży osoby bezrobotne, tak* (W7 D7).

Kolejnym deficytem zaznaczającym się u osób pozostających poza zatrudnieniem, jest zdaniem badanych doradczyń umiejętność autoprezentacji:

> *No bo osoby bezrobotne są jak taki trochę diament nieoszlifowany* (…) *oni w pewnym stopniu pracują nad odbudową wiary w siebie, no bo jeżeli idziesz na rozmowę, jesteś pewny siebie nie wątpisz w to, co mówisz no to, to widać gołym okiem, tak, a jeżeli wiesz, przychodzi ci osoba bezrobotna i ona nie wierzy w siebie i ona tak chodzi po tych rozmowach tak* (W7 D7),

[N]o podczas pierwszego spotkania widzę osobę taką zamkniętą w sobie, niepewną, powątpiewającą w samą siebie (…)*, która nie widzi w sobie do końca jakiegoś potencjału, wiary w siebie nie mają takie osoby, nawet* (…)*, prezentują się tak w sposób niekorzystny dla siebie.* (...) *Bywa też tak, że klient ma po prostu, nie podejmie pracy, bo w pierwszej kolejności musi jakby pójść na do czy psychologa, czy do na psychoterapię, bo wychodzą, tak, na przykład czy jakiegoś rodzaju uzależnienia czy choroby psychiczne. Więc tutaj trzeba, no też ostrożnie, jeżeli osoba ma jakiś problem ze sobą, no to taki trzeba uświadomić tą osobę, że jak najbardziej czekam na nią, jakby możemy się umówić na kolejne konsultacje, ale w momencie, kiedy tak sfera psychiczna będzie ustabilizowana, czyli będzie w procesie leczenia* (W7 D7).

Wśród deficytów, badana wskazała również te z obszaru zdrowia psychicznego. Zdarza się bowiem tak, że osoba skierowana do doradcy zawodowego/doradczyni zawodowej w pierwszej kolejności wymaga ustabilizowania kondycji psychicznej, aby wsparcie w zakresie życia zawodowego miało sens i szansę być skutecznym. O kondycji psychicznej w analizowanym kontekście wypowiadały się także inne badane. W swoich wypowiedziach lokowały tę kwestię między „kwestiami na poziomie głowy" a „siadaniem na dekiel":

I tak naprawdę nie ma wglądu, czy nawet jeśli on wyjdzie i po takiej rozmowie i mówi, że tak dostałem to, to, to, to, to, co mam zrobić z tymi informacjami? Nie wiem nie, czy to jest tylko na poziomie gdzieś tam głowy i tylko na poziom na wiesz na takim, tak krótkoterminowo działa nie, że wyszedł, wiesz i jakby miał motywację i ona zaraz, wrócił do domu i znowu wiesz, ten cały taki, wpadł w ten rytm znowu dnia codziennego i tak no czy on coś z tym zrobi czy nie zrobi? Nie wiem (W5 D5).

[A]le wiesz, no do tego wszystkiego potrzebna jest chęć tej osoby bezrobotnej, żeby zmienić swoją sytuację, tak. Niekiedy osoby też mają problemy psychiczne (…)*. No jeżeli jesteś przez wiele lat osobą bezrobotną, no to ci siada na dekiel, no po prostu tak* [ironiczny śmiech]. *No jakby podważasz siebie, dlaczego ja nie mogę pracy znaleźć, tak, pojawiają się takie zachowania depresyjne, powątpiewające w samego siebie, a to tak naprawdę być może są elementy, że dana osoba ma jakieś bariery albo jakieś takie nie wiem, brak jakiejś wiedzy na dany temat, tak kwestia poprowadzenia jakby podpowiedzenia, żeby udał się na jakąś szkolenie warsztaty* (W7 D7).

Kondycję psychiczną warunkuje indywidualna sytuacja życiowa jednostki oraz jej samoocena. Niski poziom tej ostatniej może istotnie wpływać na stan psychiczny osoby pozostającej poza zatrudnieniem oraz niekorzystnie oddziaływać na skuteczność wysiłków ukierunkowanych na jego podjęcie. Wśród warunków sukcesu tych działań, jest poczucie sensu, które jest kolejnym deficytowym obszarem, a jednocześnie wymagającym pracy innych specjalistów i specjalistek, niebędących doradcami/doradczyniami zawodowymi:

> *Ja jakby, jak bardzo często otrzymuję taką odpowiedź, że klienci nie mają poczucia sensu? Nie widzą poczucia sensu, tak i oni jakby potrzebują, ale to jest już znowuż jakby głębsza praca i uważam, że to chyba nie jest na obszar doradztwa zawodowego, tak.* (…) *Potrzebuję planu, wizji. I twardych takich elementów na w zakresie poszukiwanie pracy, ale też kreowanie może tej pracy tak, czyli takiego… wiedzy na temat poczucia, że oni mogą mieć tą sprawczość nawet w miejscu pracy, tak* (W6 D6).

Determinantą w procesie jest motywacja osoby klienckiej, która także ma deficytowy charakter. Niski poziom motywacji do zmiany może powodować krótkotrwałość wypracowanych efektów, a włożony w ich osiągnięcie wysiłek jawi się jako pozbawiony sensu.

> *W relacji co, no jak cel jest osiągnięty, tak, no to wtedy jest ta motywacja klienta tak do dalszych elementów, ale na przykład na trzecim spotkaniu też zauważam,* (…). *I my to osiągamy* [cel doradztwa – przyp. M.R.] *tak na czwartym spotkaniu dajmy na to, ale ja na trzecim spotkaniu już wiem po tej osobie, że ona ma tyle ograniczeń w kontekście przekonań do przepracowania jakiś takich grubszych rzeczy, że ona nie podejmie się po prostu realizacji tej zmiany, pomimo że osiągnęła cel doradztwa* (…) *Gdzie dla przeciwności w fundacji, w której pracowałam, miałam do czynienia z bezrobotnymi, no to tam notorycznie umawiali się i nie przychodzili. To taka ich motywacja była bardzo płytka, nie?* (W6 D6).

> *[B]o to tak naprawdę musi być potrzeba danego człowieka, tak? że to on chce coś zmienić, on chce nie wiem poznać swoje mocne strony, chce zmienić zawód, chce zmienić pracę, poszukać czegoś nowego, odnaleźć siebie, więc on przychodzi tutaj do mnie z własnej woli, faktycznie, on tego potrzebuje, ma jakiś pomysł albo ma jakiś problem przychodzi do mnie po pomoc* (…) (W1 D1).

Motywacja różnicuje klientki i klientów poszczególnych instytucji. Swego rodzaju tendencją obserwowaną przez badane doradczynie zawodowe, jest wyższy poziom motywacji u osób,

które korzystają z instytucji niedysponujących innymi świadczeniami dla osób pozostających poza zatrudnieniem (ubezpieczenie, zasiłek dla bezrobotnych), zaś niższy w instytucjach, które je przyznają – wówczas obecność w nich związana jest ściśle z ich uzyskaniem.

Deficyty, u osób będących klientami/klientkami doradczyń zawodowych, obejmują wiedzę o rynku pracy, umiejętności poruszania się po nim oraz niezbędnego przygotowania do poszczególnych etapów procesów rekrutacyjnych, m.in.: przygotowanie dokumentów aplikacyjnych czy udział w rozmowie kwalifikacyjnej.

> *Czyli często nie wiedzą o tym, że* [cel – przyp. M.R.] *powinien, wiesz, być mierzalny, wyznaczony w czasie, tego typu rzeczy, bo oni sobie na przykład określą jakieś tam główne cele, potem nie potrafią go rozbić na części pierwsze.* (…) *ale czasami też po prostu przygotowania na rozmowę o pracę, przygotowania, znaczy, nie że przygotowania, bo my nie przygotowujemy dokumentów aplikacyjnych, ale konsultujemy je na przykład, że ktoś przychodzi z jakimś dokumentem i jakieś swoje uwagi możemy dać do tego dokumentu* (W8 D8).

Deficyty dotyczą również umiejętności rozłożenia celów na mniejsze etapy czy poszczególne w ramach nich zadania. Jak wskazuje inna badana, samoświadomość, poziom umiejętności poruszania się po rynku pracy i poszukiwania zatrudnienia determinuje charakter relacji i sposobu współpracy doradczyni zawodowej z klientką/klientem. Ten, może być bardziej lub mniej dyrektywny – jego poziom jest wyższy wtedy, kiedy umiejętności klientki/klienta w wyżej wskazanym zakresie są mniejsze.

> *Ale jeśli są klienci, którzy nie są gotowi na to partnerstwo, tu mogą nie mieć ukształtowanych jakby podstawowych umiejętności na temat szukania pracy, też takiego poziomu samoświadomości, też tak, wglądu w siebie, no to już tutaj wtedy trzeba bardziej dyrektywnie, tak. To wychodzi po pierwszym spotkaniu, czyli wtedy już wchodzę w rolę, jakby troszeczkę, tak, że ja jestem wyżej i no bardziej dyrektywnie tutaj, tak, jakieś zadania, ze mnie to wychodzi, bo w tej partnerskiej roli no to bardziej jakby to ja pytam klienta i on określa jakby, co ma ze sobą do przepracowania i to robimy* (...) (W6 D6).

Wśród deficytów obserwowanych u osób pozostających poza zatrudnieniem, badane doradczynie zawodowe wskazały nieznajomość siebie, swoich predyspozycji, słabych i mocnych stron, oczekiwań względem zatrudnienia czy brak umiejętności

autoprezentacyjnych. Istotne, okazały się też zaburzenia i kryzysy związane ze zdrowiem psychicznym, które niejednokrotnie powodują konieczność skierowania klienta/klientki do innego specjalisty/specjalistki, gdyż praca doradcza w aktualnym stanie osoby będzie bezskuteczna. Osobom korzystającym ze wsparcia doradczego brakuje także poczucia sensu, motywacji do działania oraz wiedzy o rynku pracy i umiejętności poruszania się po nim.

Zaprezentowane analizy deficytów poruszanych przez badane doradczynie zawodowe wpisują się w opisywany przez Annę Pluskotę (2015: 80–88) deficytowy model uczenia się przez całe życie, w którym jednostkę postrzega się jako niewystarczającą w różnych obszarach (np. niewystarczająco wykształconą, niedostatecznie zmotywowaną itd.), zaś samo uczenie się przez całe życie, jako narzędzie do zatrudnialności. Warto w tym miejscu także wskazać, że podczas badań, z mojej strony, jako badacza, ani razu nie padło pytanie o deficyty, a jedynie o potrzeby. W tym kontekście postrzeganie klientów/klientek przez pryzmat deficytów zdaje się być pewnym paradygmatem, którego nawet jeśli nie przyjmują, jako pewną wiedzę o świecie, to bez wątpienia stosują w swojej pracy zawodowej. To z kolei powoduje wiele konsekwencji dla współpracy doradczyni i klientki/klienta, w których istotną rolę odgrywa władza, będąca w dyspozycji pracownicy instytucji.

Kolejną kategorią opisu wyodrębnioną z materiału empirycznego, jest poznanie siebie. Częściowo obszar ten poruszyłem już we wcześniejszych analizach (wszak poszczególne obszary, kategorie i analizy nie są hermetyczne i przenikają się), stąd też skupię się przede wszystkim na aspektach, do tej pory niepodjętych. Biorąc pod uwagę część teoretyczną oraz obszar badawczy podejmowany w pracy doktorskiej, podkreślić należy, że niski poziom wiedzy o sobie nie dotyczy wyłącznie osób niezatrudnionych, ale również inne osoby, które korzystają z usług doradztwa zawodowego, na przykład osób chcących przekwalifikować się:

> *Czyli jakby trafiają do mnie ludzie, którzy na przykład nie wiedzą, co chcą dalej robić albo* (…) *przed wejściem na rynek pracy i chcą wiedzieć, co chcą robić, tak także. Też są jakby osoby, które przebranżawiają się, więc tutaj też musi być potrzebna głębsza praca, żeby najpierw jakby odkryły w ogóle, co jest ważne dla nich, bo to są często osoby, które* (…) *chcą przebranżawiać, ponieważ tracą poczucie sensu, jakby w związku z tym długoletnim zawodem, który wykonują, to są zazwyczaj kobiety, tak właśnie, które już trochę odchowały dzieci i mogą już, mają przestrzeń do tego, żeby zająć się sobą po tej pracy i się przekwalifikować, tak* (W6 D6).

Zdarza się, że praca doradcza polega na facylitowaniu drogi zawodowej klientki/klienta, którzy przychodzą z pewnym pomysłem lub potrzebą, jednak nie posiadają wiedzy

i precyzyjnego planu, jak ów pomysł zrealizować. Tak jak w poniższej wypowiedzi, osoby te mogą chcieć zrealizować swoje marzenie o miejscu zatrudnienia, czego z różnych względów w ich dotychczasowym życiu nie udało się osiągnąć:

> *A jednak tacy, którzy gdzieś tam wiedzą,* (…) *jakby świadomi tego do jakiego miejsca idą, no to często oni wcale nie szukają, wiesz, byle jakiej pracy właśnie tylko często oni szukają albo prac, która powiedzmy, no, która będzie dla nich satysfakcjonująca, albo chcą wrócić do pracy, która była dla nich jakimś marzeniem sprzed lat. A jednak właśnie sytuacja tam życiowa, czy tam jakieś tam warunki spowodowały, że oni zaczęli jakąś inną pracę i teraz no myślą sobie, co by to zrobić, albo czy w ogóle to jest możliwe, żeby gdzieś tam wrócić do czegoś tam, czego chcieli* (W5 D5).

Wizja ta, ma jednak w sobie coś romantycznego, bowiem mowa jedynie o ukierunkowaniu ścieżki zawodowej na właściwe tory, posiadając już jakąś jej wizję, co jednak zdarza się stosunkowo rzadko. Potrzeby związane z poznaniem siebie, jak już pisałem, wiążą się najczęściej z brakiem elementarnej wiedzy osoby o tym, w czym jest dobra, jakie posiada predyspozycje zawodowe i co w związku z nimi jest potencjalnie najlepiej dopasowanym zajęciem zawodowym:

> *No i on zadzwonił, oczywiście na początku za namową swojej mamy,* (…) *znalazł taką pracę jaką chciał, jaka sprawia mu satysfakcję, jest w ogóle mega, totalnym introwertykiem, więc mama zawsze widziała dla niego pracę gdzieś na zewnątrz z klientem, a on się przeciw temu bronił. I dopiero jak tak naprawdę odpowiedział sobie sam na pytanie, dlaczego on się bronił, w sensie takim, że to, co o on widział i co mu proponowano, no to nie było jego po prostu, nie* (W4 D4).

> *[B]o osoba bezrobotna dla mnie to jest osoba dorosła, tak, świadoma swojej sytuacji, wieku, problemów, aczkolwiek posiadająca takie… brak wiedzy na temat, jak skutecznie się zaprezentować, jak dostrzec swoje mocne strony. Też sztuką jest dostrzegać swoje słabsze strony, wykazywać chęć poznania samego siebie i oni z tym mają generalnie uważam problem duży osoby bezrobotne, tak* (W7 D7).

W wypowiedziach badanych poznanie siebie to nie tylko czynnik pozwalający na ukształtowanie potencjalnie satysfakcjonującej ścieżki zawodowej, ale również na zrozumienie pewnych procesów, których zaistnienie doprowadziło do ich znalezienia się w aktualnym położeniu życiowym – tak jak w powyższym przypadku, gdzie matka usilnie

próbowała znaleźć pracę synowi w kontakcie z drugim człowiekiem, mimo, iż jego predyspozycje i przejawiana niechęć świadczyły o tym, że jest to zajęcie dla niego nieodpowiednie. Mechanizmy te, jak mówiła autorka poniższej wypowiedzi, mogą być głęboko zakorzenionymi w naszym doświadczeniu życiowym, a przejawiane zachowania, wykształcone we wczesnych okresach socjalizacji.

> *Z czasem trochę wgłębiamy się jednak w dzieciństwo i w to życie takie dziecięce, jak to było w życiu naszym w domu rodzinnym,* (…) *na tym etapie ci moi klienci dostrzegają pewne rzeczy i sami sobie uświadamiają, że faktycznie oni tak zostali na przykład wychowani, tak ktoś im wpoił te zasady, to jest od zawsze właściwie, na zasadzie, no nie wiem, przykład taki, chodzę do kościoła, ale dlaczego? bo tak było zawsze, tak mi kazano, tak mi rodzice wpoili na przykład że co niedziela się chodzi do kościoła, tak? Ale tu nie ma głębszego znaczenia i ci ludzie dopiero u nas przy tych rozmowach zaczynają sobie uświadamiać, no bo dlaczego nie rozmawiam? No u mnie się w domu na przykład nie rozmawiało, w szkole też zawsze miałam problem z rozmową, no a w pracy, w pracy? W pracy też właściwie z nikim nie rozmawiam, tak? Więc to tak idzie lawinowo myślę i tu to jest pierwszy etap kiedy ten klient sobie uświadamia z czym może być problem i nad czym warto popracować* (W1 D1).

Obszar ten może nie wydawać się ściśle związany z pracą doradczą, jednak percepcja ta ulegnie zmianie, jeśli uwzględni się kwestię długoterminowości podejmowanych wysiłków i ich skuteczność. Świadomość siebie, jest zatem jednym z podstawowych elementów odgrywających istotną rolę w planowaniu i realizowaniu życia zawodowego w sposób satysfakcjonujący.

Kolejna kategoria wyłoniona z materiału empirycznego to charakterystyki osób niezatrudnionych. Zakwalifikowałem do niej wypowiedzi, dla których dotychczasowe kategorie opisu okazały się niewystarczająco pojemne – były zatem różnorodne i indywidualne, przy czym znacząco zasilają myślenie w badawczo podejmowanej problematyce.

Doradczynie zawodowe przedstawiały swoje opinie i oceny na temat osób pozostających poza zatrudnieniem. Z jednej strony, określały te osoby, jako „nieoszlifowane diamenty", podkreślając, że nie są gorsze lub mniej inteligentne, choć wbrew deklaracjom, określenie to jest dalekie od inkluzyjności i wskazuje na istnienie pewnego defektu:

Nigdy nie uważam, że osoba bezrobotna jest gorsza. Nigdy nie uważam, że osoba jest, nie wiem, mało inteligentna to jest jak wcześniej przytoczyłam też taki diament, tylko że nieoszlifowany, nie (W7 D7).

Inna doradczyni dokonała jasnego podziału[55] na klientów/ klientki, z którymi pracuje się płytko oraz w sposób pogłębiony. Wypowiedź ta zdaje się implikować oporność względem pracy doradczej osób z niepełnosprawnościami, których kondycja wskazuje raczej na potrzebę działań psychoterapeutycznych niż w zakresie doradztwa zawodowego.

Tam [w fundacji, w której pracowała wcześniej z bezrobotnymi OzN – przyp. M.R.] *dużo było ludzi, którzy na psychoterapię bardziej się nadawali, tak, i na taką aktywizację. Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej bardziej takie, no płytko tak się bardziej pracowało, a tutaj ja jakby pracując z ludźmi jakby staram się wydobywać jakby i trochę zanurkować głębiej, czyli bardziej pracować jakby trochę z przekonaniami też* (W6 D6).

Przebieg procesu doradczego i jego charakter (pogłębiony lub płytki) warunkuje typ instytucji. Kolejny raz, w wypowiedziach badanych przejawiało się rozdzielenie na utrudnioną i ograniczoną warunkami pracę doradczą w powiatowych urzędach pracy oraz większą swobodę działania i możliwość poświęcenia wystarczającego czasu osobom klienckim w innych instytucjach:

Więc to była moja taka potrzeba, ale też jednocześnie większy wachlarz możliwości pracy z tą jednostką, z tym człowiekiem, tak? Że mogę mu tutaj zaproponować różne możliwości, pokierować do różnych instytucji, z czego on może skorzystać jednocześnie i nikt ode mnie nie wymaga że nie wiem tam w ciągu stu osiemdziesięciu dni w tym IPD które napisałam on musi to zrealizować, tak? My to możemy zmienić, możemy to dyskutować nad tym, możemy zmieniać potrzeby i cele danego człowieka (W1 D1).

Swobodny czas pracy pozwala klientkom i klientom zaprezentować się w sposób naturalny, zwyczajny, czego nie da się jednak osiągnąć poprzez jedno spotkanie, na którym osobom korzystającym zależy, by zrobić jak najlepsze wrażenie. Czas jest zatem niezbędnym

[55] W tym miejscu należy wyjaśnić, że takie podziały, jak pisałem we wcześniejszych partiach analitycznych, występowały zdecydowanie częściej w wypowiedziach badanych doradczyń, jednak w tak bezpośredni sposób, kwestię tę przedstawiła tylko jedna z doradczyń, której wypowiedź cytuję.

czynnikiem poznania siebie w relacji doradczej, zaś charakterystyka osób niezatrudnionych mówi w tym przypadku o ich chęci zrobienia dobrego, pierwszego wrażenia.

> *Mhm no w trakcie spotkań to widzę, że te osoby stają się trochę bardziej otwarte co do mnie, no bo że, to pierwsze spotkanie jest takie trochę jak rozmowa kwalifikacyjna. Czasami mam wrażenie, że te osoby przychodzą z takim nastawieniem, że jakoś muszą mi się tam jak najlepiej zaprezentować, a przy tych kolejnych spotkaniach trochę się bardziej na mnie otwierają* (W8 D8).

> *Tak naprawdę na początek trzeba poznać człowieka żeby móc doradzić mu cokolwiek, tak? Więc ten proces takiego poznawania, obserwacji tego bezrobotnego to jest dla mnie podstawa do tego żeby faktycznie odpowiednią diagnozę postawić i móc mu pomóc, tak? No bo jak masz na to dziesięć, piętnaście czy dwadzieścia minut a masz na to dwie godziny to jest różnica* (W1 D1).

Taki pogłębiony kontakt pozwala poznać klientkę/klienta oraz zrozumieć motywy podejmowanych przez nich decyzji życiowych i zawodowych. W tym sensie doradztwo polega na facylitowaniu ścieżki zawodowej, czego naturalnym komponentem jest szanowanie indywidualnych decyzji klientek i klientów, bowiem te osoby same ponoszą odpowiedzialność za ich rezultaty:

> [A]*le to co on z tym zrobi, z tą informacją to jest już że tak powiem jego działka, tak? Ja nie obrażam się na niego i nie mówię no a dopóki pan tego nie zrobi czy pani to ja z panem nie będę rozmawiała, absolutnie. No nie, to nie w tych kategoriach, tak? To jest jego decyzja, jego zdanie, jego życie i to on podejmuje decyzje co dalej z tym zrobić, nie? Ja mogę sugerować czy dawać pomysły* (W1 D1).

Tworzenie przestrzeni dla indywidualnych wyborów nie jest jednak jednoznaczne ze zrozumieniem tych wyborów. Jak puentuje autorka poniższej wypowiedzi, choć przyjęła punkt widzenia i podejścia do zatrudnienia swojej klientki, to nie spotkał się z jej aprobatą, lecz ze zdziwieniem.

> *Bo to był, to była w ogóle taka dziewczyna, która twierdziła, że jej jakby nie zależy na znalezieniu pracy, która będzie zgodna z jej, jakby zainteresowaniami, bo ona się po prostu w życiu realizuje. Dla niej jest życie ważniejsze. Praca jest po prostu*

miejscem, jakby no wiesz, no utrzymania się, no także. W ogóle to jej spojrzenie, spojrzenie na życie mnie tak w sumie trochę zdziwiło (W8 D8).

Co ciekawe i jednocześnie będące w sprzeczności z zaprezentowanym wyżej stanowiskiem, ta sama badana uważa, że relacja doradcza nie opiera się wyłącznie na poszukiwaniu właściwej ścieżki zatrudnienia, ale także na poznaniu siebie i swoich preferencji w zakresie podejmowania aktywności w ogóle, to znaczy, również tych niezwiązanych z zatrudnieniem:

No nie tylko ten wątek szukania pracy, bo jeżeli jakaś osoba tu trafia, to może warto też już poruszyć te inne wątki, żeby ta osoba po prostu odkryła siebie i być może odnalazła taką ścieżkę, która nie byłaby tylko po prostu pracą, ale czymś co ta osoba lubi robić (W8 D8).

Badana sądzi z jednej strony, że doradztwo zawodowe jest szansą odkrycia siebie, także w „nie zatrudnieniowym" sensie, zaś z drugiej strony, dziwi ją postrzeganie zatrudnienia wyłącznie jako środka do zapewnienia zasobów finansowych. Zdania te uważam za sprzeczne, choć być może, właściwe jest traktowanie tych kwestii jako odrębnych.

Podsumowując, szkic obrazu osób pozostających poza zatrudnieniem w badawczym oglądzie obejmuje pięć komponentów (kategorii szczegółowych): kategoryzacje, potrzeby, deficyty, poznanie siebie, oraz charakterystyki osób niezatrudnionych.

Zdaniem badanych doradczyń, kategoryzacje mogą być pewnego rodzaju narzędziem pracy, a przede wszystkim ułatwiać dobór właściwych narzędzi i sposobów pracy. Badane klasyfikowały swoje klientki i klientów na wiele różnych, najczęściej dychotomicznych sposobów. Wśród nich pojawiły się osoby o ugruntowanej pozycji zawodowej (np. zapobiegające potencjalnej utracie zatrudnienia lub nim zagrożone), zaś wśród osób pozostających poza zatrudnieniem były to m.in.: osoby pochodzące ze środowisk społecznie wykluczonych, osoby z niepełnosprawnościami, NEET, w tym uzależnione, osoby w wieku senioralnym czy zwolnione grupowo. Odnosiły się również do dychotomicznego podziału, charakteryzującego osoby niezatrudnione, na następujące grupy osób: roszczeniowe lub współpracujące, uczciwe lub nieuczciwe (przychodzące po wsparcie lub wykorzystać instytucję), oporne na zmianę i otwarte, pracujące z doradczynią w sposób głęboki lub płytki, ukierunkowane na podjęcie zatrudnienia lub niechętne do niego (prozatrudnieniowe lub antyzatrudnieniowe), a także motywowane własną potrzebą lub przymusem. W opiniach doradczyń, postawa osób pozostających poza zatrudnieniem jest uwarunkowana wcześniejszymi doświadczeniami instytucjonalnymi. Charakterystyka osób klienckich ulega

przemianom (m.in. obecnie posiadają już jakieś doświadczenia zawodowe, działają profilaktycznie, poszukują dobrego/lepszego, a nie jakiegokolwiek zatrudnienia), a zatem ich sytuację należy rozpatrywać indywidualnie, czego nie dostrzegają powiatowe urzędy pracy, wciąż koncentrujące się na prowadzeniu działań zmierzających do aktywizacji zawodowej za wszelką cenę.

Przeprowadzone wywiady były reprezentacją percypowania przez doradczynie osób korzystających z ich usług, czy też bardziej wąsko, osób pozostających poza zatrudnieniem w kontekście deficytowego modelu uczenia się przez całe życie. W tym sensie wskazywały one na szereg „braków" charakteryzujących te osoby: braku wiedzy o sobie, swoich mocnych stronach czy umiejętności dzielenia zadań na mniejsze części. Deficyty dotyczą również umiejętności autoprezentacji, posiadania poczucia sensu, motywacji, samooceny czy zdrowia psychicznego.

Badane w większym stopniu zajęła sfera potrzeb osób niezatrudnionych niż ich deficytów, co jednak pozostaje ze sobą w pewnej wzajemnej relacji. Wśród nich wymieniały potrzeby: zdobycia wiedzy o rynku pracy i urzędach, pokierowania edukacyjnego w zakresie kariery zawodowej, pokierowania instytucjonalnego, poznania siebie, swoich mocnych i słabych stron, rozwoju kompetencji miękkich, podniesienia kwalifikacji, rozmowy, wysłuchania, rady, monitorowania postępów, aktualizacji wiedzy. Część osób potrzebuje, a nawet oczekuje gotowego rozwiązania doświadczanych kryzysów, znalezienia zatrudnienia, inni zaś nie oczekują niczego – ich obecność w instytucji jest stwarzaniem pozorów. Kluczowym aspektem w zakresie potrzeb osób niezatrudnionych jest słuchanie i odpowiadanie na nie oraz zrozumienie indywidualności sytuacji każdej z nich. W pierwszym przypadku celem jest dostrzeżenie i odpowiedzenie na realne potrzeby, w odróżnieniu od wsparcia nieadekwatnego, mającego miejsce, gdy osoba zostaje skierowana do doradczyni przez kogoś innego (rodzica, specjalistę/specjalistkę). Co więcej, takie poznanie może ujawnić częstokroć obserwowaną przez doradczynie rozbieżność między deklarowaną a faktyczną sytuacją osoby. Jeśli zaś idzie o zrozumienie indywidualnej sytuacji osoby, to jest ono ściśle związane z indywidualnością jej potrzeb, wymagającą niejako „skrojenia" wsparcia „na miarę".

Oprócz opisanych wyżej kwestii badane zwróciły uwagę na zmianę na przestrzeni lat charakterystyki osób pozostających poza zatrudnieniem, wśród których wzrasta otwartość i gotowość do rozmowy. Zmiana ta ma niemalże pokoleniowy charakter, jednak dokonuje się nie tylko na poziomie ogólnospołecznej tendencji, ale także dzięki trwaniu kontaktu i sytuacji wsparcia między klientem/klientką a doradczynią. Innymi słowy, otwartość i gotowość rośnie ze spotkania doradczego na spotkanie.

Badane podkreślały, że jedną z naczelnych zasad współpracy jest poszanowanie godności, podmiotowości oraz decyzyjności osób klienckich – nawet jeśli decyzje te są odmiennie oceniane przez specjalistkę. Jak bowiem stwierdziły doradczynie – wbrew społecznej opinii, osoby pozostające poza zatrudnieniem nie są ani bierne, ani niezaradne/bezradne. Efekty pracy doradczej nie są możliwe do przewidzenia, a istotną ich determinantą jest poziom zaangażowania klientów i klientek w proces. Posiadanie przez nich zadaniowego podejścia, koncentrującego się na znalezieniu zatrudnienia, a nie na poznaniu siebie jest działaniem krótkowzrocznym, przynoszącym nietrwałe rezultaty. Tak w kontekście rezultatów współpracy, jak i indywidualnego podejścia do instytucji, ważne jest, zdaniem badanych doradczyń, rozdzielenie usług doradczych od innych świadczonych przez powiatowe urzędy pracy (w tym również świadczeń). Argumentem w tej sprawie, jest przenoszenie negatywnych doświadczeń w jednej instytucji na pozostałe, które pracują w odmienny sposób i realizują inne cele.

Analiza materiału badawczego pozwala dostrzec edukacyjny potencjał braku zatrudnienia. Wzorem wcześniejszych podrozdziałów, pola, w których można ów potencjał dostrzec, przedstawiam na poniższym schemacie, ponownie stosując czteroelementowy układ analizy, opierający się na kategoriach porządkujących. Podział poszczególnych wątków ma jednak charakter umowny, nieostry, bowiem elementy te wzajemnie się przenikają. Chcąc zachować przejrzystość wywodu dokonałem podziału przyjmując za kryterium poziom najwyższego dopasowania do konkretnej kategorii porządkującej.

W **sferze zawodowej** podstawowym (bowiem mówiły o nim wszystkie badane) obszarem uczenia się jest zdobycie wiedzy o rynku pracy i innych instytucjach. Bezpośrednio związane z tym obszarem jest nabywanie umiejętności zawodowych i okołozawodowych – kompetencji twardych, m.in. przygotowania dokumentów aplikacyjnych, podziału zadań na podzadania czy zdobytych podczas rozmów kwalifikacyjnych. Osoby pozostające poza zatrudnieniem uczą się odpowiedzialności za własną zatrudnialność, w dwóch sensach – za zmianę swojego aktualnego statusu, minimalizowania ryzyka chroniczności tego stanu oraz z myślą o przyszłości, np. poprzez podnoszenie kwalifikacji. Edukacyjna treść tego doświadczenia dotyczy również posiadania własnych deficytów w kontekście zawodowym – ich niewystarczalności i nieadekwatności do aktualnych uwarunkowań rynku pracy.

Sferę wartości i przekonań, tak jak zawodową, otwiera obszar instytucji, a dokładnie – zmiany sposobu ich postrzegania na pozytywny, jako rezultatu doświadczenia kontaktu z nimi. Warto zaznaczyć, że dzięki opisywanej przez badane, szansie na ekstrapolację pozytywnych doświadczeń instytucjonalnych, potencjał ten może dotyczyć ogólnego sposobu

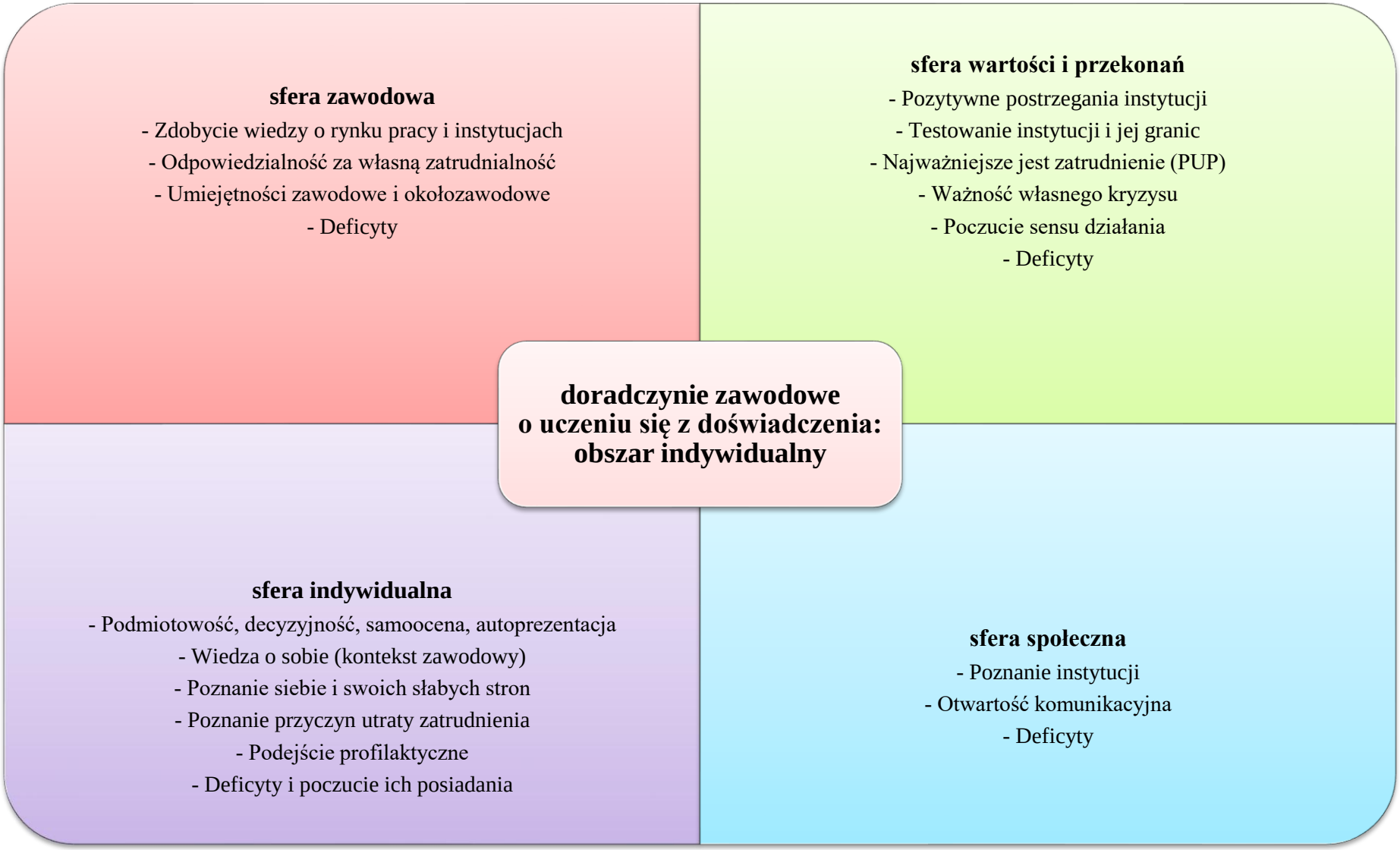
postrzegania instytucji, a nie wyłącznie tych, z których korzystały osoby niezatrudnione (i miały w nich „pozytywne" doświadczenia). Przekonania dotyczące instytucji budują nie tylko poprzez sam kontakt z nimi, lecz także poprzez testowanie ich granic i negocjowanie możliwości – innymi słowy, poprzez sprawdzanie, na co można pozwolić sobie w danej instytucji, i jaka jest granica akceptowania zachowań. Powiatowe urzędy pracy uczą, że zatrudnienie jest najważniejszą wartością. Jeśli chodzi zaś o przekonania i wartości dotyczące siebie, doświadczenie braku zatrudnienia może uczyć ważności własnego kryzysu (np. poprzez zainteresowanie nim i jego przezwyciężeniem osób trzecich, np. doradczynię zawodową) oraz sensu własnego działania – świadomości celu działania i tego, że warto podejmować wysiłki. Doświadczenie to może jednak dostarczać zupełnie odmiennych wniosków, w kontekście deficytów – np. nieuznawania zatrudnienia za najważniejszą wartość egzystencjalną, co z kolei może przekładać się na przekonanie o społecznym niedopasowaniu („Jestem dziwny/dziwna, bo dla wszystkich zatrudnienie jest najważniejsze, ale dla mnie nie").

Podstawową kwestią w **sferze indywidualnej** jest poznanie, dokonujące się w różnych wymiarach: siebie i swoich słabych stron, przyczyn utraty zatrudnienia czy zdobycia wiedzy o sobie (poznania siebie) w kontekście preferencji zawodowych, np. uzdolnień czy preferowanego stylu wykonywania obowiązków zawodowych. Nieposiadanie zatrudnienia może uczyć podmiotowości (poszanowania własnej godności i dostrzeżenia wartości w sobie), decyzyjności (ich podejmowania, ale również świadomości istotności własnego zdania), autoprezentacji (w kontaktach z doradczynią, instytucjami czy podczas rozmów kwalifikacyjnych) oraz dostrzegać i podnosić własną wartość (samoocena). Janusowym obliczem ostatniego, jest transmisja i przyswajanie przekonania o posiadaniu deficytów, czego dowodzi konieczność skorzystania ze wsparcia doradczego czy sam fakt nieposiadania zatrudnienia – w obu przypadkach kontekstowanie względem ogółu społeczeństwa przynosi wniosek o odmiennej względem niego charakterystyce własnej. Brak zatrudnienia w kontekście indywidualnym może również wywoływać postawę profilaktyczną – uczyć wartości zatrudnienia oraz konieczności poszerzania swoich kwalifikacji i kompetencji, by zapobiegać ponownemu utraceniu go w przyszłości. To z kolei obrazuje neoliberalne uwikłania rzeczywistości, w której dominuje niepewność, a kryzysy są naturalnie wpisane w egzystencję, w związku z czym, jednostki próbują przygotować się na wszystkie możliwe scenariusze.

W sferze społecznej dostrzegam trzy obszary edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia. Pierwszym jest poznanie świata instytucjonalnego i rozeznanie możliwości uzyskania w nich wsparcia lub pomocy. Podkreślę, że nie chodzi tylko o instytucje rynku pracy, ale także inne – urzędy gminne, ośrodki pomocy społecznej czy organizacje pozarządowe.

Rozeznanie to dokonuje się w dwu procesach – poprzez skierowanie przez doradczynię zawodową, w celu uzyskania tam konkretnego wsparcia, a które to wykracza poza możliwości wsparcia i kompetencje doradczyni (np. w przypadku konieczności skorzystania ze specjalisty/specjalistki w zakresie zdrowia psychicznego) oraz poprzez rekomendowanie instytucji/typu instytucji jako miejsc potencjalnego wsparcia/pomocy. Mówiąc inaczej, różnica ta wyraża się w rozdzieleniu konieczności od możliwości, jednak każda z nich wiąże się z ich poznaniem. Poznanie instytucji dokonuje się także w procesie negocjowania – testowania instytucji i sprawdzania granic możliwości uzyskania wsparcia. Drugi obszar to uczenie się komunikacji z innymi oraz postawy otwartości na taką komunikację. Jak podkreślały doradczynie, w sytuacji braku zatrudnienia warto wyjść do ludzi, porozmawiać z nimi, do czego niezbędna jest odpowiednia postawa, warunkująca jakąkolwiek wymianę zdań. Otwartości tej osoby niezatrudnione uczą się w kontaktach z doradczynią, z instytucjami, w miejscach potencjalnego zatrudnienia (rozmowy kwalifikacyjne) oraz w interakcjach z innymi osobami pozostającymi poza zatrudnieniem (np. podczas zajęć grupowych). Sama komunikacja z doradczynią zawodową poprzez multiplikację i społeczne skalowanie zachowania, przynosi jednostce społeczne efekty w postaci gotowości, otwartości, chęci i możliwości podjęcia rozmowy z innymi osobami. Ostatnim obszarem, są wspomniane już w sferze indywidualnej deficyty. Społeczne uczenie w tym zakresie może dotyczyć wspomnianej odrębności/inności względem ogółu społeczeństwa, wiążące się z przebiegającym w obie strony społecznym wykluczaniem. Ów deficyt może dotyczyć wspomnianej komunikacji z innymi – brak umiejętności komunikacyjnych i aktualne ich nabywanie/szlifowanie, przynosi wniosek np. o niedostosowaniu do potrzeb zatrudnieniowych, w których najczęściej pojawiającą się cechą wymaganą od przyszłej osoby zatrudnionej jest właśnie komunikatywność. Inną kwestią o charakterze społecznego deficytu może być świadomość niewyznawania społecznie przyjętych wartości – wspomnianego już w sferze wartości i przekonań uznania pracy za wartość najważniejszą w życiu człowieka.

Schemat 15. Uczenie się z doświadczenia braku zatrudnienia w percepcji doradczyń zawodowych: obszar indywidualny



Źródło: Badania własne.

6.4. Przeciw stereotypom: ku rzetelnemu odbiorowi społecznemu osób pozostających bez zatrudnienia

„Bo, oczywiście większości społeczeństwa no jest to źle widziane, jeżeli ktoś nie pracuje, tak?”

Zgodnie z przyjętą metodologią i sposobem analizy materiału empirycznego, jako kolejny, badawczemu opisowi zostanie poddany obszar społeczny. Praktyczna realizacja tej części badania okazała się najtrudniejszym jej elementem – mimo wielu i różnorodnych prób zadawania pytań o kwestie społeczne, w tym uczenia się osób pozostających poza zatrudnieniem w kontekście społecznym i wiedzy o społeczeństwie, pozyskałem relatywnie najmniej materiału empirycznego. Dostrzegam trzy uzasadnienia tych wypadków, z czego pierwsze dwa ściśle wiążą się ze sobą, a wszystkie razem tworzą, w moim przekonaniu, logiczną całość.

Pierwszy, dotyczy stosunkowej abstrakcyjności eksplorowanych kwestii. Tak badanym doradczyniom zawodowym, jak i ogólnospołecznie, ze względu na bliskość, łatwiej jest wyobrazić sobie i dokonać oceny indywidualnych kwestii, możliwych do przefiltrowania przez osobiste doświadczenia. Kwestie społeczne są dla tej oceny abstrakcyjne, czego doświadczyłem podczas wywiadów – żadna z badanych nie udzieliła bezpośredniej odpowiedzi na pytanie o tego typu kwestie. W odpowiedzi najczęściej słyszałem pytania „To znaczy?”, „Co masz na myśli?”, „Społecznie, czyli co?”. Niezbędne było uszczegółowienie pytania, jego przeformułowanie, wyjaśnienie lub zadanie go w odniesieniu do jakiejś bardziej określonej kwestii, na przykład w nawiązaniu do wcześniejszej wypowiedzi badanej.

Drugie uzasadnienie, to niedostrzegalność aspektów społecznych. Brak zatrudnienia, jak pokazały analizy teoretyczne i odnoszące się do materiału empirycznego zawarte we wcześniejszych częściach rozprawy, postrzega się jako kwestię indywidualną, nie zaś społeczną. Inna perspektywa nakazywałaby ową niedostrzegalność aspektów społecznych przypisać neoliberalnej rzeczywistości, ukierunkowanej na indywidualność, a nie szerszy, społeczny kontekst otaczającej rzeczywistości.

W końcu, uzasadnienie trzecie, stanowiące w mojej ocenie mechanizm obronny badanych doradczyń, które z braku pomysłu na udzielenie odpowiedzi, czuły się w obowiązku sformułowania jakiejkolwiek wypowiedzi w poruszanym obszarze (co z resztą niejako

wzmagał charakter rozmów – wywiad ekspercki, w którym wielokrotnie podkreślałem taki jego charakter). Badane najczęściej dokonywały podsumowań wcześniej wypowiedzianych przez siebie słów, rozpoczynając wypowiedź od stwierdzenia „No to co już wcześniej powiedziałam…", po którym listowały punkty już poruszone, bezpośrednio przeniesione z innych obszarów wywiadów, na poziom społeczny.

Zatem, w świetle tak ukształtowanej sytuacji badawczej, zawarte poniżej analizy są stosunkowo skromne, względem pozostałych części. W celu jego realizacji, poszukiwałem w zebranym materiale empirycznym treści, w których badane odnosiły się do szerszego kontekstu lub dokonywały bezpośrednich opisów/konfrontacji sytuacji osób niezatrudnionych, ich uczenia się z doświadczenia, kondycji braku zatrudnienia, czy opisu społeczeństwa w świetle tych wątków. Do analizy zakwalifikowałem zaledwie dwanaście wypowiedzi pochodzących z pięciu wywiadów eksperckich.

Pierwszą kategorią opisu wyłonioną ze wspomnianej grupy wypowiedzi jest społeczna charakterystyka pracy doradczej. Zakwalifikowałem do niego trzy fragmenty z wywiadów, które w różnym stopniu wpisują się w ten obszar. W pierwszym z nich, badana pokazuje szeroki kontekst zagadnienia pracy doradczej oraz wsparcia osób pozostających poza zatrudnieniem:

> *To znaczy tak, jeżeli chodzi o, na pewno poruszane jest zagadnienie tutaj społeczne. Wiesz, rynku i społeczności tej naszej nie tylko lokalnej, ale również regionalnej, bo jeżeli przedstawiamy im czy oferty pracy czy możliwości, no to mówimy również i o pracodawcach, mówimy o stowarzyszeniach, mówimy o instytucjach, więc tak globalnie można powiedzieć, że następuje taki rozwój społeczny, zaistnienie właśnie tutaj, wśród nas, w tej społeczności lokalnej. Poznanie zasad, właśnie zasad funkcjonowania w społeczeństwie na rynku pracy. Przekazując pewne informacje dotyczące właśnie czy kompetencji miękkich, czy już czy kompetencji twardych, czyli podnoszenia kwalifikacji, zmiany itp. itd., mówimy również o zasadach kultury bycia, a tak zwanym savoir vivre, o etyce wykonywania zawodu jest to po prostu przeplatane też w trakcie indywidualnych spotkań, a szczególny nacisk kładziemy jako doradcy w trakcie tych porad grupowych tak zespołowych* (W3 D3).

„Społeczność" zagadnienia polega nie tylko na społecznym uwikłaniu egzystencji jednostki i wspólnego życia w przestrzeni z innymi ludźmi, ale także na lokalnym kontekście zatrudnienia. Ten ostatni realizowany jest w pracy doradczej poprzez odniesienia do lokalnego rynku pracy, którego (potencjalni) uczestnicy i uczestniczki zgłaszają się do instytucji wsparcia. W obu wskazanych kontekstach, a także takim działaniu, badana dostrzegała potencjał

edukacyjny – uczenia się funkcjonowania w społeczeństwie, zasad nim rządzących, uczenia się społeczności lokalnej i warunków przynależności do niej, czy w końcu umiejętności i zasad poruszania się po rynku pracy. Ów społeczny kontekst omawianych zjawisk cechuje szerokie oddziaływanie na wiele sfer funkcjonowania jednostki, a co wymaga szczególnego podkreślenia – także niedotyczącego jej/jego życia zawodowego. Szczególność tego podkreślenia polega na tym, że doradczynie zajmując się sferą zawodową zmieniają/pokładają nadzieję, w tym, że zmieniają inne sfery ich funkcjonowania.

Społeczeństwo oraz osoby korzystające z usług doradczyń zawodowych, współcześnie charakteryzuje wyższy niż kiedyś poziom otwartości komunikacyjnej. Nie przychodzą już do instytucji, jako miejsca mającego remedium na ich trudności, niejako z góry zakładając lub odgadując potrzeby (podkreślę: indywidualnej) jednostki, lecz aktywnie partycypują w procesie i komunikują swoje potrzeby oraz oczekiwania:

> *Klient jest uświadamiany, że to wszystko, o czym mówimy, to oczywiście to są sprawy między doradcą a klientem, znaczy to nie wychodzi na zewnątrz, ale klienci zaczynają być bardziej otwarcie mówią o swoich oczekiwaniach. Być może wpływa na to właśnie to, co się dzieje w tej chwili w naszej ekonomii, w gospodarce, w kontaktach międzyludzkich, niemniej jednak klienci zaczynają z nami rozmawiać* (W3 D3).

Społeczne przemiany badane dostrzegają w charakterystyce osób klienckich, z którymi pracują. Aktualnie ich klientami/klientkami często są osoby posiadające doświadczenie zawodowe, nawet jeśli trafiają do doradczyń bezpośrednio po ukończeniu któregoś z etapów kształcenia. Analizując własne doświadczenia zawodowe, badane wskazywały, że we wcześniejszych latach ich klientami/klientkami najczęściej były osoby długotrwale przebywające w rejestrach urzędów pracy, a więc o stosunkowo niskim potencjale zatrudnienia, w sytuacji, gdy urząd wyczerpał już możliwości wsparcia osoby i jej aktywizacji zawodowej. Co więcej, dzisiejszych klientów i klientki nie interesuje podjęcie jakiegokolwiek zatrudnienia, lecz by było ono satysfakcjonujące oraz przynoszące relatywnie wysokie zarobki.

> *To jest też taka taki wyznacznik* (…) *tych ostatnich lat, kiedy jest niskie bezrobocie, że kiedyś ktoś, kto na przykład kończył technikum, dopiero się zastanawiał, czy on wejdzie na rynek pracy, czy będzie się dalej uczył. A teraz jest tak, że ktoś, kto kończy technikum, zastanawia się na jakie studia pójść, czy iść po kierunku, czy coś innego. Ale jak rozmawiamy, to nagle się okazuje, że on ma na przykład ileś tam już doświadczenia zawodowego, które zdobył nie na praktykach szkolnych, tylko po prostu*

pracując na przykład popołudniami, albo pracując sezonowo. I to jest też taka ciekawostka, że tutaj właściwie na przykład dla tych osób temat znalezienia pracy w ogóle nie jest problemem. Oni bardziej mają problem, tak, znaczy problem, oni bardziej myślą o tym, co mógłbym jeszcze zrobić żeby na przykład ta praca była fajniejsza, za lepsze pieniądze, ciekawsza albo bardziej ambitna, albo po prostu chcą się dokształcić, tak, nawet jeśli to nie byłoby bezpośrednio związane z zatrudnieniem (W2 D2).

Drugą wyłonioną kategorią opisu jest ocena braku zatrudnienia – jego konsekwencji i percepcji z perspektywy społecznej. W narracjach badanych dostrzegalne są dwa ujęcia: pierwsze, to wyraz społecznego zrozumienia dla sytuacji jednostki, zaś drugie to reprezentacja „negatywnej" oceny społecznej. Społeczne zrozumienie, zdaniem jednej z doradczyń zawodowych, jest rezultatem większej świadomości społecznej:

No nie wiem, wydaje mi się, że w obecnych czasach bycie bezrobotnym nie jest aż tak postrzegana jako nie wiem jako osoby nieudolne czy nie wiem nie radzący sobie, bo też świadomość w społeczeństwie na temat osób bezrobotnych wydaje mi się, że jest bardziej już taka rozpowszechniana, tak, że jakby jest wiele czynników, które wpływają właśnie na to bezrobocie, na osoby, które nie pracują, może tak, które są bez pracy (W7 D7).

Doradczyni podkreślała szerszy kontekst zjawiska i wielość czynników, które mogły spowodować utratę zatrudnienia. Te argumenty, jej zdaniem, powodują, że społeczeństwo patrzy nieco przychylniej na osoby posiadające takie doświadczenia. Proces zmiany społecznej świadomości i oceny zjawiska bez wątpienia wspomagały działania edukacyjne, a potencjalnie także własne doświadczenia, płynące z transformacji ustrojowej kraju (Polski), która spowodowała długotrwałe, dwucyfrowe wartości wskaźników opisujących bezrobocie. Wizja ta napawa optymizmem i wydaje się odzwierciedlać aktualną kondycję społeczną (zwłaszcza w kontekście opisywanego przeze mnie w rozdziale trzecim społeczeństwa pouczającego oraz pedagogizacji życia społecznego). W przeprowadzonych przeze mnie wywiadach, stanowiła jednak mniejszość – dwie inne doradczynie były odmiennego zdania.

„Negatywna" ocena społeczna także zasadzała się na pewnych społecznych przekonaniach. Dotyczyły one przede wszystkim kategorii przymusu, formułowanej bezpośrednio lub kontekstowo. Przymusy te, dotyczyły kwestii takich jak: zatrudnienie, odprowadzanie składek, uczenie się, w tym uczenie się przez całe życie.

To zależy, właściwie to jest trudne pytanie, bo tak naprawdę od różnych grup społecznych tak naprawdę możemy nauczyć się wiele i usłyszeć też wiele opinii tych na temat tych osób bezrobotnych tak? Bo, bo oczywiście większości społeczeństwa no jest to źle widziane, jeżeli ktoś nie pracuje, tak? Więc coś trzeba z tym zrobić, więc no tutaj jest nacisk, teraz położę na to, żeby faktycznie kształcić się, uczyć przez całe życie, żeby się dopasować do tych potrzeb tego rynku, (…) *natomiast są grupy społeczne, gdzie jest to ogólnie przyzwolone tak? Że, że się nie pracuje. No tak strasznie brzmi, nie cierpię tego słowa. No takie patologiczne społeczeństwa, że tak powiem. No to już taka skrajność, gdzie się żyje tam z jakimiś tam nie wiem wyłudzeń i kradzieży, rozbojów i tego typu rzeczy i jest to ogólnie przyzwolone i oni się otaczają takich w takich kręgach te osoby i z go żyją przez całe życie. Są tego nauczeni, że tak powiem od dzieciństwa i dla nich to nie jest problem, że nie mają pracy tak, bo jest to… No może się uczą swojego fachu w cudzysłowiu, bo bo to też może tak być. Ale nie. No ale ogólnie* (…) *brak pracy jest źle widziane, więc trzeba poszukiwać tej pracy, trzeba się uczyć, trzeba się dostosować do tego rynku, więc no to kształcenie jednak przez całe życie jednak jest bardzo ważne, teraz nie. Mam taką nadzieję* (W1 D1).

Zdaniem badanej, zdecydowana większość społeczeństwa „negatywnie" postrzega sytuację braku zatrudnienia i ocenia ją jako konieczną do rozwiązania („coś trzeba z tym zrobić"). W tym sensie, jednostki go pozbawione muszą poszukiwać zatrudnienia, uczyć się oraz dostosowywać do wymogów rynku pracy (stawać się zatrudnialnymi). Wybór stylu życia, jako osoba niezatrudniona warunkuje występowaniem społecznych dysfunkcji i przynależności do takich grup społecznych (nazywanych „patologią"). Co więcej, badana dostrzega w tych grupach uczenie się i powielanie takiego schematu egzystencji, a zatem coś na kształt wewnętrznej organizacji, o której w odniesieniu do młodzieżowych gett biedy pisała Małgorzata Michel (2016: 389–407). Opisywała wówczas sposób doświadczania i współtworzenia miejskich gett biedy, które choć zewnętrznie zazwyczaj wydają się jedynie skupiać problemy społeczne, to jednak wewnętrznie są na swój sposób zorganizowane – w przypadku młodzieży, jest to pełnienie poszczególnych ról, np. w ramach gangów młodzieżowych. M. Michel, w tej samej publikacji dostarcza jeszcze innego kontekstu analitycznego, do opisywanej przez badaną sytuacji. Chodzi o wspominane już dwojakie konsekwencje utraty zatrudnienia – motywację do podjęcia zatrudnienia lub źródło dysfunkcji (Michel 2016: 91). Podział ten odzwierciedla wypowiedź badanej, opisującej społeczną percepcję osób pozostających bez zatrudnienia.

Podobną opinię, w zakresie świadomego wyboru stylu życia osoby niezatrudnionej, wygłosiła kolejna badana. Jej zdaniem brak zatrudnienia z perspektywy indywidualnej nie służy ludziom, zaś z perspektywy społecznej, ich obowiązkiem jest pracować i odprowadzać składki.

> *I to nie chodzi, tylko o taką perspektywę, wiesz, o, długotrwale bezrobotny, no to jakby no nie odprowadzają składki i coś tam człowiek musi pracować, bo państwo go utrzymuje. To* (…) *najbardziej znana i taka najczęściej spotykana. Ale jak pracując z tymi ludźmi, widać, jakby tą potrzebę też taką wiesz tego człowieka, że jakby on faktycznie. Jakby to nie służy ludziom.* (…) *Na przykład są też kobiety, które są długotrwale bezrobotne, tak, no ale właśnie znów to wracamy do tego, że to jest ich wybór może też często. I one się super i one pracują w domu, tak naprawdę w sensie, no ogarniają wszystko, tak. Budżet, gdzieś tam wożą dzieci i one naprawdę, można powiedzieć, że to jest ich praca tak no one tam spędzają bardzo dużo czasu* (W5 D5).

Wyjątek od zaprezentowanej reguły dotyczącej wyboru braku zatrudnienia przez osoby pochodzące ze środowisk dysfunkcyjnych, stanowią kobiety wychowujące dzieci i wykonujące prace domowe. Choć pozostawanie kobiet w domu nie jest jedynie kwestią wyboru, a częściej decydują o tym inne czynniki (m.in. kultura patriarchatu, postrzeganie kobiet jako realizatorek zadań opiekuńczych, wyższe zarobki mężczyzn niż kobiet – o których pisałem w rozdziale 1 rozprawy), to w takiej aktywności badana postrzega głębszy sens, podkreślając ich egzystencjalną aktywność. Podobne wnioski można odczytać z innej wypowiedzi tej samej badanej:

> *Natomiast też ciekawe byłoby spojrzeć na, tu znowu o tych kobietach na przykład nie, no bo faktycznie trzeba się jednak jest tak, ten taki stereotyp, że faktycznie no te kobiety mogą sobie pozwolić na takie dłuższe bezrobocie, no bo jednak one się zajmą wtedy domem, a jakby kto, no jest to osoba która może jest w stanie utrzymać tą rodzinę. Znów nie generalizuję, ale jednak tak patrząc* (W5 D5).

Samopoznanie, jest ostatnią wyłonioną z materiału badawczego kategorią opisu w tym podrozdziale. W badawczym oglądzie, ze społecznego punktu widzenia, wiąże się ono z uczeniem przez całe życie, stając się swego rodzaju narzędziem zmiany. Choć w kwestii świadomości siebie, swoich mocnych stron i posiadanego potencjału wciąż wiele pozostaje

do zrobienia, to proces nabywania świadomości w tych obszarach postępuje. Proces ten wspomaga nabywanie różnych doświadczeń i próbowanie:

> *Wiesz co, generalnie ludzie nie zastanawiają się nad sobą, ja mam takie wrażenie i odczucie, że chyba jesteśmy jeszcze nie tyle… mało świadomi żeby pomyśleć w takich kategoriach, jeżeli ja będę sam zgodny ze sobą, ze swoimi wewnętrznymi potrzebami, z tym temperamentem, z tą osobowością i poznam na tyle siebie, poznam techniki funkcjonowania żeby było mi łatwiej, to naprawdę to życie będzie przyjemniejsze i lżejsze, i teraz te osoby nagle, no dużo się mówi o tym doradztwie zawodowym, to poradnictwo zawodowe faktycznie wkracza na różne poziomy, tak?* (W1 D1).

> *[T]ak naprawdę teraz to rozumiem tak, że to jakby była taka droga poszukiwań, tak jak to w doradztwie powinno wyglądać nasza, każdego człowieka, że próbujemy różnych rzeczy i dopiero wtedy na tej podstawie tak naprawdę jesteśmy w stanie określić, wiesz co my chcemy robić, tak?* (W5 D5).

Poznanie siebie i identyfikacja siebie jako osoby, determinuje jakość życia, a jego wpływ badana oceniła jako „pozytywny". W kontekście przemian społecznych ważny jest kolejny głos badanej, wskazującej na rosnącą popularność doradztwa zawodowego. Wiążę się to z rosnącą świadomością, by zawodowo zajmować się tym, co odpowiada możliwościom i charakterowi danej osoby oraz potrzebą zmiany siebie. Potrzeby tej nie należy jednak postrzegać w sposób „negatywny", jako warunku otrzymania jakiejś gratyfikacji (np. jeśli zrobisz to, to dostaniesz tamto), lecz jako narzędzie samopomocy, by nie użyć określenia autoterapii.

> *[W]ięc ludzie powoli zaczynają sobie uświadamiać, że może coś jest nie dla mnie, może coś ze mną jest tak, może ja coś powinienem zmienić w sobie, i takimi małymi krokami ta samoświadomość do nich dociera i przychodzą, przychodzą…no trochę, trochę jak do psychologa takiego, powiedzmy, tak? Żeby sobie pomóc, tak? Żeby jednak… wyszli z założenia, że no dobra, no to może jak ja poznam siebie i taki doradca zawodowy zrobi mi takie testy* (...) (W1 D1).

Samopoznanie może się dokonywać poprzez podejmowanie kontaktu z innymi osobami. Kwestię tę podczas wywiadu poruszyła inna badana, udzielając w gruncie rzeczy wymijającej odpowiedzi na zadane pytanie o kontekst społeczny. Poniżej cytowana wypowiedź przyjęła formę rekomendacji dla osób pozostających poza zatrudnieniem, które jej zdaniem powinny

podejmować kontakt z innymi osobami i dzięki temu rozwijać swoje umiejętności interpersonalne.

> *Ja bym wiesz, wymieniała się mówiła, jakby rozmawiała z takimi osobami mądrzejszymi, że mam taki problem, co uważasz, co sądzisz, tak i zbierałabym nawet jakbym w głowie, czy gdzieś bym sobie nawet w telefonie w notatniku jakieś słowa klucze zapisywała, tak i wiesz i później bym w wolnej chwili zastanawiałam się jak społeczeństwa, bo te osoby, wśród których się. obracam jakie one mi dają informacje zwrotne, bo one mają, osoba pracująca, ma zupełnie inne spostrzeżenie na kwestie zawodowe niż osoba, no wiadomo niepracująca, tak i przede wszystkim no jakby przybywanie w społeczeństwie też daje pewnego rodzaju pewność siebie, wiarę w siebie* (W7 D7).

Kontakt z innymi, co ważne – mądrzejszymi osobami, zdaniem doradczyni stanowi narzędzie otrzymywania informacji zwrotnej o sobie, którą później osoby pozostające poza zatrudnieniem mogą wykorzystywać operacyjnie do potencjalnej zmiany swojej sytuacji zawodowej.

Podobnie, jak w opisanym już w oparciu o materiał empiryczny pochodzący z wywiadów eksperckich przeprowadzonych wśród doradczyń zawodowych, obszarze indywidualnym, tak i w powyższym cytacie odnoszącym się do czerpania wiedzy od „mądrzejszych osób" przywodzi na myśl opisywaną przez Foucaulta potrzebę duchowego przewodnictwa, mentoringu, wynikającego z niechęci lub braku umiejętności samodzielnego kierowania swoim życiem (por. Foucault 2018: 47). W badawczej reprezentacji, osoby niezatrudnione mają zatem poszukiwać takiego przewodnictwa i będąc „nie dość", czerpać z tego rodzaju doświadczeń, dla budowania lepszej przyszłości własnej (poznanie siebie), jak i społecznej (bycia w zatrudnieniu, jako spełniania społecznej powinności).

Choć podejmowanie kontaktów może budować pewność siebie i wiarę we własne możliwości, szansa zaistnienia takiej sytuacji, z posiadanej przeze mnie wiedzy oraz analiz zawartych we wcześniejszych częściach rozprawy, wydaje się być znikoma – wynika to ze stygmatyzacji, autoizolowania, obniżonego poczucia własnej wartości czy negatywnego postrzegania własnego wizerunku, występujących u osób pozostających poza zatrudnieniem.

Podsumowując dokonane analizy, za doradczyniami zawodowymi, należy stwierdzić, że brak zatrudnienia jest kryzysem społecznie uwikłanym. Owe uwikłanie jest warunkowane tak społecznym kontekstem życia, jak i samego zatrudnienia, wiążącego się z lokalnym rynkiem pracy (a więc także z szeroko rozumianą sytuacją na poziomie społeczności lokalnej/regionalnej). W każdym z nich tkwi edukacyjny potencjał, realizujący się między

innymi w pracy doradczej, obejmującej obszary nie tylko zawodowe. Co więcej, społeczny kontekst życia rozumiany choćby jako komunikacja z innymi jego uczestnikami/uczestniczkami, jest zdaniem badanych istotnym elementem przezwyciężania kryzysu braku zatrudnienia. Zmianę w sferze zawodowej, warunkowały jednak podejmowaniem kontaktu z osobami mądrzejszymi od siebie, co miałoby stanowić narzędzie otrzymywania informacji zwrotnej o sobie. Szansę zaistnienia takowych kontaktów oceniłem jako wątpliwą.

Brak zatrudnienia w społecznym oglądzie jawi się jako zjawisko „negatywne" lub wiążące się ze społecznym zrozumieniem, przy czym dominuje podejście pierwsze. Taki odbiór jest rezultatem społecznych przekonań, takich jak: przymus zatrudnienia, odprowadzania składek czy uczenia się przez całe życie. W tym polu dominuje dyskurs interwencyjny, mówiący o konieczności rozwiązania sytuacji braku zatrudnienia, jako zjawiska społecznie niepożądanego, które nie służy ludziom (jego następstwa są niekorzystne). W takie rozumienie wpisać należy również uzasadnienie braku zatrudnienia pokoleniowym dziedziczeniem i powielaniem schematów czy brakiem innych wzorców. Inaczej mówiąc, badane określiły brak zatrudnienia także, jako kryzys wynikający z nieznajomości możliwości prowadzenia życia inaczej. Wyjątek od tej reguły stanowią kobiety zajmujące się osobami zależnymi/niesamodzielnymi, bowiem w ich przypadku mamy do czynienia z (wątpliwym moim zdaniem) świadomym wyborem pozostawania poza zatrudnieniem.

Społeczne zrozumienie sytuacji osób niezatrudnionych badane uzasadniały większą niż kiedyś świadomością społeczną. Podkreślały również inne zmiany społeczne, które obserwują na przestrzeni lat. Należą do nich: większa niż kiedyś otwartość komunikacyjna osób klienckich czy rosnące zainteresowanie usługami doradztwa zawodowego. To ostatnie jawi się jako pożądany trend, w świetle wniosków doradczyń dotyczących występującej w społeczeństwie (rozumianego jako zbiór jednostek) potrzeby i chęci poznanie siebie, zwłaszcza, że zdaniem doradczyń, ludzie nie zastanawiają się nad sobą. W końcu, zmienia się także typ osób klienckich, z którymi pracują – kiedyś były to osoby długotrwale przebywające w urzędowym rejestrze, najczęściej nieposiadające doświadczenia zawodowego, zaś aktualnie są to osoby o różnym statusie zatrudnienia (zatrudnione, niezatrudnione, zagrożone jego utratą), jednak najczęściej posiadające wcześniejszą historię zatrudnienia.

Biorąc pod uwagę treść i jakość pozyskanego materiału empirycznego dotyczącego obszaru społecznego, zadaniem trudnym okazało się przeprowadzenie analiz i przedstawienie edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia w dotychczasowy, schematyczny sposób. Wynika to, po pierwsze, ze stosunkowo niewielkiej objętości materiału empirycznego dotyczącego tego

obszaru. Po drugie zaś, próby jego przedstawienia w taki sposób wiązały się z wypełnieniem głównie pola „sfera społeczna", co zdaje się być obszarowo logiczne. Odnajdywanie znaczeń i ich pogłębiona analiza, pozwoliła, unikając nadinterpretacji, wypełnić także inne sfery. Efekty tego procesu przedstawiam na poniższym schemacie, ponownie stosując czteroelementowy układ analizy, opierający się na kategoriach porządkujących. Podział poszczególnych wątków ma jednak charakter umowny, nieostry, bowiem elementy te wzajemnie się przenikają. Chcąc zachować przejrzystość wywodu dokonałem podziału przyjmując za kryterium poziom najwyższego dopasowania do konkretnej kategorii porządkującej.

Jedynym elementem dotyczącym **sfery zawodowej** jest potrzeba poznania siebie. Zdecydowałem się na umieszczenie go w tej sferze, mimo, iż pierwotnie znalazł się wyłącznie w sferze indywidualnej, ponieważ owe poznanie ma dotyczyć obu wymienionych sfer. By jednak nie zostało ocenione wyłącznie w polu indywidualnym, za zasadne uznałem wyżej wskazane.

Pierwszą kwestią, która znalazła się w **sferze wartości i przekonań**, jest reguła głosząca, że każda osoba musi być zatrudniona. Uzasadnia się ją społecznym obowiązkiem, zachowaniem społecznie akceptowanym, pożądanym, a wręcz oczekiwanym, wiązanym przez badane również z *lifelong learningiem*. Brak zatrudnienia jest zatem sytuacją społecznie niepożądaną, którą należy w jakiś sposób rozwiązać. W społecznym kontekście brak zatrudnienia uczy, że kryzys ten dotyczy środowisk dysfunkcyjnych. W sferze przekonań uczą się, że inni są od osób niezatrudnionych mądrzejsi, zatem to ich zdanie ma znaczenie dla procesu wychodzenia z kryzysu. Ponadto, kolejny raz, zyskują przekonanie o tym, jak ważną rolę w egzystencji oraz życiu zawodowym odgrywa komunikacja.

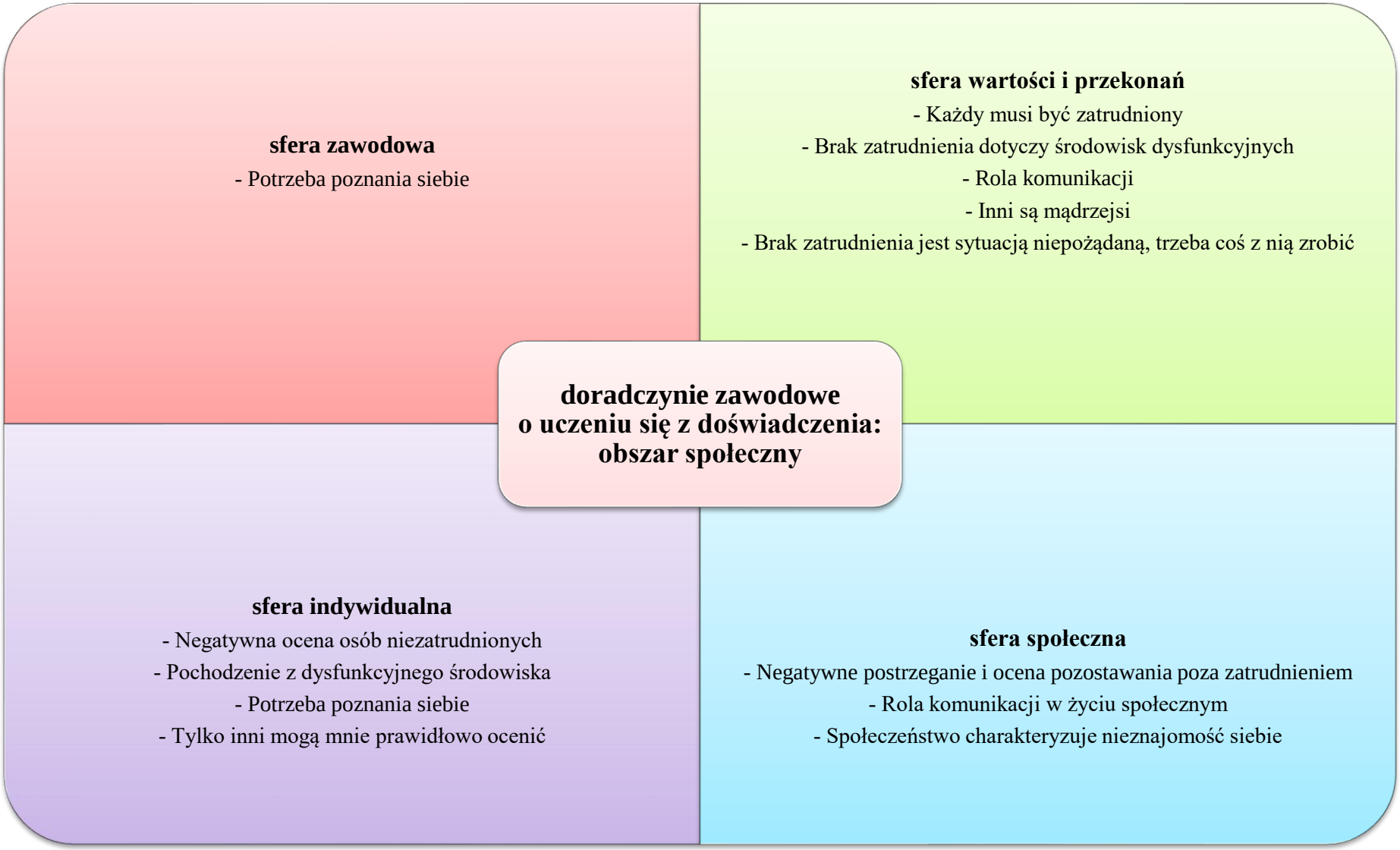
W **sferze indywidualnej,** edukacyjny potencjał braku zatrudnienia na poziomie społecznym ujawnia się w internalizacji przekonań o własnym pochodzeniu z dysfunkcyjnego środowiska, a także braku umiejętności rzetelnej oceny siebie – tej, prawidłowo mogą dokonać tylko inni. Internalizacja tych przekonań jest indywidualnym odbiciem przekonań społecznych. Wiąże się to z innym aspektem – „negatywną" oceną osób niezatrudnionych – pochodzącą ze społecznych przekonań, lecz ujawniającą się w tym przypadku w autopercepcji. Ponadto osoby niezatrudnione, nabywają potrzebę poznania siebie, ponieważ, zgodnie z przedstawioną przez doradczynie zawodowe społeczną charakterystyką, nie znają siebie i nie zastanawiają się nad sobą.

Ostatnią, **sferę społeczną**, tworzą elementy, które pojawiły się już w pozostałych sferach: negatywne postrzeganie i ocena pozostawania poza zatrudnieniem, jako zjawiska

społecznie niepożądanego, tworzenie społeczeństwa przez jednostki, które mają ograniczoną wiedzę o sobie, a także rolę komunikacji w życiu społecznym.

Dokonane analizy pokazują, że także w społecznym kontekście dostrzegalny jest edukacyjny potencjał braku zatrudnienia.

Schemat 16. Uczenie się z doświadczenia braku zatrudnienia w percepcji doradczyń zawodowych: obszar społeczny



Źródło: Badania własne.

6.5. Funkcjonalne ramy działania instytucji: granice możliwości i potencjał zmiany

> *„tego typu instytucje, które mają coś zaoferować faktycznie takiej osobie bezrobotnej, no to te osoby zazwyczaj mają negatywną, no bardzo złą opinię o tych instytucjach”*

W tym podrozdziale badawczy opis obejmie szczególnie te fragmenty wypowiedzi badanych doradczyń zawodowych, w których odniosły się one do różnego rodzaju uwarunkowań i wątków związanych z instytucjami wspierającymi osoby pozostające poza zatrudnieniem. W praktyce obejmowały one do dwa typy instytucji – powiatowe urzędy pracy oraz inne instytucji, które nie są tymi pierwszymi. Podział ten jest istotny ze względu na sposób budowania wypowiedzi, w których badane często same kontrastowały te instytucje i podkreślały istniejące między nimi różnice. Biorąc pod uwagę wartościowanie dwóch wskazanych typów instytucji, badane krytycznie wypowiadały się o powiatowych urzędach pracy (w których, zaznaczmy, niektóre z doradczyń pracowały w przeszłości) podkreślając ich funkcjonalne mankamenty. Wśród szeregu wypowiedzi, tylko nieliczne obejmowały jeszcze inne instytucje, takie jak ośrodki pomocy społecznej czy centra integracji społecznej. Zatem w podrozdziale będę rekonstruował pozyskaną w toku badania wiedzę o instytucjach z perspektywy doradczyń zawodowych.

Jako pierwszą kategorię opisu wyłonioną z materiału badawczego, wybrałem percepcję instytucji. W mojej ocenie, jest to dobre wprowadzenie do dalszych wątków, poruszanych w tym podrozdziale. Doradczynie przedstawiały instytucje z dwóch perspektyw – tego, jak klientki i klienci postrzegają instytucje wsparcia i pomocy oraz jak doradczynie postrzegają rolę tych instytucji i rolę własną w aktualnym miejscu zatrudnienia. W przypadku pierwszej perspektywy, badane wskazywały na „negatywną” percepcję instytucji przez klientów i klientki:

> *Każda osoba… ja z niewielką częścią pracując, no powiedzmy pełne 17 lat z kawałkiem to spotkałam małą liczbę osób potrzebujących pracę lub bezrobotnych, które faktycznie by pozytywnie patrzyły na instytucje, które mają mu zadanie pomóc, tak? Czyli czy to jest pomoc społeczna, czy to jest właśnie jakieś centrum integracji społecznej, czy to jest powiatowy urząd pracy, tam gdzie są jakieś takie wymierne*

korzyści, tak, czyli pieniądze, ubezpieczenie albo no, czyli żywność czy jakieś takie mieszkanie tego typu instytucje, które mają coś zaoferować faktycznie takiej osobie bezrobotnej, no to te osoby zazwyczaj mają negatywną, że mają bardzo, no bardzo złą opinię o tych instytucjach, nie? (…) *No to my to jest zawsze reakcja dwóch stron tak naprawdę, ale postrzeganie tych instytucji jest kiepskie przez przez bezrobotnych* (W1 D1).

Taka ocena instytucji pomocy i wsparcia najczęściej, zdaniem cytowanej badanej, wynika z negatywnych doświadczeń kontaktu instytucjonalnego w przeszłości i ekstrapolowania tego doświadczenia na wszystkie instytucje, niezależnie od tego czy dotyczyły tego, konkretnego miejsca. Pierwszy kontakt z instytucją, ze względu na obustronnie dokonywaną ocenę, może wywoływać u osób klienckich chęć zaprezentowania się w jak najlepszym świetle. Postawa ta zmienia się jednak z biegiem spotkań i pozwala podjąć współpracę w oparciu o realną sytuację osoby:

Mhm no w trakcie spotkań to widzę, że te osoby stają się trochę bardziej otwarte co do mnie, no bo że, to pierwsze spotkanie jest takie trochę jak rozmowa kwalifikacyjna. Czasami mam wrażenie, że te osoby przychodzą z takim nastawieniem, że jakoś muszą mi się tam jak najlepiej zaprezentować, a przy tych kolejnych spotkaniach trochę się bardziej na mnie otwierają (W8 D8).

Podejście klientek i klientów do instytucji pomocy i wsparcia może być uwarunkowane sposobem, w jaki postrzegają one osoby w nich zatrudnione. W tym przypadku znaczenie mogą również mieć przeszłe doświadczenia kontaktu z osobami reprezentującymi poszczególne instytucje. Jak wskazuje cytowana niżej badana, takie uogólnienia utrudniają pracę i są krzywdzące dla pracownic i pracowników tych instytucji.

[W] powiatowym urzędzie natomiast tam dużo rzadziej była taka sytuacja, że faktycznie ten klient nas postrzega jako osobę która pomaga, wręcz chyba inaczej, trochę wymaga bardziej, że ten urząd jednak, te prawa i te obowiązki tego bezrobotnego przyćmiewają tą pracę doradcy zawodowego, gdzie faktycznie wskazuje pewne możliwości i drogi, nie? Tam nie, tam jednak ten bezrobotny patrzy przez pryzmat pośredniaka, którego nie cierpię po prostu tego słowa, tam każą, tam wyrejestrowują, tam dają oferty pracy, nie licząc się z człowiekiem na przykład, nie? Więc to jest takie trochę no krzywdzące i zafałszowany obraz tych doradców zawodowych (W1 D1).

Warto zwrócić uwagę, że doradczyni, zatrudniona w przeszłości w powiatowym urzędzie pracy, wskazuje szereg realizowanych w nim działań wykorzystując specyficzny dla tej instytucji język – jednak w tym przypadku dokonuje opisu w perspektywie osób klienckich. Specyficzne dla tego języka są właśnie: „wyrejestrowania", „dawanie ofert pracy", „obowiązki bezrobotnego" [56], a także kategoria przymusu. Do tej listy można dopisać określenia wskazywane przez Karolinę Sztandar-Sztanderską: „przerób", „wybieranie rodzynek", „przepuszczanie bezrobotnych przez różne młynki" (por. Sztandar-Sztanderska 2016: 11).

Zmianę sposobu postrzegania instytucji i osób realizujących w nich zadania może wspierać doświadczenie kontaktu z tymi instytucjami. Dogłębne poznanie rzeczywistości instytucjonalnej, realizowanych zadań i charakteru współpracy pozwala zaprezentować instytucję w nieco innym świetle, niż robi to społecznie przyjęty obraz („przysłowiowe" picie kawki, ploteczki z koleżaneczką i oglądanie śmiesznych kotów w sieci za pieniądze podatników) i – wzorem opisanych doświadczeń „negatywnych" – ekstrapolować ten realny obraz na ogół instytucji pomocy i wsparcia. W świetle tych argumentów zmiana percepcji instytucji może dokonywać się poprzez doświadczenie:

> *[A]le mając kontakty, kontakty z klientami tutaj obecnymi no to oni faktycznie trochę zmieniają też swoje zdanie. Może to też wynika z tego, że oni są niedoinformowani czym tak naprawdę się zajmuje każdy urząd, tak? Albo czym się zajmują, zajmują ci pracownicy, którzy tam przebywają, w tym w tym, czy w tamtym urzędzie. Więc jak my tutaj im trochę jak oni są na jakiś takich cyklicznych spotkaniach czy grupowych zajęciach, które trwają przez pewien czas i mają tą możliwość uzyskania tych informacji, poznania na czym polega tak naprawdę praca czy działalność danego urzędu, to też chyba ich im ta wiedza pomaga zrozumieć jednak, że nie do końca mieli rację, obwiniając za wszystko dany urząd, tak?* (…) *Czyli ta wiedza powoduje powolne takie zmiany wizerunku urzędów?* (W1 D1).

Druga perspektywa, to ta, w której badane doradczynie zawodowe opisywały jak same postrzegają instytucje pomocy i wsparcia, w tym własną rolę w aktualnym miejscu zatrudnienia. Dokonywany przez badane opis roli odkrywa kolejny paradoks ich własnej funkcji zawodowej. Jak pisałem w podrozdziale 6.2, rozpina się ona między potrzebą dogłębnej

[56] Nie sposób nie zwrócić uwagę na niespójność semantyczną określenia „obowiązki bezrobotnego" w świetle społecznej percepcji zjawiska. Ta uznaje bowiem, że „bezrobotni" nie mają przecież żadnych obowiązków do realizowania – potwierdza to także instytucjonalne oczekiwanie pełnej dyspozycyjności osób pozostających poza zatrudnieniem, zwłaszcza, jeśli są zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy.

analizy sytuacji zawodowej i życiowej klientki/klienta a nieporuszaniem takich wątków i kierowaniem do innych specjalistów/specjalistek, ze względu na brak odpowiednich kompetencji, na przykład w zakresie zdrowia psychicznego. W poniższej wypowiedzi, doradczyni zawodowa zaznacza, że nie chciałaby jednak być postrzegana jedynie jako osoba, która pomaga znaleźć pracę, ale jako pomagająca odnaleźć i poznać siebie. Postrzeganie własnej roli zawodowej jest organizacyjną składową budującą instytucję, a w konsekwencji – jej percepcję.

> *Nie chciałabym być taką osobą, tylko która pomaga szukać pracę, ale też trochę odnajdywać siebie, czyli takiego poznawania siebie, wiesz umiejętności, własnych talentów, tego, co lubię, czego nie lubię, no coś takiego, tak myślę. No nie tylko ten wątek szukania pracy, bo jeżeli jakaś osoba tu trafia, to może warto też już poruszyć te inne wątki, żeby ta osoba po prostu odkryła siebie i być może odnalazła taką ścieżkę, która nie byłaby tylko po prostu pracą, ale czymś co ta osoba lubi robić* (W8 D8).

Na przeciwległym biegunie swoją rolę postrzega inna badana. Wskazuje, że może pomóc klientce lub klientowi odnaleźć własną i odpowiednią ścieżkę zawodową, jednak nie czuje się odpowiedzialna za proces, który jej zdaniem jest uzależniony od chęci działania osoby pozostającej poza zatrudnieniem:

> *Wiesz co, no ja jako doradca zawodowy, przynajmniej ja, nie poczuwam się do tego, żeby brać odpowiedzialność, tak, za czyjeś życie. Ja jestem osobą i taką siebie jakby definiuje, że ja osobę mogę ukierunkować, mogę jej przekazać wiedzę, podzielić się z nią, mogę ją zachęcić, mogę jej wskazać obszary do poprawy, ale wiesz, no do tego wszystkiego potrzebna jest chęć tej osoby bezrobotnej, żeby zmienić swoją sytuację, tak* (…) *jestem takim drogowskazem, no bo, ja tak wiesz, strzałeczkami, znakami pokazuje, tak, ale to oni tak naprawdę, to od nich zależy, to jest ich praca własna przy jakiejś koordynacji doradcy zawodowego* (W7 D7).

W powyższym, ponownie daje o sobie znać Foucaultowska władza pastoralna – gdy badana mówi o ukierunkowaniu klienta/klientki, czy własnej roli drogowskazu. Wpisuje się w to również pozostawienie przestrzeni do zaangażowania w proces i wycofania się z niego, jeśli osoba niezatrudniona nie podejmuje inicjatywy – jak pisał Foucault – pasterz troszczy się o swoje owce, ale porzuca taką, która zagraża całemu stadu (2014a: 180).

W świetle wypowiedzi badanych, trudno jednoznacznie ocenić, jaka jest ich rola. Wydaje się być ona zależna od sytuacji klientki/klienta, z którym przychodzi im pracować. Niejednoznaczna pozostaje także waga motywacji dla procesu doradczego, gdyż (znowu), z jednej strony wydaje się ona warunkować ów proces w ten sposób, że bez motywacji osoby pozostającej poza zatrudnieniem nie jest możliwe wprowadzenie zmian, a z drugiej strony (o czym mówiła autorka pierwszej cytowanej tu wypowiedzi) głęboka praca doradcza, będąca inną jej odsłoną, może tę motywację budować czy uruchamiać.

Badane doradczynie zawodowe w zdecydowanie szerszym zakresie wypowiadały się na temat postrzegania własnej roli zawodowej, jednak pomijam te dywagacje, gdyż nie są one przedmiotem dysertacji.

Kolejną, wyłonioną z materiału badawczego, kategorią opisu jest sposób działania instytucji. Kategoria ta zasadniczo styka się z omówioną wcześniej percepcją roli własnej, którą dostrzegam w dokonanym przez badaną opisie:

> *Że to nie jest tak, że im się wszystko należy, bo tutaj jest pani taka, a tam jest pani taka, która tam nie wiem za ich podatki siedzi tak albo pije kawę, że też to słyszałam bardzo często tylko oni też muszą coś dać od siebie, tak albo iść zupełnie w inne miejsce, bo to nie jest miejsce dla nich gdzie oni potrzebują załatwić tą sprawę, tak?* (…) *Chociaż też myślę, że my też jako urzędnicy jesteśmy, mówię tak generalnie o urzędach, też jesteśmy coraz bardziej nastawieni jednak na takiego klienta, tak pro do tego klienta, tak? Że jednak czasami oczywiście popadamy ze skrajności w skrajność. Jak to bywa w naszym kraju, ale no ja się kiedyś też spotkałam z taką sytuację na zasadzie, że ktoś tam wchodzi do urzędu, a pani zza biurka krzyczy czego? No mam nadzieję, że takich sytuacji już nie ma, bo też jesteśmy, tego od nas się to wymaga jako urzędników, żeby jednak byśmy, żebyśmy byli otwarci na tych ludzi tak, że to są nasi klienci, że oni przychodzą z jakimś problemem i my mamy pomóc im po prostu nie? Tak naprawdę więc jest obopólna zmiana. Ale wszystko, to wszystko zależy jednak od góry no, co tu dużo gadać* (W1 D1).

Kończąc wypowiedź, badana wskazała na istnienie organizacyjnej zależności między sposobem działania instytucji a tym, jaki charakter i styl pracy przyjmuje kadra nią zarządzająca. Wyraża nadzieję, że sytuacje nieadekwatnego reagowania osób urzędniczych na osoby klienckie zdarzają się już bardzo rzadko lub w ogóle, pozostawiając jednak pewne pole na możliwość jego wystąpienia, gdyż „każdemu zdarza się mieć gorszy dzień". Jako najważniejszą poruszoną przez nią kwestię wartościuję wskazanie, że wsparcie

instytucjonalne ma charakter obopólny, co oznacza, że każda ze stron jest zobowiązana do aktywnego udziału w procesie zmiany. Współpraca nad zmianą jest swego rodzaju instytucjonalną zmianą, dokonującą się w ostatnich latach, a zatem wymaga dostrojenia po obu stronach.

Badawczy opis sposobu działania instytucji zawiera się w dwóch wiodących wątkach, organizujących wypowiedzi doradczyń zawodowych. W ramach pierwszego, badane opisywały to, jak w ogólnym ujęciu działają instytucje, zaś w drugim, odnosiły się do ich funkcjonalnych ram, niejednokrotnie pokazując ich ograniczenia, a także różnice między powiatowymi urzędami pracy i innymi instytucjami.

Ramy instytucjonalne badane doradczynie opisywały jako system nakazów i zakazów, praw i obowiązków czy możliwości i ograniczeń:

> *To co mówiliśmy wcześniej, że w instytucji* Y *są pewne nakazy zakazy, bardziej twarde że tak to powiem działania, niż w instytucji* X*, a nie zawsze człowiek poszukujący pracy albo potrzebujący pomocy jakiegoś tam ukierunkowania mieści się w tych ramach gdzie jest usytuowiona instytucja* Y*, zadania tej instytucji* (W1 D1).

Nakazy, zakazy, prawa oraz obowiązki zdawały się przynależeć bardziej do klientek i klientów instytucji, zaś możliwości i ograniczenia do osób w nich pracujących. Mimo wspomnianej już współpracy między doradczyniami a ich klientkami i klientami, kiedy odnosiły się do instytucjonalnych zasad funkcjonowania, owa współpraca wydaje się gdzieś umykać na rzecz wspomnianych właśnie praw i obowiązków czy nakazów i zakazów. Taki układ daje zdecydowany wyraz istniejącej relacji władzy, która zaburza partnerskość relacji wsparcia, na którą tak szeroko powoływały się badane. Władzy tej nie da się jednak wymazać, bowiem implikuje ją już sama relacja wsparcia lub pomocy. Istotna w tym względzie jest w mojej ocenie świadomość jej istnienia i panowanie nad nią, co jednak w zebranym przeze mnie materiale badawczym nie znalazło wyrazu.

Instytucjonalne ramy funkcjonowania nie organizują wyłącznie wewnętrznej pracy, lecz oddziałują również na nastawienie osób klienckich względem instytucji:

> *Czasami mam wrażenie, że te osoby przychodzą z takim nastawieniem, że jakoś muszą mi się tam jak najlepiej zaprezentować, a przy tych kolejnych spotkaniach trochę się bardziej na mnie otwierają* (W8 D8).

Poszczególne instytucje istotnie różnicuje podejście leżące u podstaw ich funkcjonowania, a które bezpośrednio dotyczy osób klienckich – przekłada się bowiem na sposób działania i udzielania pomocy/wsparcia. Jak określa je badana w poniższej wypowiedzi, są to podejścia instytucjocentryczne i klientocentryczne:

> *Tak no można tak powiedzieć, że jakby PUP jest instytucjocentryczny, a my jesteśmy. Ja to tak odczuwam, tak, a my jesteśmy bardziej klientocentryczni, czyli tam no właśnie, ten klient jest rzeczywiście postrzegany tak jak powiedziałeś z punktu widzenia tego celu, jaki ma instytucja, który jest jasno postawiony. U nas najpierw jest klient i patrzymy, co z tym klientem, jakby nie ma takiego odgórnie określonego celu do którego my dążymy. Więc my rzeczywiście bardziej jesteśmy nastawieni na ten problem klienta jakikolwiek by on nie był* (W2 D2).

„Instytucjocentryzm" polega na realizacji – jako nadrzędnych – celów instytucji, a dopiero w kolejnym kroku lub wtórnie, ukierunkowania na klientki i klientów. „Klientocentryzm" jest podejściem odwrotnym, tj. takim, w którym osoby klienckie są najważniejszą sferą działalności instytucji, a dopiero za nimi cele instytucji. Działalność doradcza poza powiatowymi urzędami pracy jest praktyczną realizacją drugiego podejścia, a celem działań jest rozwiązanie trudności, z którymi zgłaszają się klientki i klienci.

Zakres i cele działania instytucji są ze sobą ściśle powiązane i determinują charakter współpracy. Postawienie osoby klienckiej w centrum oddziaływań pozwala działać swobodniej, unikać pośpiechu, dzięki czemu zwiększa się ich skuteczność i efektywność. Z kolei w podejściu instytucjocentrycznym nacisk kładzie się na realizacji celów instytucji, nie bacząc na to, jaki ma to wpływ na sytuację zawodową czy życiową klienta/klientki.

> *No bo doradca zawodowy zatrudniony w PUPie ma też pewne… ma też prawa i obowiązki, tak jak ta osoba bezrobotna tak naprawdę.* (…) *są pewne rzeczy które musisz zrobić, tak, bo to masz w zakresie obowiązków i na rzeczy dotyczące takiego samokształcenia albo to co chciałabym wprowadzić, jakieś zmiany, ulepszenia albo nie ma czasu albo nie ma miejsca na to dla mnie jako doradcy zawodowego. Natomiast z drugiej strony ten bezrobotny też ma generalnie…on jest zarejestrowany w PUPie po to żeby podjąć pracę czyli musi być konkretny wymierny jakiś efekt, jakiś cel mierzalny natomiast tu ta ścieżka po prostu może być dłuższa. Ja mogę z osobą pracować dłużej, mogę nie wiem, przebadać predyspozycje zawodowe, różne…osobowości różnymi testami, tak naprawdę zaplanować małymi kroczkami*

co z tą osobą możemy wspólnie zrobić, a gdzieś tam w późniejszym etapie jak ta osoba faktycznie stanie na nogi bo tego będzie potrzebowała jest dopiero to zatrudnienie, tak? Więc to jest na pewno, to jest ta większa możliwość niż w PUPie (W1 D1).

Różnica, o której piszę uwidacznia się w celu, którym w przypadku podejścia instytucjocentrycznego – typowego dla powiatowych urzędów pracy – jest doprowadzenie do zatrudnienia, a właściwie – do wyrejestrowania. Inne instytucje – klientocentryczne – nie dążą wyłącznie do podjęcia przez osobę zatrudnienia, bo nie taki jest cel ich działalności – jest ono pewnego rodzaju miernikiem sukcesu, jednak nie stanowi celu.

Odmienna rola samych instytucji, ponieważ my jako centrum w swoim zamyśle mamy wspierać osoby, które do nas przychodzą, różne osoby, niekoniecznie tylko osoby bezrobotne i naszym zadaniem nie jest ostatecznie doprowadzenie, znaczy fajnie, jeśli osoba znajdzie pracę, ale to nie jest nasz główny cel, bo my przede wszystkim mamy pomóc tej osobie się na rynku pracy odnaleźć jakoś. Co nie zawsze oznacza zatrudnienie. Przede wszystkim ta osoba ma (…) *rozwiązać, mamy wspierać rozwiązanie problemu, z którym do nas przychodzi, natomiast nie jest powiedziane bezpośrednio, że każdy, kto do nas przychodzi, musi na przykład uzyskać zatrudnienie tak, a jak nie uzyska zatrudnienia tam przez jakiś okres czasu to coś tam. Albo, że musi wykazać się tym, że tam, nie wiem, po poradzie odwiedził tam iluś pracodawców albo, no, nie ma takiego twardego efektu, jakby zapisanego w dokumentach, w związku z tym, my możemy w bardziej elastyczny sposób zajmować się problemem klienta, jeśli on będzie taką miał potrzebę, a tak na przykład bywało w czasach, kiedy mieliśmy tutaj duże bezrobocie i faktycznie bardzo dużej liczbie osób niestety nie udawało się znaleźć zatrudnienia nie tygodniami, miesiącami, ale latami* (W2 D2).

Różnica celów działalności instytucji i wynikający z niej charakter pracy determinuje sylwetkę klientek i klientów, a to wtórnie wpływa na charakter pracy. Brak sztywnych ram działalności, procedur i rozbudowanej biurokracji, zdaniem badanej, powodują zgłaszanie się osób, których charakterystyka jest inna niż w przypadków tych korzystających ze wsparcia i pomocy powiatowych urzędów pracy. Naczelną różnicą jest poziom motywacji – w PUP osoby mają niski jej poziom, a więc to na niej początkowo skupia się współpraca. W innych instytucjach obecne są klientki i klienci już zmotywowani, zatem praca z nimi zaczyna się o krok dalej.

Wiesz, ja też mogę tutaj tak trochę inaczej spojrzeć przez pryzmat tego, jak to jest powiatowym urzędzie pracy, a jak to jest w X, ponieważ tutaj w dużej mierze pojawia się klient, który sam chce. Więc moja praca też jest trochę inna, czyli że ja nie zajmuję się w 90 procentach nad motywacją i uświadomieniem, że może ty jednak chcesz, tylko nad tym, że już jesteśmy na etapie ja wiem, że chcę i wtedy idziemy sobie dalej wspólnie jakoś ustalając nasze ścieżki, więc jeżeli chodzi o takie chociażby zajęcia i spotkania grupowe, to są zajęcia z konkretnej tematyki, która ma pozwolić na zdobycie konkretnej wiedzy i konkretnych umiejętności, przepracowanie, przećwiczenie też tutaj wchodzi w rachubę, chociażby tych umiejętności, tak żeby być mocniejszym, silniejszym i bardziej pewnym tego co ja chcę. (...) I już teraz, a minęło półtorej tygodnia mam informację zwrotną ze strony dwóch osób, które zadzwoniły do mnie i powiedziały pani X, ja już byłam na rozmowie! (...) Więc jeżeli ja dostaję informację zwrotną, że to przynosi, że to daje jakąś wartość, no to dla mnie to jest mega super łał i chyba o to w tym wszystkim chodzi (W4 D4).

Warunkiem skutecznej pracy jest przeprowadzenie rzetelnej diagnozy obejmującej także oczekiwania klientki/klienta od procesu doradczego. Oba elementy – diagnoza i oczekiwania – warunkują przebieg procesu doradczego.

[N]ajpierw badam, czego ode mnie oczekuje, (…) *ale bardziej w kontekście na co jest nastawiona, jak sobie wizualizuje, albo jakby jakie ma oczekiwania w stosunku do doradcy zawodowego* (…)*, żeby nie nastąpiło później zderzenie z rzeczywistością, że on miał oczekiwania inne, a* (…) *proces doradczy został przeprowadzony zupełnie inaczej,* (…) *i nawiązaniem do jego czy jej oczekiwań no przeprowadzane są konsultacje z mojej strony na pewno pierwsze co to są przygotowanie profesjonalnego dokumentu aplikacyjnego i to też. Nie mówię, że ma, że ja napiszę i zrobię gotowca tylko proszę o przygotowanie tak jak potrafi, tak jak umie, jaką ma wiedzę czy umiejętności w różnych programach, żeby przygotował klient taki dokument aplikacyjny, a na podstawie tego będziemy wspólnie go omawiać i później proszę, żeby klient naniósł sam te zmiany i też ja nie nanoszę tylko on bo to też jest w tym procesie klient się czegoś uczy czegoś nowego, czyli też zdobywa te umiejętności miękkie, no i też twarde akurat tutaj. Ale miękkie też no bo jednak tam są w sumie umiejętności, tak, cel zawodowy, no to też tam w sumie zahaczamy o umiejętności, takie kompetencje miękkie* (W7 D7).

Badana nie odnosi się tylko do warunków i czynników determinujących współpracę, opisuje także sposób działania instytucji i pewne jej funkcjonalne ramy. Jedną z takich ram jest aktywna współpraca klienta/klientki rozumiana jako samodzielne działanie przy wsparciu doradczyni – tak, jak w opisanym przez badaną przypadku przygotowania dokumentów aplikacyjnych. Instytucja, wbrew opisanym w poprzednim podrozdziale oczekiwaniom przez klientów i klientki gotowych rozwiązań, nie dostarcza ich, lecz wspólnie, przy zaangażowaniu obu stron procesu doradczego, dąży do realizacji postawionych celów. Taki styl współpracy, w moim przekonaniu, wpisuje się w uczenie się z i poprzez doświadczanie (Kolb, Kolb 2022: 21).

Ramy instytucjonalne oznaczają również granice kompetencji i możliwości działania danego miejsca. Innymi słowy, możliwość działania i współpracy z klientami i klientkami jest determinowany przez uwarunkowania prawne (legislację), w tym regulamin organizacyjny (czy też niepisane zasady działania), a w końcu, przez kadrę zarządzającą, która określa zakresy obowiązków oraz styl ich wykonywania. W kontekście wypowiedzi doradczyń zawodowych oznacza to, że nie wszystkie trudności, z którymi zgłaszają się klienci i klientki będą możliwe do rozwiązania akurat w tym miejscu, a zatem konieczne będzie przekierowanie do innego miejsca, specjalizującego się w danym obszarze. Mowa o tym w poniższym fragmencie wywiadu.

> *Więc z jednej strony na tyle, na ile się da, jeżeli się da w ogóle, zobaczyć, jak ta sytuacja wygląda, jeżeli jest możliwość, żeby zaproponować wsparcie innej instytucji, na przykład jakiegoś ośrodka interwencji kryzysowej czy nie wiem psychologa, który mógłby się zająć tą osobą, tak czy psychiatry, no to też sugerujemy, ale no właśnie czy na przykład z mopru, sugerujemy, ale decyzja należy do tej osoby, więc ja mogę pokazać wachlarz możliwości i co pan, pani może w tej sytuacji, z tą inną sytuacją niż zawodowa zrobić, jeśli wiem. Natomiast no jakby nasza możliwość naszych interwencji jest ograniczona, moja możliwość tego, co ja mogę zrobić, no to jest po prostu wsparcie tej osoby, takie wsparcie, jakby w tym, żeby ona się odważyła na przykład zrobić jakieś kroki, nie wiem przejść do ośrodka, w którym może uzyskać pomoc czy przejść do psychiatry, upewnić ją na przykład, jeżeli to jest osoba z jakimiś zaburzeniami, upewnić ją w tym, że pójście do psychiatry nie jest jakimś w tej chwili jakąś sytuacją ponad normą, tak, że to jest dbanie o swoje zdrowie o siebie i to jest pierwszy krok do tego, żeby mogła na przykład podjąć pracę, bo jeżeli nie wiem, ma jakieś zaburzenia lękowe czy cokolwiek innego, co powoduje, że nie może tej pracy utrzymać czy w ogóle nie może jej podjąć. No to jakby moja pomoc tutaj na niewiele się zda, więc często w tych*

takich sytuacjach trudnych poza, znaczy niezwiązanych z pośrednio z pracą zawodową tej osoby, no to właśnie ta funkcja informacyjna z mojej strony wsparcia, ewentualnie czasami, jeśli jest taka możliwość za zgodą tej osoby, kontakt z jakąś instytucją, która już na przykład tą osobą się zajmuje i próba jakiegoś wspólnego znalezienia jakiegoś pomysłu (W2 D2).

Kiedy sprawy, z którymi zgłaszają się klienci/klientki lub które ujawniają się w procesie doradczym, a wykraczają one poza możliwości działania doradczyni, ta przekierowuje do odpowiedniego miejsca, zaś gdy osoba wyrazi taką chęć – podejmuje multiprofesjonalną współpracę, w celu współdziałania na rzecz rozwiązania trudności.

Obok dotychczas poruszonych wątków, sposób działania instytucji rozumiany jest także, a w kontekście treści wypowiedzi badanych – przede wszystkim – jako sposób prowadzenia działań doradczych. Badane opisywały je odnosząc się do różnych obszarów i z różną szczegółowością. Możliwe jest jednak podzielenie tych wypowiedzi na poszczególne wątki. Jednym z nich była organizacyjna strona spotkań, w której doradczynie wskazywały liczbę i częstotliwość spotkań doradczych z pojedynczymi osobami klienckimi:

[S]potykamy się, że tak powiem co trzy mies…, czasami są takie intensywne kontakty że to jest po prostu co tydzień albo co dwa tygodnie pani do mnie przychodzi, później jest na przykład trzy albo cztery miesiące przerwy bo ona tam już obrała jakąś tam swoje, wspólnie że tak powiem zaplanowałyśmy jej drogę. Ona albo robi te kroki albo nie, natomiast później się spotyka ze mną, umawia się ze mną na spotkanie przychodzi i opowiada mi co zrobiła, czego nie zrobiła, dlaczego tak zrobiła, co się w jej życiu wydarzyło, na co spojrzała inaczej, dlaczego stwierdziła może że zmieni swoją postawę, więc myślę, że ci klienci tego ode mnie oczekują i ja to odczuwam, że są z tego zadowoleni, skoro wracają, nie? I opowiadają sami o tym (W1 D1).

Intensywność spotkań zależy od potrzeb klienta/klientki oraz etapu pracy. Z relacji badanych wynika, że początkowo ich częstotliwość jest większa i zmienia/zmniejsza się w czasie. Taka zmiana wynika z wypracowania pewnych postępów w początkowej fazie, które później są wykorzystywane samodzielnie przez osobę kliencką. Przykładem może być wspólne przygotowanie dokumentów aplikacyjnych (wymaga intensywniejszej pracy) i późniejsze ich wykorzystanie przez klientkę/klienta w procesach rekrutacyjnych (praca samodzielna, niewymagającą udziału doradczyni; na jednym z kolejnych spotkań można omówić

doświadczenia w tym względzie). Inna badana wskazała natomiast przeciętną liczbę spotkań, podkreślając procesualność spotkań doradczych, wraz z którymi rośnie poziom otwartości klientki/klienta, a postępy stają się coraz bardziej dostrzegalne:

> *Moja zazwyczaj trwają takie 4 spotkania* (…) *Na pierwszym jest tak no badawczo tak, na drugim właśnie ta osoba, a już na 3 to już bardzo tak się otwiera tak. I się wtedy łatwiej pracuje, tak, ale jakby doradca zawodowy nie jest wróżką, nie wróży z fusów, więc jakby im bardziej się dana osoba otwiera, tak, tym lepiej, ale też na drugim spotkaniu jest taki zazwyczaj…* (…) *etap takiej dyskomfortu nie wiadomo i klient nie widzi, jakby takich efektów jeszcze nie. Ten trzeci, takie spotkanie jest przełomowe, tak, że on już zaczyna jakby coraz więcej widzieć i tak dalej tak. W relacji co, no jak cel jest osiągnięty, tak, no to wtedy jest ta motywacja klienta tak do dalszych elementów* (…) (W6 D6).

Wypowiedzi doradczyń wskazują (podkreślam – ponownie) na indywidualność sytuacji klientów i klientek oraz przebiegu procesu doradczego. Dostrzegalna jest istotna różnica w podejściu badanych niepracujących w powiatowych urzędach pracy, a właśnie tych instytucji. Mowa przede wszystkim o swego rodzaju swobodzie organizowania pracy doradczej i częstotliwości spotkań. Poza urzędami pracy nie funkcjonują przepisy, które określałyby częstotliwość lub maksymalną liczbę spotkań przypadającą na jedną osobę. Może to oczywiście wynikać z innych przepisów regulaminowych o charakterze wewnętrznie obowiązujących, jednak w przypadku instytucji, w których zatrudnione były badane doradczynie, takowe nie istniały. Umożliwia to swobodne prowadzenie działań, brak pośpiechu oraz dostosowania tempa do możliwości poznawczych klienta/klientki. Kwestie te zostają poruszone przez badaną w poniższej wypowiedzi:

> *Czyli jakby ja mam takie indywidualne podejście do każdego klienta i ja trochę improwizuję jakby podczas tych spotkań, tak, czyli i tak to co zaplanuję i to co zaobserwuje u klienta w trakcie, to często okazuje się że ja coś zmieniam podczas spotkania, tak, bo czuję po prostu że jest to, bardziej będzie efektywne tak, czyli ja tutaj dużo pracuję nad swoją taką intuicją, ale też ten narzędzie improwizacji, tak wykorzystuję w dużej mierze po prostu. Bo mam tych narzędzi po prostu tyle nie* (W6 D6).

Badane starają się odpowiadać na indywidualne potrzeby swoich klientek i klientów, niezależnie od tego jakie są to potrzeby w zakresie doradztwa – czy jest to pogłębiona praca doradcza, czy tylko przygotowanie dokumentów aplikacyjnych:

> *Znaczy, ja myślę, że proces pozwala się nawzajem poznać. I otworzyć się na tego drugiego człowieka, bo z jednej strony jeżeli ten klient spotyka się ze mną 4, 5, 6 razy, bo akurat tego potrzebuje i tyle czasu zajmuje nam ogarnięcie danych konkretnych tematów, no to czemu ja bym miała mu tego zabronić? No po to tu jestem i za to mi płacą, żebym była tu i teraz i dla niego tyle razy ile potrzebuje. Jeszcze nigdy mi się nie zdarzyło powiedzieć komuś, słuchaj, to spotkamy się trzy razy na przykład, nie. Tylko po prostu to się dzieje w zależności od sytuacji, od rozwoju sytuacji, tak. Jeżeli ktoś przyjdzie do mnie tylko i wyłącznie, żeby przygotować CV i niczego więcej nie potrzebuje, to się zdarza, że to jest jedna wizyta, tak. Chociaż też nie jestem z tych doradców, którzy to piszą CV za klienta, tylko raczej daje kij, a nie marchewkę, na tej zasadzie więc, ok, super, to ja ci wyślę wzory podam ci stronę tutaj i tutaj wejdziesz, sobie przygotujesz, potem mi prześlesz, ja ci poprawie i wtedy będziemy mieli gotowe CV, tak, ale są takie sytuacje* (W4 D4).

W przypadku osób korzystających z usług doradczych jedynie w celu sporządzenia dokumentów aplikacyjnych, zdarza się, że jest to jednorazowa wizyta. Doradczynie informują jednak także te osoby, o możliwości powrotu i ponownego skorzystania z konsultacji, jeśli zajdzie taka potrzeba.

> *Znaczy, ja tam nie będę mówiła za wszystkich, ale ja staram się jednak, że dostawali to z czym jakby, no z czym przyszli, tak. I jednak na koniec pytam, czy to wszystko, czy to jest to, czego oczekiwali. Oni też jakby dostają też możliwość powrotu, tak. To nie jest też tak, że jakby oni mają jedną konsultację, ja zawsze też mówię, że jeśli na przykład to będzie, stwierdzą, że to jest niewystarczające albo coś jeszcze, albo coś się zmieni w ogóle, tak, albo czegoś innego będą chcieli, to zawsze mogą wrócić. Tych porad może być naprawdę bardzo dużo, my się tutaj nie ograniczamy, nie.* (…) *Czasami jest tak, że mówią faktycznie tak i więcej na przykład, może tak, albo czasami właśnie tak, ale nie spodziewałam się, że coś tam i coś tam na przykład jeszcze dostałam. Albo wiem teraz jeszcze oprócz tego jeszcze wiem na przykład coś tam, nie* (W5 D5).

Różnica między powiatowymi urzędami pracy i innymi instytucjami polega między innymi na możliwości bezwarunkowego skorzystania ze świadczonych w nich usług – nie jest konieczna rejestracja jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy. To zdaje się stanowić potencjalną zachętę do korzystania z usług w przyszłości, także ze względu na brak rozbudowanego aparatu biurokratycznego. Nie sposób nie wspomnieć w tym miejscu również o relacji władzy, która ze względu na konsekwencje prawne czy świadczenia silniejsza jest w powiatowych urzędach pracy niż w innych instytucjach. Błędne byłoby jednak stwierdzenie, że poza PUP relacja władzy nie występuje (jak przekonamy się w dalszej części analizy, znajdziemy w nich ślady wiedzy-władzy), jednak jej nasycenie jest zdecydowanie mniejsze. Ową różnicę można dostrzec na przykład w podejściu do osób klienckich. Jak wynika z cytowanych wyżej wypowiedzi, badane nastawione są prokliencko i zachęcają do powrotu do instytucji, a także dopytują o satysfakcję z otrzymanego wsparcia. Jak wynika z analiz przeprowadzonych przeze mnie we wcześniejszej części rozprawy, osoby korzystające z pomocy/wsparcia powiatowych urzędów pracy są w nich raczej *persona non grata* – w narracjach o nich nieobecne są dyskursy satysfakcji czy ukierunkowania na potrzeby osób korzystających.

Kolejną kategorią opisu wyłonioną z materiału empirycznego, jest zawodowa rola doradczyni. Jednym z kontekstów jej opisywania, wybrzmiewał z dotychczas przytaczanych wypowiedzi – było to odpowiadanie na potrzeby, z jakimi zgłaszają się klientki i klienci. Nie oznacza to jednak odpowiadania na każdą potrzebę klientki/klienta, gdyż nie zawsze jest to możliwe czy leżące w zakresie kompetencji, jakie posiada doradczyni zawodowa:

> *Tak no wychodzę z założenia, że taki doradca, do którego przychodzi człowiek i ma konkretną potrzebę no to, to tak jak ja bym poszła do sklepu i chciała kupić chleb, a pani by mi dała mąkę, nie. No raczej idę, żeby zrealizować tą swoją potrzebę i odpowiedzieć na tą potrzebę. Czasami są to potrzeby, których nie jestem w stanie zrealizować.* (…) *Więc czasami są takie zakresy działań, których ja nie obejmuję i ja też jestem w stanie przyznać się do tego, że słuchaj, że to nie jest ten moment na doradztwo. Teraz jest moment na coś innego i z czymś innym warto popracować, ażebyśmy mogły się w przyszłości spotkać, nie* (W4 D4).

Rola doradcy/doradczyni zawodowej polega między innymi na towarzyszeniu w procesie, co oznacza uwzględnianie i akceptowanie decyzji podejmowanych przez klientkę/klienta, niezależnie od przekonań własnych specjalisty/specjalistki. Rola ta różnicuje

typowe podejście powiatowych urzędów pracy od innych instytucji, bowiem w tych pierwszych ekspertami są osoby pracujące w urzędach, a nie klientów/klientki.

> *Partnerem. partnerem, ja jestem kimś kto… ja to sobie nazywam na swój własny użytek,* (…)*, że katalizatorem. Nie jestem kimś, kto wie lepiej, kto doradza, kto obejmuje opieką. Jestem towarzyszem, jestem partnerem, jestem kimś, kto ma może większy zakres wiedzy na jakiś temat, ale nie jest… znaczy, nie podejmuje decyzji za tą osobę, ani nie, nie bierze go za fraki tak mówiąc kolokwialnie i nie ustawiam na odpowiednie miejsce tam, gdzie on powinien być. Staram się szanować podmiotowość tego człowieka, czyli chociaż powiem szczerze, to w instytucji często bywa trudne, bo my mamy swoje zadania. Jest nam łatwiej niż w PUPie, który ma za zadanie po prostu doprowadzić człowieka do zatrudnienia. Nasza rola jest bardziej miękka i tutaj no bardziej mi to też odpowiada ze względu na to, że ja uważam, że jako ludzie mamy wolną wolę i mamy prawo nawet jeśli to nie do końca jest zgodne z wizją nie wiem rządu, instytucji, tak, to mamy prawo decydować też jakby kontra* (W2 D2).

Badane do opisywania własnej roli zawodowej używały nie tylko pojęcia partnerstwa, ale również innych określeń, wśród których znalazł się:

- drogowskaz

> *[J]estem takim drogowskazem taką osobą, która by mogła ich pokierować w pracy nad sobą. No bo my nie dajemy im gotowego rozwiązania, tak? Więc my wskazujemy obszary do poprawy, ale też wskazujemy obszary, no bo każdy z nas ma mocne strony no i te obszary do poprawy, tak,* (…) *pomagam albo ukierunkowuje, jak można sobie ewentualnie poradzić i że warto radzić sobie z tymi słabymi stronami* (W7 D7).

- mentor

> *Trochę jako mentor. Ale głównie, no jako podążający za klientem, tak, i moją rolą* jest to*, żeby poszerzyć perspektywę po prostu i pokazać inne szersze spojrzenie dla klienta* (…) *To jest partnerskie podejście, nawet czasami takie bardziej… Nie chcę używać słowa służebnie, tak, ale no bardzo partnersko, przede wszystkim jako, tak, jak partnerskie podejście, gdzie oboje mamy robotę do zrobienia, tak. Klient jakby pewne… no tutaj jako kooperacja, tak, mamy wspólny cel, do którego wspólnie zmierzamy, tak. I tutaj zaangażowanie jest niezbędne właśnie i moje i klienta* (W6 D6).

- przewodnik

  [P]*rzewodnikiem, na pewno nie osobą, która mówi, co mają robić, jak się mają poruszać tylko taki przewodnik. Taka osoba, która w pewnych obszarach udziela tym osobom wsparcia, dlatego, że jedni potrzebują więcej tych informacji, takiej rozmowy na zasadzie indywidualnej czy bardziej serdecznej, intymnej. Inni chcą konkrety, więc tak bym powiedziała taki przewodnik, taka osoba, która i potrafi wysłuchać, a jednocześnie ukierunkuj daną osobę w zakresie czy poruszania się po rynku pracy czy nabycia nowych kompetencji. Czy na przykład nabycia świadomości, że warto się uczyć, warto się kształcić, czyli tak, bym to określiło taki przewodnik* (W3 D3).

- towarzysz

  Jestem takim, towarzyszem trochę, takim trochę przewodnikiem, trochę takim... Towarzyszem, tak. Jakby towarzysze, jakby w poszukiwaniach tej drogi, bo zawsze no jednak na początku tej rozmowy określamy jakiś cel. Tak, nie błądzimy tutaj, nikt nie przychodzi do nas tutaj, nie siedzimy i gadamy tak o niczym, tylko po prostu no jednak trzeba określić jakiś cel. Oczywiście on się zmienia w trakcie, może się zmienić, bo czasami nie, ale czasami się zmienia, czasami dochodzimy do tego, że tak naprawdę celem jest coś innego, ale jednak no tego celu się trzeba jakiegoś tam trzymać. No i próbuję z tym człowiekiem, jednak żeby on wyszedł z czymś, z czym, z jakimś konkretem, tak albo z jakąś informacją, albo z jakimś rozwiązaniem, ale no jestem towarzyszem, no nie jestem osobą, która daje konkretne rozwiązanie (W5 D5).

  Ja generalnie wychodzę z założenia, że towarzysz, to jest takie chyba najpiękniejsze i najlepiej określające słowo, które ja bym chciała stosować w kontekście nazywania siebie w relacji z moim klientem. W sensie, ja nie czuję się w naszych relacjach doradcą. Oczywiście są takie tematy, kiedy doradzam, bo jak ktoś przyjdzie do ciebie i pyta, jak napisać CV, tak, no to ty doradzasz tak, ale jeżeli ktoś przychodzi i pyta co ja chcę zrobić ze swoim życiem, to ja odpowiadam, możemy się zastanowić, co ty chcesz zrobić ze swoim życiem? Tak, czyli ja towarzyszę w tym, ażeby człowiek odkrył siebie samego i to czego tak naprawdę potrzebuje. Bliższy jest temu coaching w moim odczuciu aniżeli doradztwo jako takie jeżeli chodzi o nazewnictwo, tak, i stricte to co oznaczają te pojęcia (W4 D4).

Bycie drogowskazem oznacza wskazywanie mocnych i słabych stron klientki/klienta. To także ukierunkowanie w radzeniu sobie ze słabymi stronami, jednak bez dawania gotowych rozwiązań. Rola mentorki polega na podążaniu za klientem/klientką oraz pokazywanie szerszej perspektywy. Składową mentoringu jest partnerstwo, jako postawa oznaczająca aktywność obu stron procesu – doradczyni i osoby klienckiej, by zrealizować określony cel. Niejako po przeciwnej stronie mentoringu ulokować można rolę przewodniczą, opierającą się na udzielaniu potrzebnych informacji czy ukierunkowania we właściwą stronę. Ostatnia rola – towarzysząca – zdaje się łączyć mentoring i partnerstwo. Polega ona na wspólnym wyznaczaniu celów, dążeniu do ich realizacji, a jeśli zaistnieje taka okoliczność – także wyboru innych/nowych celów.

Rozstrzygnięcia w zakresie nazewnictwa roli doradczyń zawodowych nie stanowią bezpośredniego przedmiotu zainteresowania realizowanego w rozprawie, dlatego też nie będę podejmował dalszych analiz w tym zakresie. Przywołałem je, ponieważ mówią o tym, na czym polega aktywność zawodowa doradczyń, a to z kolei świadczy o sposobie działania instytucji, będącym aktualnie opisywaną kategorią.

Każda z opisanych przez badane rola doradcza zawiera pierwiastek władzy pastoralnej, której jednym z celów jest wskazywanie drogi wiodącej do realizacji społecznie akceptowanych zadań czy postaw (por. Foucault 2018: 246). Sposób kierowania jednostką – przekonuje Foucault – jest uzależniony od cech jednostki kierowanej i zasadniczo należy go do niej dopasować (por. Foucault: 2012 136–144). W badawczo nakreślonej rzeczywistości odnajduję także dwa obowiązki: wyznania, która osobie kierującej dostarcza wiedzy o jednostce kierowanej (Foucault 2014b: 239) oraz zajmowania się sobą (*epimeleisthai heautou*), mająca maksymalizować społeczne rezultaty prowadzenia jednostek (Foucault 2012: 128). Urzędniczo wymagane wyznanie, wiodące do poznania siebie, docelowo ma właśnie maksymalizować jednostkowe i społeczne korzyści płynące z procesu doradczego.

Działanie, w ogólnym ujęciu, opiera się na wspólnym byciu w procesie, współpracy w celu osiągnięcia założonego celu. Ponownie wybrzmiewa tu postawa prokliencka, którą w najpełniejszym zakresie zdaje się oddawać postawa towarzyszenia – przy wyznaczaniu celów, realizacji zamierzeń dążących do ich osiągnięcia, czy w końcu wspólnego ich modyfikowania. Zgodnie z deklaracjami, doradczynie nie narzucają osobom klienckim swojego zdania ani ścieżki, którą powinny podążać, ale praktycznie realizują zasadę klienckiej eksperckości. Podstawą tak percypowanego procesu jest komunikacja, której badane poświęciły sporo uwagi w swoich wypowiedziach, dotyczących ich działalności profesjonalnej. To właśnie narzędzia pracy doradczej są ostatnią, wyłonioną kategorią opisu zebranego

materiału badawczego. Wśród tych narzędzi, można wymienić rozmowę, o której jedna z doradczyń mówiła a następujących słowach:

> *[A]le przede wszystkim, w gruncie rzeczy to jest rozmowa, ja zawsze będę się tego trzymać, że, to, tak, rozmawiamy tutaj szeroko w takim szerokim zakresie, no przede wszystkim jeśli chodzi o rozmowę, to zadawanie pytań, tak. Gdzieś tam poprzez zadawanie pytań jesteś w stanie naprawdę ten cel, jakby, no rozmowa w takim sensie jeżeli mówimy o tym, że ten klient ma sam dojść do czegoś, no to przez te zadawanie pytań faktycznie gdzieś tam możesz pobudzić tego człowieka do tego, żeby on się zaczął zastanawiać nad czymś i dochodził do tego celu sam raczej, nie* (W5 D5).

Badane przypisywały wiodącą w procesie doradczym rolę rozmowie. Umiejętne zadawanie pytań w ich ocenie stanowi narzędzie pracy, co najmniej w dwu sensach. Pierwszy, to wzajemne i pogłębione poznanie się, pozwalające na skuteczne planowanie ścieżki wsparcia. Drugi sens, to wprowadzanie zmian w życiu (przez klientkę/klienta) w wyniku wniosków wyprowadzonych ze wspomnianych rozmów – w tym sensie rozmowa ma potencjał zmiany.

Rozmowa jest również narzędziem diagnostycznym, które, jak wskazałem wyżej, jest podstawą wzajemnego poznania. Dialogicznie prowadzony proces diagnostyczny ma także potencjał zmiany – jak wskazuje badana w poniższej wypowiedzi, już podczas pierwszej rozmowy możliwe jest dostrzeżenie mocnych stron, obszarów do poprawy i wzmocnienie klientki/klienta w tym zakresie.

> *No bo podczas wywiadu dopytywanie go, jakie ma doświadczenie zawodowe, jak realizował się na danych stanowiskach pracy, które umiejętności mu przychodziły z łatwością, które stanowiło jakiś problem, powody zwolnień, tak, tu podczas tego wywiadu dużo rzeczy wychodzi, tak, i tutaj już na samym, już na tym etapie można uświadomić klienta, jaki ma mocne strony, tak, ewentualnie, no nie ma jednoznacznej odpowiedzi nad obszarem do poprawy, ale już tam są jakieś zalążki, gdzie można jakby zwrócić uwagę albo podrążyć temat, tak* (W7 D7).

Taki, dialogicznie prowadzony proces diagnostyczny (zob. Mizerek 2017: 133–136), otwiera perspektywę planowania dalszych działań w procesie doradczym. Komunikacja może być przestrzenią negocjacji dotyczących wyboru dalszych działań czy to prowadzonych samodzielnie przez klienta/klientkę czy wspólnie z doradczynią.

Diagnozowanie czy – mówiąc inaczej – poznanie klientki/klienta oraz jej/jego samopoznanie, było ważnym wątkiem w materiale empirycznym. Doradczynie zawodowe zgodnie stwierdzały, że poznanie nie obejmuje wyłącznie sfery zawodowej, lecz również inne obszary życia klientki/klienta. Wśród nich wymieniały zainteresowania, preferencje, przeszłe doświadczenia, nie tylko w sferze zawodowej.

> *[D]użą wtedy wagę przywiązuję do tego, jakby kim jest ta osoba poza jakby zawodowo, tak, i tutaj jakby wtedy to jest praca jako z człowiekiem całym, a nie jakby z częścią zawodową, że z przyszłym pracownikiem, czyli jakby jakie on ma wartości, co lubi, tak, jakie ma zainteresowania, nawet jeśli nie ma, bo czasami tak jest że zanika to zainteresowanie po prostu jest tak już. Zniechęcone to i wypalone, tak, no to wtedy do obszarów z przeszłości odnoszę się, co lubił wcześniej robić tak, czyli bardzo tutaj dużo jakby nawiązuję wtedy do tego po prostu co mu sprawia przyjemność, tak. I z tego wychodzę jakby i potem staram się iść dalej i dobrać jakiś taki po prostu zakres obowiązków, tak, lub też badam, jakie ma potrzeby wtedy ten klient względem preferencji jakby pracodawcy, tak co jest dla niego takie… No ale to takie no znowuż jest jakby, wywiad to jest, wywiad taki indywidualne, indywidualne podejście za pomocą wywiadu, tak* (W6 D6).

> *No także myślę, że cały obraz człowieka daje nam wiedzę na temat tego człowieka, nie tylko jakiś mały wycinek* (W4 D4).

Jak podkreślały doradczynie, dopiero poznanie całego człowieka, a nie jego wycinka daje wiedzę na jego temat, czego rezultatem jest adekwatne zaplanowanie ścieżki zawodowej. Kiedy uwzględnimy możliwość zniechęcenia i wypalenia klienta/klientki, całościowe jego/jej poznanie jest w pewnym sensie warunkiem dalszego przebiegu procesu doradczego, opierającego się na doświadczeniach z przeszłości. Poznanie szerokiego kontekstu sytuacji klienta/klientki pozwala lepiej zrozumieć jego/jej sytuację oraz dostrzec uwarunkowania poszczególnych trudności, które zgłasza. Często okazuje się bowiem, że kwestie związane z życiem zawodowym mają drugorzędne znaczenie, a w istocie podstawowa trudność, której rozwiązaniem należy się zająć dotyczy zgoła odmiennego obszaru:

> *[K]lienci, którzy do nas przychodzą, to nie przychodzą tylko z tym swoim problemem zawodowym, tylko z wieloma też innymi, też osobistymi, też takimi, które wiążą się z pracą zawodową, ale przekładają się na życie osobiste. No na przykład* (…) *przychodzi osoba, która jest osobą bezrobotną,* (…) *od dłuższego czasu,*

miała oszczędności, te oszczędności się kończą, nie ma za co zapłacić rachunków, jej nastrój już gdzieś oscyluje wokoło depresji, więc no jakby jej emocje, też gdzieś tam jeszcze na tyle funkcjonuje, że jest w stanie przyjść tak, ale te emocje, które gdzieś tam nią targają, to są emocje, które po prostu gdzieś się przekładają też na na to, co co ja gdzieś tam odczuwam. Tak mówię, że ktoś siedzi i płacze godzinę, no to trudno, żeby człowieka, który jest w miarę wrażliwy, (…) *żeby to jakoś nie ruszyło i opowiada jakieś historie, takie traumatyczne z życia. Albo ktoś przychodzi ze sprawą taką zawodową, a nagle okazuje się, że główną głównym problemem tak naprawdę jest przemoc w rodzinie. Miałam sytuacje takie, że ktoś przychodził niby z na diagnozę, bo chciał się rozwijać zawodowo, a zaczyna opowiadać o tym, że jest mobingowany w pracy, więc tutaj jest dużo takich też elementów, właśnie też trudnych, nie, które się, które się w trakcie takiej wydawałoby się typowej porady pojawiają* (W2 D2).

Przeszkodą w komunikacji, zgodnie z deklaracją badanej w poniższej wypowiedzi, nie jest odmienne zdanie klientki/klienta i doradczyni:

[N]atomiast w kontakcie z klientem sugeruję albo przedstawiam mu możliwości, co można by było zrobić, że tutaj można warto skorzystać z takiego szkolenia czy takiego szkolenia, spróbować iść do tego pracodawcy, może porozmawiać po prostu poćwiczyć rozmowę kwalifikacyjne i popróbować do kilku pracodawców tylko dlatego żeby, żeby opanować swój stres, ale to co on z tym zrobi, z tą informacją to jest już że tak powiem jego działka, tak? Ja nie obrażam się na niego i nie mówię no a dopóki pan tego nie zrobi czy pani to ja z panem nie będę rozmawiała, absolutnie. No nie, to nie w tych kategoriach, tak? To jest jego decyzja, jego zdanie, jego życie i to on podejmuje decyzje co dalej z tym zrobić, nie? Ja mogę sugerować czy dawać pomysły (W1 D1).

Komunikacja i jej trening może odbywać się poprzez ćwiczenie rozmów kwalifikacyjnych, a efekty przekładają się tak na kontakt z doradczynią zawodową, jak i na jakość rozmów kwalifikacyjnych, potencjalnie zwiększając skuteczność i efektywność działań podejmowanych w celu podjęcia zatrudnienia.

Poświęcenie znacznej uwagi na komunikację na linii doradczyni zawodowa – klientka/klient ma doprowadzić do zbudowania relacji, bowiem jest ona warunkiem dogłębnego, a przede wszystkim wzajemnie prawdziwego poznania siebie. Pisząc o „prawdziwym" poznaniu siebie mam na myśli prezentowanie się w sposób niezakłócony

chęcią zrobienia dobrego wrażenia, osiągnięcia jakichś korzyści czy ukrywania niewygodnych/trudnych faktów. Niezbędne w tym względzie jest zbudowanie zaufania.

Dogłębne poznanie poprzez komunikację może doprowadzić do postawienia wniosku o niewystarczalności oddziaływań doradczych i niezbędności skorzystania ze wsparcia/pomocy innych specjalistów/ek. Komunikacja ma być swego rodzaju wytrychem do działania, co nie zawsze okazuje się być możliwe.

> *Wtedy mam tak zbudowaną relację, zazwyczaj, no tam mówię o paru jakby klientach, bo jak czuję, że jakby podczas tego procesu, że ten klient, jakby ja delikatnie staram się to pokazać i jeżeli widzę jakby, że klient zauważa to i przyznaje, no rzeczywiście, że tak jest, no to wtedy ja rekomenduję po prostu jakąś głębszą pracę gdzieś tak z przekonaniami, tak, czy jakaś psychoterapia, czy może jakieś inne formy, tak.* (…) *no a jeśli klienci są jakby no nie gotowi na to, bo widzę też to. No to wtedy nic nie robię. Zakończamy proces i tyle, tak więc. Później już nie wracają, do mnie nie.* (…) *No ja pracuję tak, żeby po prostu ten cel osiągnąć, tak, ten doradczy tak. Więc oni jakby wychodząc jakby stąd to mają to, co chcieli, tak, bo my sobie wcześniej określamy ten cel i to czasami jest całe spotkanie przeznaczone na jakby zdefiniowanie celu, tak* (W6 D6).

W wypowiedziach badanych, mimo wielokrotnego zadawania pytań i ich różnorodnego formułowania, trudno odnaleźć wskazania konkretnych aktywności własnych, zlecanych do wykonania klientom/klientkom lub samodzielnych aktywności osób klienckich. Kilka takich aktywności – przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, ćwiczenie rozmów kwalifikacyjnych czy ustalanie celu – pojawiało się w cytowanych już wypowiedziach, jednak moim zdaniem, brakowało w nich konkretów, które dostarczałyby wiedzy o tym, jakie działania podejmowane są w ramach danego zadania. Wymienione działania można uzupełnić o samodzielne przeprowadzenie analizy SWOT przez osobę kliencką, a następnie wspólne jej omówienie z doradczynią zawodową:

> *[N]o na przykład daję im, żeby przeprowadzili sobie tą analizę SWOT i potem razem ją omawiamy i tego typu rzeczy, które jakby pozwalają im odkryć siebie. No to też jest zawsze indywidualne, bo zależy od osoby, z czym ta osoba do mnie przychodzi jaki ma problem. Ale właśnie skupić się na tym celu i po kolei dążyć do tego, żeby ten cel został jakoś tam osiągnięty* (W8 D8).

Kluczowym aspektem działania instytucji w świetle przeprowadzonych badań, jest komunikacja, która odpowiada za powodzenie procesu doradczego, a w pewnym stopniu, również za szanse podjęcia zatrudnienia przez klientki/klientów. Zadaniem instytucji w tym zakresie jest zatem dogłębne poznanie klienta/klientki, co może dokonać się jedynie poprzez szereg spotkań, których nie może charakteryzować pośpiech czy sztywno określone ramy (np. maksymalnej liczby spotkań przypadających na jedną osobę).

Komunikacja musi opierać się na wzajemnym poszanowaniu, w tym także dokonywanych wyborów. Klientka/klient posiada zasadniczo niezbywalne prawo decydowania o sobie i swoim losie, w związku z czym doradczynie nie mogą narzucać im własnych wyborów, mogących pozostawać w sprzeczności z decyzjami klientki/klienta. Jak przekonuje badana w poniższej wypowiedzi, dzięki takiemu podejściu osoby klienckie mają większą satysfakcję z osiągniętych rezultatów niż wtedy, gdyby otrzymały gotowe rozwiązanie:

> *Nie wolno, absolutnie nie wolno, brzydkie słowo, nie powinno się narzucać pewnych informacji. Oni mają sami wykonać, dokonać wyboru. Wówczas ta satysfakcja z tego uzyskanego rezultatu jest niewspółmiernie dużo większa niż jakbym powiedziała, idź tu, bo tutaj jest wolne miejsce pracy. Czyli można pokazać tutaj siadają, gdzie szukamy pracy, w jaki sposób szukamy pracy i ewentualnie gdzieś tam z boku i nadzorować* (W3 D3).

Uwagę zwraca jednak pojęcie „nadzorowania" postępów – pojęcia pochodzącego z innego rejestru i o innym nacechowaniu niż na przykład, „monitorowanie", które również oznacza śledzenie postępów klienta/klientki. Nadzorowanie zdecydowanie bardziej obciążone jest władzą, gdyż naturalnie wpisane w nie jest wyciąganie konsekwencji (system kar). Nadzorowanie, bliskie jest kontrolowaniu, a jego różnorodne techniki składają się na biowładzę. Celem nadzorowania/kontrolowania jest dostosowanie jednostek do zjawisk populacyjnych, w tym dotyczących ekonomicznej sfery funkcjonowania (por. Foucault 2021: 103). Pisząc o nadzorze, warto odwołać się również do urządzeń dyscyplinarnych, opierających się na aparaturze karceralnej, stosowanej przez osoby stojące na straży przestrzegania norm i porządkowania pod nie (Foucault 2009: 179), którymi – w opisywanym przez badane kontekście – są również osoby zajmujące się doradztwem zawodowym. W tym przypadku aparatura karceralna zdaje się być jednak powiązana z władzą pastoralną, tj. mając na celu sukces jednostki w jej prowadzeniu i uczeniu/kształtowaniu jej „kultury Siebie".

Praca z klientem/klientką rozpoczyna się już od pierwszego kontaktu, a nie, jak mogłoby się zdawać, w kontekście szeroko opisanego procesu diagnozowania, dopiero

po postawieniu diagnozy i określeniu celu. Świadczył o tym chociażby dialogiczny charakter diagnozy, który sam w sobie jest swoistym narzędziem pracy, a jedna z badanych dodatkowo komunikowała tę kwestię wprost:

> *I to tak się fajnie niesie, więc myślę, że dla mnie ta praca jest. Taka od momentu, kiedy ta osoba się pojawia, od razu pracujemy, nie pracujemy na motywacji do tego, żeby szukać i podjąć pracę i zmienić jakoś swoją sytuację zawodową, tylko już pracujemy nad samym znalezieniem dla siebie odpowiedniego miejsca i działaniem* (W4 D4).

W kontekście prowadzonych działań istotną rolę odgrywa osobowość osoby doradczej, jej kompetencje zawodowe, predyspozycje osobowościowe oraz umiejętność posługiwania się różnorodnymi narzędziami, a wszystko to, by możliwe było dopasowanie procesu do indywidualnej sytuacji i możliwości osoby klienckiej. Celem takiego działania jest uruchomienie potencjału osoby oraz wykorzystanie go do samodzielnego przekształcania przez tę osobę własnej rzeczywistości zawodowej i życiowej:

> *Dlatego, że moim zdaniem są to takie właśnie umiejętności, które spowodują, że dana osoba zaczyna myśleć samodzielnie, w cudzysłowie myśleć samodzielnie, żeby nikogo ze swoich klientów nie obrażać.* (...) *Trzeba będzie mu podać pewne elementy na tace, a to nie o to chodzi, bo on dostanie zatrudnienie, ale bardzo szybko to zatrudnienie straci.* (...) *bo to też wszystko zależy od osobowości. Jak jestem introwertykiem, to wolę być sama, prawda, jakoś tam decyzje podejmować w inny sposób, ale jeżeli tak każda jedna osoba uświadomi sobie pewne rzeczy, pewne zależności i w ten czas wspólnie już określamy tą ścieżkę planowania tej dalszej drogi to już potem jest dużo łatwiej, bo tak to jeżeli ja wszystko podam na tacy, gdzieś to się wszystko rozmyje* (W3 D3).

Interesujące, z badawczego punktu widzenia jest użyte przez badaną stwierdzenie „uczenia samodzielnego myślenia" czy mówiąc inaczej – dostarczania bodźców, które uruchomią samodzielne myślenie u klienta/klientki. Badana, jak wynika z cytowanej wypowiedzi, ostrożnie używa tego określenia, wycofując się niejako z niego i wyjaśniając jego kontekst znaczeniowy. Fakt pojawienia się go, a także umiejscowienia w narracji pozostawia pewne pole interpretacyjne, implikujące pytanie o to, czy uważa swoich klientów i klientki za osoby nie myślące samodzielnie. Owe „samodzielne myślenie" wikła się jednak w relację z „podawaniem rozwiązań na tacy" – niedostarczanie klientom/klientkom gotowych rozwiązań ma motywować

do samodzielnego ich poszukiwania, co ma swoje uzasadnienie w efektywności podejmowanych działań. Konteksty te wywołują pewne napięcie poznawcze, co nie pozwala jednoznacznie zanegować (nie)samodzielnego myślenia klientów i klientek. Kwestii tej nie sposób rozstrzygnąć na podstawie zebranego materiału empirycznego, jednak jego dalsza eksploracja badawcza mogłaby dostarczyć interesujących wniosków, na przykład w zakresie wielokrotnie już przywoływanej władzy pastoralnej.

Pewną wspólność obszarową z opisanym „uczeniem samodzielnego myślenia" ma „matkowanie", wyjaśniane przez badaną doradczynię jako dokonywanie racjonalnej oceny możliwości osoby:

> *Natomiast czasami też trzeba jednak może nie tyle pomatkować bo to jest złe słowo, ale trochę ukierunkować jednak i powiedzieć że może nie do końca dobrze patrzą na swoje możliwości, na tą swoją drogę którą by chcieli obrać bo może nie właśnie to nie jest tak dobrze dla nich bo nie mają takich predyspozycji, że to nie…to że ja na przykład nie wiem chciałabym być kierowcą rajdowym a boję się samochodu to nie do końca się jednak współgra ze sobą, a to ktoś sobie wymyślił na przykład, tak? i ten doradca zawodowy musi racjonalnie ocenić możliwości danej tego człowieka który do nas przychodzi i myślę że jestem taką osobą* (W1 D1).

Jak wskazuje doradczyni, jej obowiązkowym zadaniem (na co wskazuje kategoria przymusu) jest dokonywanie takiej oceny i wskazywanie odpowiedniej ścieżki (domyślnie: zawodowej). Co interesujące, badana racjonalizuje takie swoje działanie, bowiem, jak twierdzi, osoby te nie są w stanie samodzielnie dokonać prawidłowej oceny. W dokonywaniu racjonalnej oceny możliwości innej osoby – co niejako jest wykonywaniem jej za tę osobę – w mojej ocenie, rezonuje postawa zaprezentowana jako „uczenie samodzielnego myślenia". Nie można jednak postawić między nimi znaku równości, bowiem „matkowanie" nie jest jednoznaczne z uczeniem (ale na przykład, z wyręczaniem).

W kontekście instytucjonalnym, badane oprócz opisu własnej roli w instytucji i procesie doradczym, podejmowały nieco głębszą refleksję wokół własnego działania. Jedna z nich dotyczyła własnego warsztatu zawodowego oraz posiadanych narzędzi do pracy, w kontekście różnorodności osób, z którymi przychodzi jej pracować:

> *Więc to była moja taka potrzeba* [zmiany miejsca zatrudnienia – przyp. M.R.]*, ale też jednocześnie większy wachlarz możliwości pracy z tą jednostką, z tym człowiekiem, tak? Że mogę mu tutaj zaproponować różne możliwości, pokierować do różnych instytucji,*

z czego on może skorzystać jednocześnie i nikt ode mnie nie wymaga że nie wiem tam w ciągu stu osiemdziesięciu dni w tym IPD które napisałam on musi to zrealizować, tak? My to możemy zmienić, możemy to dyskutować nad tym, możemy zmieniać potrzeby i cele danego człowieka (W1 D1).

W świetle przywołanej wypowiedzi praca doradcza poza powiatowymi urzędami pracy wydaje się mieć większy sens w kontekście jej realnego wpływu na zmianę sytuacji życiowej/zawodowej osoby klienckiej. Wielość i różnorodność narzędzi możliwych do wykorzystania w pracy oraz wspomniany już brak sztywnych ram działania (np. liczby spotkań, realizacji określonych celów instytucji) zdają się być katalizatorami procesu.

Doradczyniom przychodzi mierzyć się z wyzwaniami w sferze emocjonalnej, w tym ich wpływu na własne odczucia i reakcje. Taki przykład odnajdziemy w poniższej wypowiedzi, formułowanej przez doradczynię posiadającą doświadczenie w pracy psychologicznej, która okazała się dla niej zbyt obciążająca psychicznie. Praca doradcza wiąże się również z doświadczaniem różnych emocji własnych oraz osób klienckich, jednak od pracy terapeutycznej odróżnia ją brak konieczności zagłębiania się w tę sferę funkcjonowania jednostki. Jak mówi w poniższej wypowiedzi – można te kwestie odcinać i skupiać się na życiu zawodowym.

Wiesz co no to jest praca, taka z człowiekiem z bardzo dużą ilością emocji, takich tak i takim problemami tak naprawdę. I o ile tutaj też to jest, to jednak trzeba wracać do kontekstu pracy, tak. Nie zatrzymujesz się gdzieś tam na tak właśnie jakiś takich problemach, tylko dotykasz ich, no i ewentualnie kierujesz dalej tak, a jednak wszystko się gdzieś tam, jest ten stop, masz ten taki, taki… Być może wiesz, co? Być może to jest taka moja jakaś ocena tego, że być może wiesz, że pracować tak właśnie z takimi emocjami, trzeba samemu przepracować jakieś tam emocje, nie, swoje. (...) *Ja jestem bardzo wrażliwa i bardzo empatyczna, tak, i bardzo mnie dotykają takie rzeczy różne i bardzo mają na mnie duży wpływ i ja ponoszę, ponosiłam zawsze duże koszty.* (...) *nie płakać z tym klientem, tak, tylko faktycznie gdzieś tam umieć na to jakoś tak w miarę realnie spojrzeć i bez takiego, bardzo jakiegoś wczuwania się. Ale ja chyba stwierdziłam, że właśnie tego nie chcę, że ja po prostu wcale nie chcę gdzieś tam przepracowywać jakieś rzeczy znaczy na tyle, żeby gdzieś tam umieć to odcinać i tak dalej nie, że wcale nie trzeba, można pracować gdzieś tam właśnie nie tak głęboko, nie, tylko właśnie gdzieś tam wracać, bo właśnie w tym sensie tak, że masz tutaj masz możliwość jednak powrotu, tak, skupiamy się na kontekście zawodowym, no bo jesteśmy*

w takim miejscu, jakim jesteśmy, no i jednak my nie jesteśmy tutaj terapeutami tych ludzi, tylko doradcami zawodowymi, nie (W5 D5).

W swojej wypowiedzi badana dała wyraz dbałości o własny dobrostan psychiczny. Biorąc pod uwagę wcześniejsze rozważania zawarte w tym podrozdziale, wypowiedź ta stoi jednak w pewnej sprzeczności względem szeroko omawianej przez doradczynie zawodowe pogłębionej pracy z klientem/klientką, tak ważnej dla skuteczności podejmowanych działań – bowiem potrafi odcinać się od pewnych trudnych kwestii i nie stosować pogłębionej pracy. Odróżnia pracę terapeutyczną od doradczej, choć i w tym względzie nie odnotowałem konsensusu dotyczącego postrzegania roli własnej i instytucji w zakresie własnych kompetencji. Także w tym przypadku, podejmowaną kwestię uważam za nierozstrzygalną w oparciu o zebrany materiał badawczy – w tym celu niezbędne jest prowadzenie dalszych badań.

Elementem różnicującym możliwość własnej aktywności zawodowej doradczyń zawodowych i wykorzystywania w niej różnych narzędzi jest specyfika instytucji, w jakiej pracują (niebędącej powiatowym urzędem pracy). Różnica ta ściśle wiąże się z charakterystyką osób klienckich, z jakimi pracują – mają wyższy poziom samoświadomości i motywacji do zmiany swojej sytuacji niż osoby korzystające z pomocy/wsparcia powiatowych urzędów pracy.

No dla mnie jest to świetne, bo to tak naprawdę musi być potrzeba danego człowieka, tak? że to on chce coś zmienić, on chce nie wiem poznać swoje mocne strony, chce zmienić zawód, chce zmienić pracę, poszukać czegoś nowego, odnaleźć siebie, więc on przychodzi tutaj do mnie z własnej woli, faktycznie, on tego potrzebuje, ma jakiś pomysł albo ma jakiś problem przychodzi do mnie po pomoc, natomiast w PUPie jest bardzo często tak, że to jest po prostu masz grupę ludzi, sto, dwieście osób bezrobotnych no i te osoby muszą się stawiać na terminy, to nie jest tak że faktycznie on przychodzi, no oczywiście była garstka ludzi gdzie przychodzili albo że mieli pomysł na działalność gospodarczą, albo na jakiś samorozwój i potrzebowali pomocy ale też nie masz tyle czasu i możliwości na to żeby im poświęcić tak jak tutaj jest. Tutaj mam, tu mogę siedzieć dwie godziny, oczywiście są jakieś sytuacje, gdzie mam jakieś spotkanie, no normalne jak to w instytucji, ale mogę poświęcić człowiekowi dwie godziny nikt mi nie stoi mi za, za drzwiami przeszklonymi i zagląda na przykład co ja tam robię z tym człowiekiem, tak? że nie wiem piję kawę, nie? bo tutaj mogę się spokojnie poświęcić tej osobie ustalić, popatrzeć na różne aspekty danego życia, danego człowieka po prostu. A tam, niestety,

tam jest też czas i brak takiej możliwości no spowodowanej ilością bezrobotnych przypadających na doradcę zawodowego (W1 D1).

Nie bez znaczenia jest swoboda prowadzonej pracy, wyrażająca się choćby możliwością poświęcenia klientowi/klientce tyle czasu, ile potrzebuje, co również nie zdarza się w powiatowych urzędach pracy. Można zatem wnioskować, że za sukces wsparcia doradczego odpowiada konglomerat wielu czynników, wśród których należy wymienić: brak sztywnych ram instytucjonalnych, klimat przyjazny współpracy, możliwość korzystania z różnorodnych narzędzi pracy przed doradców/doradczynie zawodowe. O skuteczności podejmowanych działań jedna z badanych doradczyń wypowiedziała się w następujący sposób:

Jest tak, że ale tam załóżmy w 90 procentach klient, który kończy spotkanie z doradcą, skończy ze mną, bo mówię tutaj o sobie wychodzi usatysfakcjonowany. Nie wiem czy zadowolony, ale dostaje wsparcie w takim zakresie, w którym ja jestem w stanie mu pomóc. Bo nie we wszystkich sytuacjach ja mu pracy nie znajdę. Ja mogę wskazać pewne ścieżki pewnych pracodawców, natomiast pracy nie znajdę (W3 D3).

Charakterystyka osób klienckich ma znaczenie dla skuteczności podejmowanych działań i poziomu ich satysfakcji z otrzymanego wsparcia. Wiąże się i wynika to ze wspomnianych wyżej czynników.

Podsumowując dokonany opis, dostrzegam cztery obszary (kategorie wyłonione), wokół których skupiły się wypowiedzi doradczyń zawodowych w odniesieniu do aspektów instytucjonalnych: percepcja instytucji, sposób działania instytucji, zawodowa rola doradczyni oraz narzędzia pracy doradczej.

Badane przedstawiały instytucje z dwóch punktów widzenia – własnego oraz swoich klientek i klientów. W przypadku percepcji własnej wskazywały na kwestie takie jak obopólna współpraca czy klimat organizacyjny oraz podejście kadry zarządzającej (wizja instytucji, pracy doradczej i jej przebiegu, sposób traktowania osób w niej zatrudnionych) jako determinant stylu pracy, znajdującego swoje odzwierciedlenie w charakterze współpracy z klientkami i klientami. W przypadku własnej percepcji instytucji, doradczynie zawodowe stawiały pytania o głębokość pracy doradczej – czy powinna obejmować ona tylko sferę zawodową czy wykraczać poza ten obszar (praca z „całym" klientem/klientką). Prezentowały odmienne zdania na ten temat, wskazując na korzyści każdego z podejść.

Z doświadczeń doradczyń zawodowych wynika ocena wartościująca, która głosi, że ich klientki i klienci generalnie prezentują „negatywną" postawę względem instytucji, wynikającą

nie tylko z takiej ich percepcji, ale także złych doświadczeń w przeszłości. Osoby klienckie nie różnicują instytucji, ze względu na ich typ, lecz ekstrapolują doświadczenia w jednym miejscu na ogół instytucji, co stanowi tak zagrożenie, jak i potencjał zmiany. Ów potencjał dotyczy możliwości uogólniania pozytywnych doświadczeń w jednej instytucji (np. w kontakcie z doradczyniami zawodowymi niepracującymi w powiatowych urzędach pracy) na ich ogół (wzorem wspomnianych doświadczeń negatywnych). Ponadto, pierwszy kontakt osób klienckich z instytucją wiąże się z potrzebą pozytywnej autoprezentacji – ukazania się w jak najlepszym, choć zazwyczaj nierzeczywistym, świetle. Kolejne spotkania i doświadczenia instytucjonalne pozwalają jednak im zaprezentować swoje prawdziwe oblicze i zająć się pracą doradczą.

W obszarze funkcjonowania instytucji, badane wskazywały, jak istotnie na postawę klientów i klientek oddziałują funkcjonalne ramy instytucji. Działalność instytucji określają sformalizowane lub niespisane systemy: nakazów/zakazów oraz praw/obowiązków, których odbiorcami/odbiorczyniami są klienci/klientki oraz możliwości/ograniczenia dotyczące doradczyń zawodowych. Podkreślę w tym miejscu istotę rozgraniczenia tych dwóch rzeczywistości – klienckiej i doradczyń zawodowych, które w sposób klarowny uwypuklają relację władzy, a także mogą determinować sposób wsparcia. Podkreślały również rolę aktywnego udziału osób klienckich w procesie doradczym, jako warunku współpracy i efektywności (w sensie rozwojowym i zatrudnieniowym). W zaprezentowanym przez doradczynie świetle, praca doradcza jawi się jako współpraca, a nie dostarczanie gotowych rozwiązań. Funkcjonowanie instytucji determinuje ustalony cel jej działalności, który reprezentują dwie wewnętrznie przeciwstawne diady: klientocentryzm-instytucjoncentryzm oraz zatrudnienie-rozwój. W pierwszym przypadku mamy do czynienia z ukierunkowaniem na realizację celów osoby klienckiej lub instytucji (najważniejsze jest wsparcie klienta w przezwyciężeniu trudności/ najważniejsza jest realizacja celów instytucji). Klientocentryzm (w odróżnieniu od instytucjocentryzmu) oznacza działanie swobodne, bez pośpiechu, bez sztywnych ram, a jednocześnie z większą skutecznością i efektywnością. Pierwsza diada, w pewnym stopniu wiąże się z drugą, w której ścierają się ze sobą dążenie do zatrudnialności osoby klienckiej oraz prowadzenie działań mających na celu rozwiązanie trudności z jakimi przyszła osoba kliencka, którym niekoniecznie będzie podjęcie zatrudnienia. Podstawą takiego działania jest rzetelna diagnoza, poznanie, respektowanie i realizowanie oczekiwań klientki/klienta.

W szerszym kontekście, zdaniem badanych doradczyń, sposób działania instytucji wynika także z ograniczeń działania i różnicy względem powiatowych urzędów pracy. Należy

jednak wskazać, że ograniczenia te nie zostały opisane przez badane doradczynie jako istotne przeszkody w procesie. Jeśli takowe występują, zarówno w przypadku możliwości instytucjonalnych, jak i własnego działania, stanowią podstawę pokierowania klientki/klienta do innej instytucji lub podjęcia multiprofesjonalnej współpracy. Istotną różnicą między powiatowymi urzędami pracy a innymi instytucjami są zasady korzystania ze wsparcia, które w przypadku tych pierwszych są ściśle określone (zazwyczaj wynikają z przepisów prawa: ustaw i rozporządzeń, w tym w związku z dostępnymi świadczeniami), natomiast w przypadku tych drugich, korzystanie z usług jest bezwarunkowe. W percepcji osób klienckich oznacza to większą motywację („idę, bo chcę", zamiast „idę, bo muszę") oraz brak sankcji. Klientów/klientki powiatowych urzędów pracy od tych, w innych instytucjach, różnicuje poziom motywacji, który w tej pierwszej grupie jest niski. Motywacja determinuje przebieg procesu doradczego.

Najwięcej uwagi badane poświęciły własnemu warsztatowi zawodowemu, w ramach którego opisywały ujęte w dwóch kategoriach wyłonionych z materiału empirycznemu: zawodowej roli doradczyni oraz narzędzi pracy doradczej. Wśród twardych elementów swojej pracy doradczynie zawodowe wymieniały takie działania jak: przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, testy kompetencyjne, rozmowy z osobami klienckimi, przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych, a jeśli istnieje taka potrzeba, przeprowadzenie ich w ramach tzw. odgrywania scenek oraz omawiania rezultatów (np. doświadczeń z rozmów kwalifikacyjnych). Pozostałe kwestie mają raczej nieostry logicznie charakter, w tym sensie, że nie są wskazaniem konkretnych działań/opisem czynności, lecz bliżej im do pewnych zasad charakteryzujących czy takich, które powinny ich zdaniem charakteryzować proces doradczy.

W świetle pozyskanego materiału badawczego proces doradczy jawi się jako partnerska aktywność obu jego stron, wspólne w nim bycie, przejawiające się podążaniem za osobą kliencką i pokazywaniem szerszej perspektywy, dostosowaniem do ich możliwości poznawczych, udzielaniem potrzebnych informacji czy ukierunkowaniem w odpowiednią stronę. To także towarzyszenie (wyrażające się różnymi rolami zawodowymi, byciem: drogowskazem, mentorem, przewodnikiem, towarzyszem) i akceptacja decyzji osoby klienckiej, niezależnie od tego, jaka ona jest i własnego do niej stosunku (np. niezrozumienia decyzji klientki/klienta czy uznania za nierozsądną). Poszanowanie decyzji jest w percepcji osoby klienckiej przestrzenią samodzielności, dającą poczucie sprawczości oraz satysfakcję. Partnerstwo przejawia się we wspólnym wyznaczaniu celów i dążeniu do ich realizacji, a jeśli będzie to potrzebne – również określenia ich na nowo.

Rolą doradczyni zawodowej jest wskazywanie mocnych i słabych stron oraz ukierunkowanie w radzeniu sobie ze słabymi. W ocenie klienta/klientki (dotyczącej nie tylko mocnych i słabych stron) jako elementu partnerskiej współpracy dostrzegam pewne pęknięcie – badane mówiły bowiem również o dokonaniu prawidłowej oceny, której osoby pozostające poza zatrudnieniem nie są w stanie dokonać samodzielnie. Podstawą współpracy jest komunikacja i diagnoza – elementy te są warunkiem zbudowania relacji doradczyni z klientką/klientem. Prowadzona dialogicznie diagnoza pozwala poznać osobę kliencką nie tylko w sferze funkcjonowania zawodowego (co może mieć znaczenie dla adekwatnego planowania pracy doradczej i przebiegu procesu) oraz negocjować kierunki pracy. Te ostatnie mogą zmieniać się także w wyniku efektywnej komunikacji – tkwi w niej potencjał zmiany, gdyż w wyniku rozmowy, możliwe jest wprowadzenie szeroko pojętych modyfikacji – tak całego procesu, jak i indywidualnych aktywności klientki/klienta. Zdaniem badanych, takie, całościowe poznanie człowieka pozwala adekwatnie planować proces i ogranicza negatywny wpływ sytuacji kryzysowej (zniechęcenie, wypalenie związane z nieskutecznością podejmowanych wysiłków).

Ważną umiejętnością w pracy doradczyń zawodowych jest wsłuchiwanie się i odpowiadanie na potrzeby osób klienckich – jednak nie na każde, które mogą wynikać np. z ograniczeń poznawczych czy kondycji psychicznej. Wsparcie ma zatem indywidualny charakter, czego wyrazem jest brak sztywnych ram procesu – częstotliwość i liczba spotkań zależna jest od sytuacji i potrzeb osoby klienckiej.

Opis pozyskanego materiału empirycznego dotyczącego obszaru instytucjonalnego pozwala wnioskować o edukacyjnym potencjale braku zatrudnienia. Rezultaty badawczego opisu prezentuję na poniższym schemacie, ponownie stosując czteroelementowy układ analizy, opierający się na kategoriach porządkujących. Podział poszczególnych kwestii ma jednak charakter umowny, nieostry, bowiem elementy te wzajemnie się przenikają. Chcąc zachować przejrzystość wywodu dokonałem podziału przyjmując za kryterium poziom najwyższego dopasowania do konkretnej kategorii porządkującej.

W **sferze zawodowej** wyróżniłem trzy elementy. W instytucjonalnym kontekście osoby pozostające poza zatrudnieniem pozyskują informacje o rynku pracy, a także o sobie w kontekście rynku pracy. W tym sensie zyskują również ukierunkowanie własnej ścieżki zawodowej. Zdobywają przekonanie o tym, że sukces działań podejmowanych w celu znalezienia zatrudnienia tkwi i zaczyna się od samopoznania. Przekonują się, że działania aktywizujące nie są jednostronne, lecz jest to forma wspólnego dążenia do celu.

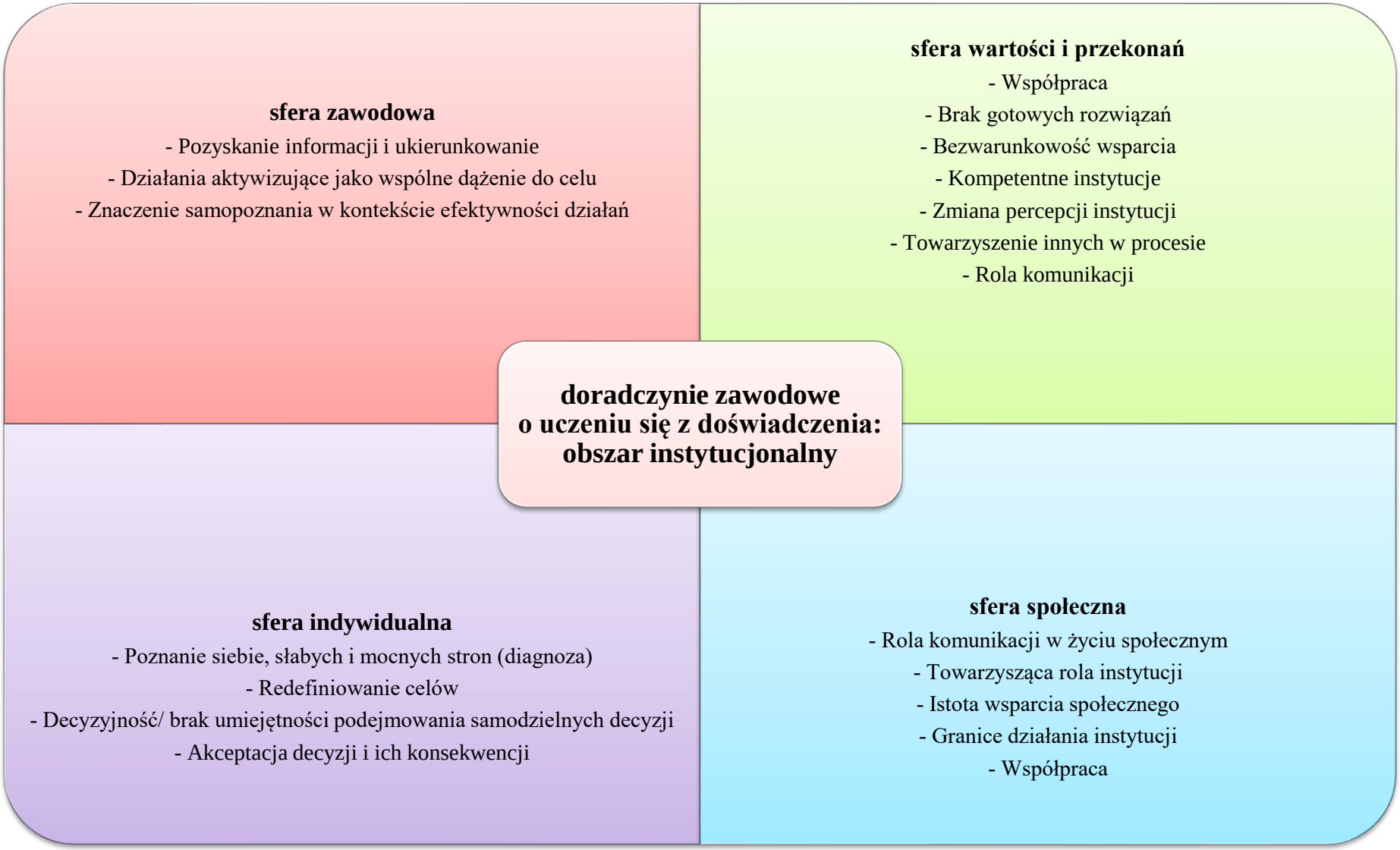
Ten edukacyjny kontekst, jest ważny, ze względu na potencjalne wywoływanie świadomości, iż osoba nie jest pozostawiona z kryzysem sama.

Sferę wartości i przekonań otwiera z jednej strony, świadomość nieotrzymania w instytucji gotowych rozwiązań, a z drugiej – otrzymania bezwarunkowego wsparcia. Nabywają przekonanie, że nie są same w swojej sytuacji kryzysowej, a inni – nawet, jeśli są to wyłącznie przedstawiciele i przedstawiciele instytucji wsparcia/pomocowych – będą towarzyszyć w wysiłkach zmierzających do jej przezwyciężenia. To z kolei wiąże się z kolejnymi przekonaniami, na przykład konieczności współpracy, w celu rozwiązania swoich trudności oraz jej wartości/potrzeby. Chodzi zatem o przekonanie, że współpraca jest pomocna, tak w życiu, jak i w rozwiązywaniu kryzysów. Osoby pozostające poza zatrudnieniem uczą się również, że komunikacja jest istotnym jego komponentem, zwłaszcza w kontraście do jej unikania. Sferę wartości i przekonań zamykają konteksty uczenia się o instytucji – jej kompetencjach i kompetencji (świadomego i profesjonalnego działania w celu wsparcia jednostki w rozwiązaniu jej/jego trudności), a także potencjalnej zmiany jej (ich) percepcji – z „negatywnej" na „pozytywną".

W sferze indywidualnej instytucjonalny potencjał edukacyjny braku zatrudnienia zaznacza się w poznaniu siebie, swoich mocnych i słabych stron. Narzędziem tego poznania jest dialogicznie prowadzona diagnoza. Ściśle wiąże się z tym proces podejmowania decyzji, którego również uczą się osoby niezatrudnione, co obejmuje trzy elementy. Pierwszy, to definiowanie i redefiniowanie celów – nie tylko aktywny w nich udział, ale także świadomość możliwości ich zmiany. Drugi, to kwestia akceptacji decyzji i ponoszenia związanych z nią konsekwencji. Trzeci zaś, dotyczy decyzyjności – świadomości, umiejętności i konieczności samodzielnego podejmowania decyzji. Jednak jak podkreślały doradczynie, część klientek i klientów nie posiada takiej umiejętności i bardzo trudno jest zmienić coś w tej kwestii.

W ostatniej, **sferze społecznej**, można zaobserwować instytucjonalne uczenie się granic instytucji oraz towarzyszącej jej roli w procesie przezwyciężania kryzysu. To zatem wniosek o nie byciu w procesie samemu i jednocześnie o konieczności podejmowania własnych wysiłków mających na celu zmianę aktualnej sytuacji. Osoby pozostające poza zatrudnieniem uczą się, jak ważna w różnych kontekstach życia jest szeroko rozumiana współpraca. Jej śladem podąża komunikacja, determinująca kwestie nie tylko zawodowe. Ostatnim edukacyjnym elementem wskazywanym przez badane doradczynie zawodowe jest wartość wsparcia społecznego. Inaczej mówiąc, osoby te uczą się, jak istotną rolę w życiu rozumianym tak indywidualnie, jak i społecznie odgrywa wsparcie innych osób.

Schemat 17. Uczenie się z doświadczenia braku zatrudnienia w percepcji doradczyń zawodowych: obszar instytucjonalny



Źródło: Badania własne.

6.6. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia jako atut. Myślenie doradczyń zawodowych wkładem do społecznej zmiany

W tym podrozdziale przechodzę na kolejny poziom opisu i analiz materiału empirycznego pochodzącego z wywiadów z doradczyniami zawodowymi. Przypomnę, że w poprzednich podrozdziałach, ze względu na obszerność materiału oraz dbałość o jego logiczną strukturę podziału treści i klarowność badawczego opisu, analizowałem go w podziale na cztery obszary: indywidualny, społeczny, instytucjonalny oraz obszar dodatkowy: uczenie się. W tym podrozdziale, mających charakter podsumowania, analizę i wnioski ograniczam do trzech obszarów – zgodnie z przyjętą ramą metodologiczną, są to obszary: indywidualny, społeczny oraz instytucjonalny.

Pojęcie doświadczenia edukacyjnego zdefiniowałem na potrzeby badań własnych, jako wszystkie aktywności i wpływy, które mają znaczenie dla przeformułowania dotychczasowych sposobów rozwiązywania kryzysów, zaś ocena oparta jest na wartościowaniu dokonanym przez jednostkę. W tym sensie edukacyjne doświadczenie powiązałem z całożyciowym uczeniem się oraz uczeniem się na podstawie doświadczenia. Celem uczenia się jest w tym przypadku sprostanie wyzwaniom życia codziennego oraz stawienie czoła pojawiającym się trudnościom/kryzysom. Proces ten jest jednak zapośredniczony społecznie – zawsze dokonuje się w jakiejś społecznej przestrzeni oraz w społecznym kontekście, np. poprzez możliwość „negatywnego" i „pozytywnego" oddziaływania osób z najbliższego otoczenia (Kolb, Kolb 2022: 168). Nie należy więc pomijać w ocenie aspektów związanych z otoczeniem jednostki czy środowiskiem lokalnym. Jak dowodziłem, jednostka, by rozwiązać sytuację kryzysową może skorzystać z już posiadanych przez siebie schematów poznawczych (wynikających na przykład z wcześniejszych doświadczeń w tym zakresie) lub podejmować refleksję, konceptualizować oraz eksperymentować z nowymi rozwiązaniami, które na powrót, prowadzą do kolejnych doświadczeń.

Rekonstruując wypowiedzi doradczyń zawodowych w odniesieniu do obszaru indywidualnego z perspektywy podmiotowej zauważam trzy pola edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia i są to percepcja siebie (szeroko rozumiana, obejmująca kwestie natury ogólnej i sfery zawodowej), opinie i spostrzeżenia dotyczące innych osób oraz przekonania o świecie. Z kolei z perspektywy przedmiotowej należałoby zastosować podział na: przekonania o sobie, wsparcia oraz podejścia do osób udzielających go oraz wybranych grup społecznych (np. osób zatrudniających) i świata w ogóle.

W odniesieniu do **obszaru indywidualnego** doradczynie zawodowe najczęściej edukacyjną wartość braku zatrudnienia dostrzegały w kwestiach związanych z poznaniem siebie, w tym swoich mocnych i słabych stron, granic, możliwości oraz potencjałów. Innymi słowy, utrata zatrudnienia może być okazją do podjęcia refleksji dotyczącej samego siebie. Refleksja ta może być kluczem zrozumienia przyczyn wystąpienia kryzysu braku zatrudnienia, a także przekonania, że kryzysy są ważnym elementem ludzkiej egzystencji i mogą prowadzić do dokonania w niej zmian. To z kolei wiąże się z nabyciem świadomości odpowiedzialności za własne zatrudnienie, w czym dostrzegalne są dwa aspekty: sprawczości jednostki oraz braku wsparcia ze strony otoczenia. Brak zatrudnienia może budować poczucie sensu podejmowanych przez siebie działań oraz redefiniowania własnych celów, co należy rozumieć na dwa sposoby: nauczenia się tego, że w ogóle możliwe jest zmienianie i określanie na nowo kierunków własnych dążeń oraz ich podjęcie (to dwie różne sytuacje, mogące dotyczyć różnych osób klienckich). Kolejnym elementem obok refleksji i sprawczości jest zdaniem doradczyń zawodowych nabycie postawy otwartości na zmiany (także, jako istotnego warunku przezwyciężenia kryzysu).

Wśród elementów edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia należy wymienić szeroko rozumiane mechanizmy zaradcze – osoby doświadczone wspomnianym kryzysem uczą się rozmaitych sposobów na przeżycie, które obejmują, tak kwestie natury ekonomicznej, życia rodzinnego, relacji partnerskich czy przyjacielskich/koleżeńskich, jak i zdrowia psychicznego. Jednym z takich mechanizmów może być uczenie się i przyjmowanie postawy roszczeniowej (np. w odniesieniu do instytucji pomocy i wsparcia), kombinowania (możliwości osiągnięcia korzyści z instytucji) oraz egoizm (tzw. „zdrowy egoizm" charakteryzujący się dbałością o własny interes). Brak zatrudnienia jest także okazją na dostrzeżenie wartości oraz docenienie życia rodzinnego, co wynika z możliwości spędzania większej ilości czasu z osobami najbliższymi (na co nie zawsze był czas w okresie bycia w zatrudnieniu). Omawiany kryzys uczy także pokory, rozumianej przede wszystkim jako świadomość występowania trudnych sytuacji w życiu oraz tego, że nie zawsze sprawy będą układały się po naszej myśli.

Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia dotyczy również kwestii *stricte* zawodowych, choć, jako pierwszą, należy wymienić internalizację przekonania o tym, że posiadanie zatrudnienia jest kwestią najważniejszą, zajmującą czołowe miejsce wśród wartości egzystencjalnych. Doświadczenie braku zatrudnienia pozwala zdobyć wiedzę o rynku pracy, m.in. o procesach rekrutacyjnych, ofertach zatrudnienia, wymaganiach od potencjalnych kandydatów i kandydatek oraz o samych osobach zatrudniających. W zależności od sytuacji osoby doświadczającej kryzysu, potencjał tkwi również w zdobyciu umiejętności zawodowych

i okołozawodowych. Do tych pierwszych należą twarde umiejętności, potwierdzane stosownym zaświadczeniem (np. kursy zawodowe, szkolenia kwalifikacyjne), te drugie zaś dotyczą spraw miękkich, które osoby zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy mogą nabywać na przykład podczas spotkań/porad grupowych (umiejętności komunikacyjne, autoprezentacja, praca zespołowa). W perspektywie indywidualnej wskazać należy także działania własne w zakresie profilaktyki braku zatrudnienia, przez co rozumiem samodzielne podejmowanie działań ukierunkowanych na redukcję ryzyka ponownego znalezienia się w kryzysie braku zatrudnienia.

Pola wskazywane jako potencjalnie edukacyjne w ocenach sformułowanych przez badane doradczynie zawodowe miały również inny wymiar. Doświadczenie braku zatrudnienia ujawnia trudności z podejmowaniem decyzji, które kryzys uwypukla i stają się bardziej odczuwalne (np. w kontakcie z osobami urzędniczymi w powiatowych urzędach pracy). Trudności te mogą wiązać się z innym obszarem, silnie zaznaczającym się w wypowiedziach doradczyń, tj. posiadanych przez te osoby deficytach. Uczenie się siebie, jako jednostki niepełnej, posiadającej deficyty może zostać odzwierciedlone w silnej potrzebie oceny innych, budowanej na wyuczonym w kryzysie przekonaniu o braku umiejętności podejmowania samodzielnych i prawidłowych decyzji. Wobec powyższego można stwierdzić, że osoby te uczą się, że słuszność jest po stronie innych osób, które posiadają zatrudnienie – odniosły w tym wymiarze sukces, zatem są bardziej kompetentne.

Z perspektywy wpływu społecznego osoby doświadczone brakiem zatrudnienia uczą się, że ich otoczenie oraz szerzej, całe społeczeństwo, ocenia je negatywnie. Ocena ta wynika ze wspomnianego już wartościowania zatrudnienia, wobec którego, osoby go pozbawione jawią się jako niespełniające społecznych norm (czego mają świadomość). Owa negatywna ocena wynika i oznacza dostrzeganie własnej odmienności względem społeczeństwa posiadającego i hołdującego zatrudnieniu. Przyswajają zatem z jednej strony przekonanie o byciu osobą wykluczoną z głównego nurtu życia społecznego, zaś z drugiej, pod wpływem tej świadomości mogą dokonywać samoizolacji.

Obszerność edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia wskazanego w odniesieniu do poziomu indywidualnego w moim przekonaniu świadczy o dwóch kwestiach. Po pierwsze, jak już wspominałem analizując poszczególne obszary, jego obszerność koresponduje bezpośrednio z faktem, iż analizowana kwestia ma charakter indywidualny, a ponadto kryzys braku zatrudnienia dotyczy jednostki, stąd też biorą się trudności z szerszymi opisami pozostałych obszarów. Po drugie, upatruję w nim kalki społecznych procesów, o których pisałem w pierwszych rozdziałach rozprawy – indywidualizacji, jednostkowej

odpowiedzialności za sukcesy i porażki, pedagogizacji życia społecznego, nieustannego rozwoju oraz uznania zatrudnienia za najważniejszą wartość egzystencjalną.

W świetle tak szerokiego skupienia na sobie, niejako naturalną konsekwencją (popartą także innymi wnioskami, m.in. brakiem wsparcia instytucjonalnego i niejednokrotnie także społecznego) jest oczekiwanie i realizowanie przez doradczynie zawodowe wsparcia w formie tzw. „wędki", a więc dostarczenia jedynie pewnego, niewielkiego wsparcia, by jednostka samodzielnie przezwyciężyła kryzys, a z drugiej strony – internalizacji przekonania o konieczności samodzielnego rozwiązaniu trudności przez jednostkę. W tym punkcie, tak ponowoczesne narracje, jak i instytucjonalna władza odnoszą niebudzący wątpliwości sukces.

Wykreowany w ten sposób obraz wzmacniają zinternalizowane przekonania stanowiące odbicie społecznej percepcji, obejmującej negatywny stosunek do osób niezatrudnionych, ich marginalizację i społeczne wykluczenie, a także społeczne uznanie dla zatrudnienia. W tej sytuacji jednostka jest niczym w zaciskających się kleszczach, zmuszających ją do zrobienia czegoś z tą dysfunkcyjną społecznie sytuacją i rozwiązaniu jej w jakiś sposób. Sposób, na przezwyciężenie kryzysu, nie zostaje jej jednak przekazany, wówczas jednostka (znowu) stoi w sytuacji przymusu, który tym razem dotyczy uruchomienia mechanizmów zaradczych. W tym świetle uczenie się z doświadczania jest niejako procesem wymuszonym, a przez to naturalnie wpisanym w sytuację kryzysową. Kryzys oznacza bowiem, że jednostka musi sama nauczyć sobie z nim radzić. Jak jednak pokażą pozostałe analizy, także i w tym przypadku jednostka nie znika ze społecznego wzroku – podejmowane przez nią działania zaradcze podlegają ocenie, krytyce i negacji, wszak nie jest ona kompetentna do podejmowania samodzielnych i trafnych decyzji.

Wyżej podjęte wątki bezpośrednio korespondują z poszczególnymi elementami wymienionymi na schemacie w kolumnie **obszaru instytucjonalnego**. Przechodząc do szczegółowego omówienia jego zawartości należy wskazać, że kontakt z nią uczy osoby pozostające poza zatrudnieniem, że jej rola ogranicza się do udzielania informacji oraz towarzyszenia w procesie. Owe towarzyszenie w procesie oznacza z jednej strony otrzymanie bezwarunkowego wsparcia, a z drugiej brak gotowych rozwiązań i odpowiedzi – wszelkie postępy w tym zakresie są rezultatem wspólnej pracy. Warto zaznaczyć, że w tej kwestii doradczynie zawodowe mają przeciwne zdanie niż osoby pozostające poza zatrudnieniem. Ujawnia się tu pewna sprzeczność, bowiem innym edukacyjnym aspektem jest nauczenie się, że najważniejszym celem, który realizuje instytucja, jest podjęcie przez osobę kliencką zatrudnienia, rozumiane jednak jako dokonanie tego za wszelką cenę

i wykorzystując każde możliwe rozwiązanie (mówiąc wprost: pozbycie się jednostki z urzędowego rejestru), nie zaś realizujące skuteczne i długoterminowe podjęcie zatrudnienia.

Doświadczenie braku zatrudnienia w instytucjonalnym kontekście pozwala poznać siebie, a także instytucję, granice jej możliwości oraz wsparcia. Zazwyczaj dokonuje się to w działaniu-testowaniu, w ramach którego osoba korzystająca z jej wsparcia sprawdza, na co „może sobie pozwolić" i gdzie przebiega granica zachowań akceptowanych przez osobę urzędniczą. Doświadczenie instytucji pozwala także na samopoznanie (np. poprzez testy predyspozycji zawodowych), obejmujące szereg kwestii poruszonych już na poziomie indywidualnym.

Doświadczenie kontaktu z instytucją ma potencjał zmiany percepcji i opinii na temat jej i osób, które ją reprezentują (osoby urzędnicze, doradcze). Dzięki niemu uczą się, że pracują w niej osoby kompetentne, które mają pojęcie o tym, co robią i jak wspierać osoby pozostające bez zatrudnienia.

W odniesieniu do poziomu społecznego kluczową sprawą, której uczy doświadczenie braku zatrudnienia to społeczne uznanie zatrudnienia, jako celu egzystencji i idące za nim oczekiwanie, że każdy musi być zatrudniony. W związku z tym, osoby go nie posiadające uczą się, że z taką sytuacją trzeba coś zrobić. Nabywają także przekonania, że społeczeństwo negatywnie postrzega osoby pozostające bez zatrudnienia, a ponadto uznaje je za pochodzące ze środowisk dysfunkcyjnych. Wobec powyższych, zdaniem badanych doradczyń, ich klienci i klientki dostrzegają własną odmienność od ogółu społeczeństwa, co jest swego rodzaju przejawem wykluczenia.

W badawczym oglądzie wskazano jeszcze dwie kwestie dotyczące tego poziomu. Pierwsza z nich to dostrzeżenie nieznajomości ludzi przez samych siebie. To przekonanie może być warunkowane kontaktem z instytucją wsparcia, jak bowiem już wykazałem, osoby niezatrudnione poznają siebie w sytuacji braku zatrudnienia i na podstawie własnych doświadczeń ekstrapolują je na ogół społeczeństwa. Kwestia druga dotyczy natomiast komunikacji, współpracy i wsparcia społecznego, jako elementów uznanych, dzięki doświadczeniu braku zatrudnienia, za ważne w życiu, a także w przezwyciężaniu sytuacji kryzysowej.

W **obszarze instytucjonalnym**, badane doradczynie pomimo znacznych wysiłków, często prezentowały postawę dyrektywną wobec swoich klientek/klientów, ujawniającą się w Foucaultowsko rozumianej wiedzy-władzy. Taki obraz siebie starały się rozmyć przerzucając odpowiedzialność za sukces procesu doradczego na jednostkę, wpisując się w charakterystykę społeczeństwa ponowoczesnego.

W świetle zebranego materiału empirycznego, paradoksalnie, okazuje się, że instytucje wspierające osoby pozostające poza zatrudnieniem, które nie podejmują działań ukierunkowanych *stricte* na znalezienie zatrudnienia, za pomocą pośredniego oddziaływania, doprowadzają do podjęcia zatrudnienia przez osoby klienckie. Można zatem wnioskować, że efektywność i trwałość realizowania celu, jakim jest podjęcie zatrudnienia, jest właściwością samych osób niezatrudnionych, nie zaś instytucji.

Często występujący brak oczekiwań względem instytucji wsparcia/pomocy, zwłaszcza w obszarze rynku pracy, wynika z pokoleniowo przekazywanego schematu percepcji tych instytucji. Skutkiem tegoż, jest nieznajomość ich oferty – przekazywana w tym zakresie wiedza jest zdezaktualizowana, co dotyczy także sposobu realizacji usług (czy też mówiąc inaczej: standardu obsługi osoby klienckiej). Praktyka pokazuje, że aktualne doświadczenie w tych instytucjach pozwala zaktualizować i zmienić sposób postrzegania instytucji i osób w nich zatrudnionych, w myśl koncepcji uczenia się na podstawie doświadczenia.

Poruszone wyżej kwestie w odniesieniu do obszarów: indywidualnego, instytucjonalnego oraz społecznego, w sposób skrótowy zebrałem na poniższym schemacie.

Schemat 18. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia: perspektywa doradczyń zawodowych

obszar indywidualny	obszar społeczny	obszar instytucjonalny
•Poznanie siebie, swoich słabych stron, granic, przyczyn utraty zatrudnienia •Potrzeba oceny innych (prawidłowa) •Profilaktyka braku zatrudnienia •Poczucie posiadania deficytów •Odczuwanie negatywnej oceny innych •Przekonanie, że zatrudnienie jest najważniejsze •Przekonanie, że kryzysy są ważne •Zdobycie wiedzy o rynku pracy •Zdobycie umiejętności zawodowych i okołozawodowych •Świadomość odpowiedzialności za własne zatrudnienie (sprawczość) •Poczucie sensu działania, redefiniowanie celów •Trudności z podejmowaniem decyzji •Egoizm •Docenienie życia rodzinnego i dostrzeżenie jego wartości •Negatywne przekonania o ludziach i świecie; negatywne postawy •Mechanizmy zaradcze, otwartość na zmiany •Roszczeniowość, kombinowanie •Pokora	•Rola komunikacji, współpracy i wsparcia społecznego •Dostrzeganie własnej odmienności/odrębności względem ogółu społeczeństwa •Każdy musi być zatrudniony •Negatywna percepcja braku zatrudnienia (dotyczy środowisk dysfunkcyjnych), trzeba coś z nim zrobić •Ludzie siebie nie znają	•Pozytywne postrzeganie instytucji (zmiana percepcji) •Kompetentne instytucje •Poznanie granic instytucji i możliwości wsparcia •Najważniejszym celem instytucji jest podjęcie jakiegokolwiek zatrudnienia (pozbycie się jednostki z rejestru) •Towarzysząca i informacyjna rola instytucji •Brak gotowych rozwiązań •Otrzymanie bezwarunkowego wsparcia •Samopoznanie

Źródło: Badania własne.

7. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia. Perspektywa osób niezatrudnionych

Zawarte w tym rozdziale treści są analizą materiału badawczego pochodzącego z biograficznych wywiadów rozumiejących przeprowadzonych wśród osób posiadających doświadczenie braku zatrudnienia. Szczegółowe informacje m.in. o metodzie czy doborze osób badanych, zawarłem w rozdziale metodologicznym (rozdział 4 rozprawy). Materiał pozyskany w wywiadach odnosił się do wszystkich obszarów analizy, jednak jego zakres był różnorodny, zatem niezbędny był głębszy namysł badawczy, by dostrzec w wypowiedziach badanej grupy osób edukacyjny potencjał braku zatrudnienia.

Zgodnie z przyjętą logiką opisu i analizy materiału badawczego, w kolejnych podrozdziałach prezentuję rezultaty prac badawczych w podziale na poszczególne obszary, tj. obszar uczenia się, indywidualny, społeczny oraz instytucjonalny. Opis w obrębie każdego z nich jest zorganizowany w oparciu o kategorie wyłonione z materiału badawczego. Kategorie te przedstawiam na poniższym schemacie.

Schemat 19. Kategorie wyłonione z materiału badawczego pochodzącego z wywiadów rozumiejących przeprowadzonych z osobami niezatrudnionymi, w podziale na obszary analizy



Źródło: Badania własne.

W obszarze uczenia się wyłoniłem trzy kategorie opisu, w obszarze indywidualnym – cztery, społecznym – pięć, a w instytucjonalnym – sześć. Końcowym „produktem" badawczego opisu w każdym obszarze, jest ujęcie dostrzeżonych kwestii w czterech kategoriach porządkujących

oraz ich przedstawienie w formie graficznej – schematu. Dokonywane podziały materiału empirycznego mają jednak nieostry charakter. Podejmowane wątki zazwyczaj odnoszą się do kilku jednocześnie. Przyporządkowałem je w oparciu o subiektywną ocenę stopnia dopasowania.

7.1. „Ja" w obliczu braku zatrudnienia. Edukacyjne sensy własnego doświadczenia

> *„To czego ty się możesz nauczyć, to jest przede wszystkim tego, żeby poradzić sobie samemu, żeby nauczyć się takiego zaufania do siebie, że wiesz, co robisz, nieważne jakby co to jest".*

Osoby z doświadczeniem braku zatrudnienia, podobnie, jak doradczynie zawodowe, miały pewne trudności z rozmawianiem o tym, czego nauczyło ich znalezienie się w takim kryzysie. Trudność ta nie wynikała jednak z poziomu skomplikowania poruszanych kwestii (np. związanych z koniecznością posiadania specjalistycznej wiedzy), lecz z braku refleksji nad swoim doświadczeniem w takim, edukacyjnym kontekście. Brak ten dotyczył również języka opisu, który nie został wcześniej wypracowany przez badane osoby. Nie jest to jednak jednoznaczne z brakiem takiej świadomości, bowiem pytanie o to, czego nauczyły się osoby przeze mnie badane z doświadczenia braku zatrudnienia wywołało pewne refleksje.

Refleksji tych, ze względu na wspomniane trudności nie było jednak wiele. Więcej takich kontekstów, wzorem poprzednich podrozdziałów oraz zgodnie z przyjętą metodologią, poszukiwałem również w innych wypowiedziach badanych przeze mnie osób, które prezentuję w kolejnych podrozdziałach w odniesieniu do obszaru indywidualnego, społecznego oraz instytucjonalnego. W tym podrozdziale zajmę się jednak analizą i opisem takich wypowiedzi, w których badane przeze mnie osoby bezpośrednio mówiły o tym czego nauczyło ich doświadczenie braku zatrudnienia.

Otwartość na zmiany oraz uczenie się z doświadczenia sytuacji kryzysowej uwarunkowane jest indywidualnie i zależy od postawy osoby. Niebagatelne znaczenie ma jednak otoczenie rozumiane nie tylko jako osoby bliskie czy środowisko lokalne, ale również instytucjonalne. Pierwszą kategorią opisu, wyłonioną z materiału badawczego, jest zatem połączenie tych kwestii, ujętych przeze mnie jako: instytucje oraz postawy osób wspierających. Osoby z doświadczeniem braku zatrudnienia wskazywały – czego reprezentację stanowi niżej cytowany fragment wypowiedzi – że uczenie się odbywa się poprzez kontakt z instytucją.

Więc tak, czynnik ludzki jest istotny i myślę, że jakby to jak urząd podejdzie do tej pomocy i do danej osoby ma bardzo duże znaczenie w tym, czy ktoś jest w stanie coś z tego wynieść i czegoś się nauczyć czy nie, bo jeżeli jakby twoje doświadczenie z urzędem zaczyna się negatywnie i jest bardzo negatywnie nacechowane od samego początku, tak. To ciężej jest się czegoś nauczyć, jakby ja idąc na te pierwsze warsztaty, ja byłam strasznie, strasznie taka zniechęcona, jakby po tym pierwszym doświadczeniu ja nie chciałam się tam pojawiać, nie. (…) *Natomiast jeżeli ten kontakt jest pozytywny, to myślę, że tak, jesteś w stanie coś wynieść* (W15 N7).

W świetle jej wypowiedzi, ważnym czynnikiem decydującym o tym czy brak zatrudnienia może czegoś nauczyć – a w ślad za tym – jaka będzie tego treść edukacyjna, jest postawa osób wspierających. Równie ważnym, obok wspomnianej postawy warunkiem, jest zakres wsparcia, z jakiego może skorzystać osoba zarejestrowana w urzędzie. Dostępność zależy od wielu czynników, wśród których wymienić można: spełnianie kryteriów ustawowych, dostępność środków finansowych na wybrane formy wsparcia, zwyczaje organizacyjne decydujące o dostępie do poszczególnych form wsparcia (np. osiągnięcie określonego stażu rejestracji w urzędzie), a także postawę osób urzędniczych, pełniących swoistą rolę *gate keeperów* regulujących m.in. dostęp do informacji (Sztandar-Sztanderska 2016: 13).

To też jest zależy od tego, jaka pomoc jest dla ciebie też udostępniona tak, bo jeżeli jak pomoc urzędu opiera się tylko na, wiesz, kontakcie z doradcą zawodowym, to nie, nie uważam, żebyś był w stanie coś z tego wyciągnąć. No poza jakąś tam powiedzmy dozą frustracji, że ciągle padają te same pytania i i jakieś powiedzmy wiesz, musisz tutaj żonglerki robić odpowiedziami, żeby nie mówić ciągle tego samego, albo faktycznie mówisz ciągle to samo, bo spotykacie się raz na miesiąc i właściwie nikt nie pamięta tego, co ty powiedziałeś ostatni raz, tak (…) *natomiast jeżeli ta pomoc jest taka jak na przykład ja miałam za pierwszym razem, no to faktycznie jesteś w stanie coś wynieść, nawet jeżeli to jest tak tak trywialna umiejętność jak pisanie CV* (…) (W11 N3).

Zależność opisana w tym fragmencie rozmowy mówi, że im większy zakres wsparcia, tym więcej osoba pozostająca poza zatrudnieniem może nauczyć się z doświadczenia/doświadczanego kryzysu. Jeśli jednak tego wsparcia jest niewiele lub wcale go nie ma, to zdaniem badanej raczej trudno mówić o uczeniu się czegokolwiek. Uczenie się z doświadczenia/doświadczania – przekonywali Alice i David Kolbowie – dokonuje się

w relacji jednostki ze środowiskiem, a osoby składające się na to środowisko, mogą tak pozytywnie, jak i negatywnie oddziaływać na ten proces (Kolb, Kolb 2022: 118–168).

Poznawczo interesującym zabiegiem, dokonanym przez jedną z badanych podczas wywiadu, jest porównanie tego, czego nauczyła się z braku zatrudnienia w ogóle (co więcej wykorzystując indywidualne wysiłki), do tego, czego nauczyła się w kontakcie z instytucją (będąc niezatrudnioną). Różnica w tych obszarach jest miażdżąca, bowiem – parafrazując dokonane porównanie – to porównanie czegoś z niczym:

> *W sensie, mam wrażenie, że jeśli porównujemy te dwie sytuacje, czyli moje to to, czego ja się w ogóle nauczyłam podczas gdzieś tam bycia bez pracy, a to, czego mój kontakt z instytucją mnie nauczył, kiedy, kiedy tej pracy nie miałam, to jakby. To, czego sama się nauczyłam, raczej przeważa to, co mój kontakt z instytucją w jakikolwiek sposób zdziałał. Że gdybym miała ci to przedstawić na zasadzie, wiesz wykresu kołowego, no to ten kontakt z instytucją, by na tym wykresie raczej nie istniał albo może byłby bardzo malutki* (W11 N3).

Moi rozmówcy i rozmówczynie jednogłośnie przyznawali, że to, czego nauczyli się z doświadczenia braku zatrudnienia w kontekście instytucjonalnym, to fakt, iż instytucja w żaden sposób nie wspiera w przezwyciężaniu kryzysu:

> *Bo uzgodniliśmy jedno, urząd za bardzo nie pomaga. Tak jak mówię, nie miałam wielkich oczekiwań, ale jak już się tam zarejestrowałam i zaczęłam czytać na ich stronie, tu jakiś kurs, tu jakiś kurs, to mi się lampki zapaliły, wyciągnę z systemu ile się da. No i się nie dało* (W10 N2).

Jak wynika z powyższego, to, co oferuje urząd, nie spełnia nawet najniższych oczekiwań względem wsparcia nie będącego świadczeniami. Badane przeze mnie osoby oczekiwały raczej „miękkiego" wsparcia, które będzie realnie ich wspierało w przezwyciężaniu kryzysu i poszukiwaniu/podjęciu zatrudnienia. Zakres uczenia się z doświadczenia w/poprzez instytucję jest determinowany przez postawę i stosunek osoby urzędniczej, zatem osoby z niej korzystające uczą się relatywności wsparcia. Zależy ono od różnych czynników, nie zawsze zrozumiałych czy obiektywnych, mimo, iż w gruncie rzeczy warunkują je te same przepisy prawa:

> *To podejrzewam, że to zależy. Myślę, że zależy po pierwsze od ludzi jacy pracują też w tej instytucji, bo mimo że jakby jest, na pewno jakaś tam również standaryzacja i tak*

dalej, teoretycznie wszystko powinno działać w ten sam sposób, bo działa pod tym samym prawem (W15 N7).

Przepisy prawa są podstawą urzędowych procedur, a w instytucjach panują również pewne organizacyjne zwyczaje. Biurokracja, jak mówiła inna badana, dominuje pracę urzędów, przez co osoby zajmujące się w nim wsparciem, tracą z pola widzenia cel, dla realizacji którego zostali powołani. Tego uczy kontakt z instytucją – przekonania o dominacji biurokracji.

No właśnie, że to jest taka mocna biurokracja, w sensie, że że finalnie nie nikogo nie obchodzi to czy ty znajdziesz tą pracę czy nie. W sensie jakby urzędowi jest na rękę, jeśli tą pracę znajdziesz, jak będą logiczne, tak. I jakby daje ci… Osoby, z którymi masz tam styczność, zazwyczaj dają ci to do zrozumienia, że że jakby dobrze by było, jakbyś znalazł pracę. Natomiast finalnie to ty ją musisz znaleźć (W11 N3).

To jednak nie jedyny wniosek, do jakiego doszła moja rozmówczyni opisująca to, czego nauczyła się w instytucjonalnym kontekście. Wskazała także na urzędowe oczekiwanie i własne wewnętrzne zinternalizowanie przekonania o konieczności samodzielnego znalezienia zatrudnienia. Instytucja, wobec takich doświadczeń, jawi się zatem jako, zbędna w kontekście działań i wspierania wysiłków osób niezatrudnionych ukierunkowanych na przezwyciężenie kryzysu. Jest ona miejscem reprodukcji współczesnych przekonań, dotyczących indywidualizmu. Zakorzenia bowiem przekonanie, że tak za kryzys, jak i jego przezwyciężenie, jednostka jest samodzielnie odpowiedzialna (Stawiszyński 2021: 128; Jędrusik 2019: 81–83).

Doświadczenie kontaktu z powiatowym urzędem pracy nie zachęca do korzystania z oferowanych w nim usług. Idąc o krok dalej, korzystając z wypowiedzi jednego z badanych mężczyzn, można stwierdzić, że to czego ów kontakt uczy, to niechęć do korzystania z tego typu instytucji, co bez zawahania stwierdził w poniższym fragmencie:

Jest to motywator, ale nie do znalezienia pracy, tylko do nie współpracowania z nimi. Jakby, czy to byłoby takie wtedy bycie zdanym na ich powiedzmy łaskę, czyli te chodzenie co tydzień, besztanie ciebie, mieszanie z błotem, że ja się nie staram szukać tej pracy, mimo że to w ogóle parametry tych prac w ogóle nie współgrały ze mną ani często z kimkolwiek (W9 N1).

Taka edukacyjna treść budowana w rezultacie kontaktu z powiatowym urzędem pracy wynika ze sposobu pracy osób urzędniczych oraz tego, jak traktują przychodzące po wsparcie osoby

klienckie. Jeśli zatem instytucja nie wspiera w przezwyciężeniu kryzysu, to motywatory do korzystania z niej zdają się po prostu nie istnieć.

Wniosek odnośnie niekorzystania z oferty powiatowego urzędu pracy, ma również charakter prospektywny. Badane przeze mnie osoby w rozmowach mówiły, że w przyszłości, jeśli nie zmusi ich do tego sytuacja lub możliwość uzyskania przysługujących im świadczeń, to powiatowe urzędy pracy są ostatnimi miejscami, gdzie będą szukały wsparcia w kryzysie braku zatrudnienia. Potwierdza się zatem możliwy tak pozytywny, jak i negatywny wpływ środowiska na treść uczenia się z doświadczenia/doświadczania (Kolb, Kolb 2022: 168).

Doświadczenie kontaktu ze wspomnianym urzędem uczy tak silnej niechęci względem niego, że jeden z badanych posiada zarys planu postępowania, jeśli w przyszłości zaistnieje ryzyko utraty przez niego zatrudnienia. Opowiada o nim w następujący sposób:

> *No i jakby wizja tego, że może być bardzo źle współpracując z urzędem pracy, jakby powiedzmy, że była motywatorem, żeby z jakiejś pracy szybko nie rezygnować, tylko już badać grunt wcześniej, będąc w tej pracy, a jak nie ma tego gruntu, to żeby chociaż jakoś wytrzymać, jakoś się trochę czasem pokłócić, powiedzieć swoje, ale nie tak, żeby wyrzucili z tej pracy. I ten i w pewnych granicach i ten i że jednak ta zła wizja urzędu pracy jednak ma w sumie jakiś pozytywny wydźwięk w postaci tego, że, żeby tam nie wracać* (W14 N6).

Plan ten polega na rozważaniu czy rezygnacja z danego zatrudnienia, na pewno jest konieczną i właściwą decyzją, a jeśli tak, to rozpocząć poszukiwania nowego zatrudnienia, jeszcze w czasie trwania tego, które należy zmienić. Mowa zatem o działaniach profilaktycznych.

Podstawowym czynnikiem uczenia się instytucjonalnego (rzutującego na sprawy pozainstytucjonalne), jest panująca w niej atmosfera, warunkowana postawą osoby doradczej oraz ogólnym klimatem organizacyjnym urzędu. Nieodpowiednie podejście, atmosfera niesprzyjająca współpracy oraz przedmiotowe traktowanie skutecznie uniemożliwiają uczenie się w sytuacji tego kryzysu. W takiej sytuacji możliwe jest jedynie nabywanie twardych, technicznych umiejętności, jak przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, co jak wiemy, nie przynosi oczekiwanych rezultatów w zakresie sukcesu zatrudnieniowego.

> *[T]ak naprawdę ludzie są cyferkami i to czuć. To czuć mimo wszystko w tych kontaktach, tam i. I myślę, że wiedzą to zarówno osoby, które tam pracują, ale też osoby, które tam po prostu przychodzą, bo, bo czujesz taką atmosferę. I mimo wszystko ciężko mi jest powiedzieć, że wiesz, jesteś w stanie coś się z tego nauczyć. Yy, choćby z tego względu,*

że jakby to. Nie czujesz, że ktoś w ogóle wiesz, jakby chce ci pomóc? (…) *To nie jest, myślę, że to nie jest to nie jest odpowiednie w ogóle podejście w tym wszystkim i być może gdyby to podejście się zmieniło, to byłabym ci w stanie powiedzieć coś więcej o tym, czego jesteś w stanie się nauczyć albo czego ja byłam się w stanie nauczyć. A tak to mogę ci powiedzieć, że nauczyłam się pisać CV po angielsku* (W11 N3).

Kolejną kategorią opisu, wyłonioną z materiału badawczego, jest sytuacja zawodowa i rynek pracy. Na styku poprzedniej i aktualnej kategorii opisu lokuje się poniższa wypowiedź badanego, który wskazuje, że brak zatrudnienia i kontakt instytucjonalny w czasie jego trwania, nauczył go większej tolerancji na trudności pojawiające się w miejscu zatrudnienia. Opowiedział mi o nich w następujący sposób:

[nauczyłem się – przyp. M.R.] *Bardziej, żeby w tej pracy już zaciskać zęby i mimo wszystko nie bawić się w te rozmowy później, bo bardzo rzadko coś z nich wychodzi*. (…) *A jak się miało pracę, to człowiek nauczył zaciskać te zęby i albo próbować drążyć w tej pracy, w której się jest, żeby jakoś wymanewrować sobie jakieś warunki, bardziej jakimiś może szorstkim językiem albo takim bezpośredniością, co często właśnie o dziwo skutkuje. Inaczej niż mówili rodzice. Jednak nie mieli racji w tej kwestii. I jakby te rozpychanie się łokciami sprawiało, że w jakiejś pracy zaczęło być łatwiej* (W9 N1).

Różnica między tymi dwoma ujęciami polega na instytucjonalnym zapośredniczeniu uczenia się, które występowało tylko w przypadku pierwszej z cytowanych wypowiedzi. W sensie zawodowym nauczył się zatem doceniania aktualnego zatrudnienia i próby pozostania w nim, mimo pojawiających się trudności. Motywator tego podejścia ma pragmatyczny charakter – nie chce przechodzić procesu poszukiwania zatrudnienia, zaś przede wszystkim uczestniczyć w rozmowach kwalifikacyjnych.

Warto zauważyć także, że badany poruszał kwestię uczenia się pewnej odwagi w miejscu zatrudnienia. Przejawiała się ona podejmowaniem ryzyka rozmowy o kwestiach trudnych, nawet konfliktowych. To z kolei, jak ustaliśmy w rozmowie, postrzegał jako swego rodzaju odwagę oraz branie spraw w swoje ręce, co zostało określone jako inicjowanie zmiany. W zawodowym kontekście do spoczywającej na sobie odpowiedzialności za sukces w tej dziedzinie życia, jako elementu uczenia się z doświadczenia nieposiadania zatrudnienia, w materiale empirycznym odnalazłem poniższą wypowiedź:

Tak sobie myślę, że główną rzeczą, której się nauczyłam, to jest to że tak naprawdę nigdy nie przewidzisz jak te twoje losy zawodowe się potoczą. Prawda jest taka że raz tę pracę masz a raz nie i w sumie to wszystko zależy od ciebie, i to czy tę pracę masz czy nie i też to czy ją zdobędziesz jak jesteś na bezrobociu. Musisz sobie uświadomić że nikt ci w tym nie pomoże, każdy kowalem swojego losu (W12 N4).

Dalsze losy zawodowe są uwarunkowane własnymi decyzjami i aktywnością, którą – jak wynika z przytoczonej wypowiedzi – warto i należy podejmować chociażby ze względu na wspomniane nieprzewidywalność losu i brak wsparcia innych. Własna inicjatywa dotyczy również wykorzystania czasu pozostawania bez zatrudnienia, a jedną z możliwości jest właśnie nauczenie się czegoś nowego:

[G]dzie tutaj faktycznie masz taki przestój, że masz właściwie cały dzień do swojej dyspozycji, i to co to ty z tym dniem zrobisz to jest twoje tak, czy ty to poświęcić ten czas na szukanie pracy, czy te poświęcić ten czas na jakąś, na jakieś kursy, żeby się doszkolić, żeby się czegoś nowego nauczyć, czy po prostu poświęcić to na to, żeby się zastanowić, czego ja chcę, gdzie ja chcę iść (W11 N3).

Badana warunkowała możliwość uczenia się i wykorzystania „całego dnia" zgodnie z własną wolą sytuacją rodzinną i ekonomiczną danej osoby – nie zawsze będzie to możliwe.

Inna badana, oceniła, że nieposiadanie zatrudnienia nauczyło ją, iż każdy może znaleźć zatrudnienie, jeżeli odpowiednio się stara. W związku z tak ukształtowaną opinią rekomenduje, by nie bać się zmian i rezygnować z zatrudnienia, które niekorzystnie wpływa na jednostkę – co zaznaczmy – stoi w sprzeczności z opinią cytowanego wcześniej badanego, który uważał, że czasami w pracy warto „zaciskać zęby".

Pewne rzeczy w swoim życiu trzeba skończyć. Trzymać się czegoś na siłę też nie ma najmniejszego sensu i nauczyło mnie do tego, że nie warto się bać, że jak ktoś bardzo chce, to tę pracę znajdzie. (…) *No ale z tego akurat nic nie wyszło, ale, ale nauczyło mnie to, żeby się jednak nie bać i za wszelką cenę szukać. Bo się chce, to się znajdzie* (W10 N2).

Formułowanie różnorodnych opinii na temat tych samych lub zbliżonych kwestii podtrzymuje charakterystykę braku zatrudnienia, jako zjawiska niejednolitego. Jak pisała Małgorzata Michel, jako zjawisko, u jednych osób może być źródłem motywacji, a u innych – początkiem marginalizacji (Michel 2016: 91).

Doświadczenie braku zatrudnienia, badane przeze mnie osoby nauczyło również przygotowywać dokumenty aplikacyjne, o czym mówią w poniższych fragmentach wywiadów:

> *Z pozytywnych. To CV, jest okej. Jakieś takie umiejętności, umiejętności tego typu, natomiast jeśli chodzi o jakieś takie głębsze rzeczy, myślę, że nie* (W11 N3).

> *Więc myślę, że takie umiejętności, które powiedzmy, no gdzieś wiążą się z tą, z poszukiwaniem pracy, ale raczej mówimy tu właśnie o wyniesieniu umiejętności na zasadzie właśnie pisanie CV, nie wiem, pisanie listu motywacyjnego jakieś takie powiedzmy, ewentualnie umiejętności bardziej specjalistyczne jeżeli urząd udostępni ci możliwość pójścia na jakiś kurs, tak czy czy cokolwiek, ale. Ale no, myślę, że że poza tym to niekoniecznie poza tym to raczej jest twoja praca i ewentualnie twoje podejście* (W15 N7).

Umiejętności przygotowania dokumentów aplikacyjnych (CV, list motywacyjny) osoby z doświadczeniem braku zatrudnienia nabywają dzięki rejestracji w powiatowym urzędzie pracy. Jak wskazała druga badana, to jedyna rzecz, której można nauczyć się w tej instytucji.

Osoby uczestniczące w moich badaniach poruszały także kwestie dotyczące uczenia się z kryzysu braku zatrudnienia, jednak w dużo szerszym kontekście, na przykład w odniesieniu do nabywania umiejętności w trakcie odbywania stażu na podstawie skierowania urzędu pracy.

> *Można, nie, można było naprawdę* [się czegoś nauczyć – przyp. M.R.]. *Ja tam byłem przydatny. A też swoje jakieś poprzednie umiejętności z przeszłości wykorzystywałem, więc jakby to wszystko się dopełniało i to akurat było najbardziej dopracowane, mimo że tylko staż i tak naprawdę nie było praktycznie od początku opcji przedłużenia to chociaż na pół roku się gdzieś zakotwiczyłem trochę, tego, trochę doświadczenia zdobyłem dodatkowo zupełnie…*[urywa] *poszerzyłem to co ja miałem, więc jakby tu było super na plus* (W9 N1).

Wartością stażu, było nabycie nowych umiejętności zawodowych, możliwość wykorzystania dotychczas posiadanych oraz ich wzajemne powiązanie. W sposób pośredni można zatem stwierdzić, że brak zatrudnienia był w jego przypadku narzędziem do nabywania i szlifowania kompetencji zawodowych.

W kontekście zawodowym odnalazłem jeszcze dwie wypowiedzi badanych osób, w których odnosiły się do tego, czego nauczył ich kryzys braku zatrudnienia. Obie dotyczą kontaktu z osobami zatrudniającymi, różnią się jednak stopniem tego kontaktu. W pierwszym

przypadku, badany odnosi się do odbytego stażu zawodowego, w ramach którego wiele się nauczył, zaś w drugim mowa jest o podejściu osób rekrutujących:

> *Dokładnie ale jakby dobrze wspominam, bo dużo się też nauczyłem na tym stażu akurat* (W9 N1).

> *Ciężko mi tak z marszu coś wymyśleć, ale to co pierwsze przychodzi mi do głowy to jest to, że jak idziesz gdzieś do pracy, na jakąś rozmowę to tych ludzi tam niewiele obchodzi co masz do powiedzenia i tak dalej. Najważniejsze dla nich jest to czy masz jakieś tam kwalifikacje, a już w ogóle na samej górze to jest to ile ci trzeba będzie zapłacić. Więc w sumie to takie chyba trochę smutne jest, no ale bym powiedziała tak, że w sumie patrzą na ciebie przez kasę* (W16 N8).

To, czego z opisywanej sytuacji nauczyła się autorka drugiej wypowiedzi, dotyczy bycia postrzeganą na rynku pracy w sposób przedmiotowy, jako koszt dla osoby zatrudniającej. Jak mówi, nie liczą się inne kwestie, poza tym, ile będzie trzeba zapłacić nowozatrudnionej osobie. Sprawa ta wydaje się mieć niemal etyczny wymiar, wiążąc się niejako ze sferą wyznawanych wartości. W ich kontekście, a konkretnie, ulokowania zatrudnienia na poszczególnych szczeblach własnej klasyfikacji, wypowiedziały się dwie badane przeze mnie osoby, jednak każda z nich była odmiennego zdania. W cytowanym niżej fragmencie, badany przyznał, że to, czego nauczył się z doświadczenia nieposiadania zatrudnienia to, że tak z perspektywy własnej, jak i otoczenia, lepiej jest mieć zatrudnienie niż nie. Dostrzegam w tym lokowanie posiadania zatrudnienia wysoko w hierarchii wartości, co z resztą znajdzie swoje potwierdzenie w kolejnych podrozdziałach analitycznych.

> [M.R. pyta: Wróćmy do Twojego otoczenia, o którym już wspominałeś. Czy w tym obszarze czegoś nauczyłeś się z nieposiadania zatrudnienia?] *Znaczy na pewno, że lepiej jest mieć pracę, bo i łatwiej mi wtedy i łatwiej otoczeniu, bo jakby jest ta wzajemność wtedy nie jest tak, że jedna osoba na drugiej polega i że jakby nie ma takiego pełnego wsparcia, jakie mogłyby mieć. Więc, no zawsze jest to jakiś motywator, żeby właśnie się wspierać, ale też żeby dawać od siebie i wtedy wtedy te relacje się polepszają, umacniają i tak dalej nie. W różnych aspektach* (W9 N1).

Odmiennego zdania była natomiast jedna z badanych, która jednoznacznie oceniła, że nieposiadanie zatrudnienia nie uczy szeroko rozumianego szacunku dla niego.

Z jej wypowiedzi wynika jednak, że pojmuje podjętą kwestię jako etyczną, wynikającą z wewnętrznych przekonań i postaw względem nich.

> *Czego utrata pracy może nauczyć… No na pewno nie szacunku do pracy, bo dla mnie praca zawsze była bardzo ważna, jestem osobą, która. Moim celem było, żeby być samowystarczalnym. Mam męża, nie jestem sama więc jak gdyby wsparcie mam, ale różnie w życiu bywa. Także to dla mnie zawsze było bardzo ważne* (W10 N2).

Poza szacunkiem do pracy, w powyższej wypowiedzi badana zwróciła uwagę na swoją niezależność od męża i samodzielność. Kwestia ta była podejmowana szerzej przez osoby badane, dlatego wyróżniłem ją – niezależność i samodzielność – jako odrębną kategorię opisu, wyłonioną z zebranego materiału empirycznego. Jedna z badanych, utożsamiała je z pozostawaniem wierną swoim przekonaniom.

> *Na pewno* [nauczyłam się – przyp. M.R.] *wiary w siebie, bo finalnie. Finalnie to co gdzieś tam ja przemyślałam, to te moje wnioski, te moje planowania, te moje podejście się dla mnie opłaciło i ja cieszę się, że że zostałam gdzieś tam w zgodzie z sobą i że jakby nie, nie uległam jakimś tam naciskom ze strony innych ludzi* (W12 N4).

Postawienie na swoim i nieulegnięcie naciskom innych osób, przyniósł wyżej wypowiadającej się badanej nie tylko sukces w postaci podjęcia zatrudnienia, ale dzięki niemu nauczyła się wierzyć w siebie oraz słuszność samodzielnie podejmowanych decyzji, mimo odmiennego zdania osób z otoczenia. O takim braniu odpowiedzialności i poczuciu sprawczości wypowiadała się również inna badana, która wśród rzeczy, których się nauczyła z braku zatrudniania, wymieniła zaradność.

> *Myślę, że. Przede wszystkim. Takiej zaradności, w sensie. Trochę nieważne, czy wiesz, masz wspierającą rodzinę czy, czy korzystasz z pomocy urzędu pracy. Tak naprawdę finalnie jeżeli tej pracy nie masz, to jesteś bardziej zdany na siebie niż jakby na kogokolwiek innego, tak. I jakby jeżeli chcesz, no może zacznijmy od tego, że jeżeli chcesz tą pracę faktycznie znaleźć i jakby. To to, czego ty się możesz nauczyć, to jest przede wszystkim tego, żeby poradzić sobie samemu, żeby nauczyć się takiego zaufania do siebie, że wiesz, co robisz, nieważne jakby co to jest. Nieważne jaką drogę obierzesz żeby sobie po prostu ufać. Bo finalnie nikt za ciebie niczego nie zrobi, tak. Nawet jeżeli urząd pracy znajdzie dla ciebie ofertę, jeżeli wiesz, wyślą cię na rozmowę, że tak naprawdę na koniec dnia i tak wszystko zależy od ciebie, tak? Ale myślę, że że dla*

mnie na przykład to było takie kluczowe nie, że że ja muszę robić po swojemu. I chcę robić po swojemu. Bo sama wielokrotnie nauczyłam się na tym, że że robienie coś, bo ktoś tego chce, bo ktoś tego oczekuje, nie przynosi dobrych rezultatów, raczej przynosi bardzo mierne, a czasami nawet tragiczne w skutkach dla dla po prostu twojego zdrowia psychicznego (W11 N3).

Odpowiedzialność za własną przyszłość (w tym również zawodową) nie jest jedynie rezultatem własnej zaradności, ale niejako jest wymuszona przez brak wsparcia społecznego osób z najbliższego otoczenia oraz instytucjonalnego (por. Ślebarska 2010: 105–106). Jednostka pozbawiona zatrudnienia w pewnym sensie nie ma innego wyjścia, niż uruchomić i wypracować własne mechanizmy zaradcze, jednak uczy się tego dopiero będąc w kryzysie, kiedy doświadcza braku wsparcia.

Ostatnią rzeczą, jaką wskazano w odpowiedzi na pytanie o to, czego badane przeze mnie osoby nauczyły się z doświadczenia nieposiadania zatrudnienia była pokora:

Ale tak, myślę, że że, że uczy to pokory i też uczy cię trochę samego siebie, bo. (…) Bo masz ten taki moment, gdzie nie masz tej pracy, gdzie wszystko od ciebie zależy, w którym kierunku to dalej pójdzie i jakby możesz złapać ten oddech i pomyśleć czego ja naprawdę chcę? (W11 N3).

Pokorę, badana podczas wywiadu wiązała z dwiema kwestiami: świadomości, że nie wszystko w życiu układa się po naszej myśli oraz autorefleksji i samostanowienia. Należy ją zatem intepretować w odniesieniu do tych dwu wymienionych obszarów. Warto podkreślić, że pokora została wskazana także przez doradczynie zawodowe jako będąca rezultatem uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia.

Inna badana, podsumowując naszą rozmowę, wskazała, że aby możliwe było dostrzeżenie tego, czego ludzie uczą się z różnych sytuacji, w tym kryzysowych, jest zaistnienie/stworzenie przestrzeni na podjęcie refleksji w tym zakresie. Niezbędna jest rozmowa z drugim człowiekiem, najlepiej spoza najbliższego otoczenia, który będzie potrafił spojrzeć na sprawę w sposób niezaburzony związkiem osobistym czy emocjonalnym z daną sytuacją. To z kolei może przekładać się na korzystniejszą percepcję siebie i docenienie własnych wysiłków, podejmowanych tak w codziennym życiu, jak i w związku z przeżywanym kryzysem i próbami przezwyciężenia go.

> *Widzisz Mateusz, tak to już wygląda, bo my zazwyczaj nie mówimy do siebie głośno tego, co zrobiliśmy. My tylko odczuwamy, jak nam jest ciężko, jacy jesteśmy zmęczeni, to wszystko się odbywa wysiłkiem i sami sobie nie mówimy, że to jest przecież świetna robota. A jak się zaczyna z kimś rozmawiać, zwłaszcza z kimś obcym, postronnym, bo w domu te rozmowy też wyglądają inaczej, szybko się kończą awanturą i tak dalej i tak dalej, płaczem niepotrzebny, wiesz no człowiek sobie uświadamia, że no jednak dzieje się, tak, i nic z nieba nie spada, to jest tylko i wyłącznie nasza ciężka praca* (W10 N2).

Prospektywny charakter braku zatrudnienia zawiera się w użytym przez badaną określeniu, że nasze wysiłki, w tym dotyczące przezwyciężania sytuacji kryzysowych – parafrazując – „odbywają się naszym wysiłkiem i to jest świetna robota".

Podsumowując, możliwość uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia uwarunkowana jest postawą osób urzędniczych oraz zakresem udostępnionego instytucjonalnie wsparcia. Z perspektywy osoby niezatrudnionej, istotną rolę w uczeniu się odgrywa jej nastawienie i gotowość do intencjonalnego wykorzystania czasu trwania kryzysu. To od decyzji jednostki (zależnej jednak od kontekstu środowiskowego) zależy czy nauczy się czegoś z doświadczanego kryzysu, czy też nie.

Porównanie uczenia się w oparciu o kontakt z urzędem, a podejmowanego samodzielnie pokazuje zdecydowaną przewagę tego drugiego. W świetle powyższych instytucja jawi się jako niepomagająca w przezwyciężaniu kryzysu i nie spełnia nawet najniższych oczekiwań względem wsparcia, które nie jest świadczeniami. Kontakt z urzędem wiąże się z frustracją wynikającą z niemalże rytualnie i rutynowo powtarzanych czynności (zawsze te same pytania, te same procedury), które wywołują poczucie stania w miejscu. Wobec nich osoby zarejestrowane uczą się manewrowania odpowiedziami, by za każdym razem nie brzmiały tak samo i zadowalały osobę urzędniczą. Jest to zatem gra w obustronne stwarzanie pozorów, która, w obliczu pojawiającej się frustracji, wydaje się być konieczną. Pracę urzędów dominuje biurokracja, przesłaniająca człowieka znajdującego się po drugiej stronie procesu. Jednak mimo tak ukształtowanych warunków wsparcia, ma ono charakter relatywny – zależy od niejasnych i nieokreślonych uwarunkowań, nie wynikających wprost z przepisów obowiązującego prawa. Różnorodne czynniki związane z doświadczeniem instytucjonalnym powodują, że osoby, które z niego korzystały wyrażają niechęć do powrotu w przyszłości, gdyby ponownie znalazły się w kryzysie braku zatrudnienia.

W kontekście zawodowym moi rozmówcy i rozmówczynie opisywali, że brak zatrudnienia pozwolił im nauczyć się przygotowywania dokumentów aplikacyjnych (CV, list motywacyjny). Jeśli uda im się skorzystać ze stażu, oceniają go, jako szansę nauczenia się nowych umiejętności zawodowych i włączenia ich do tych już posiadanych. Poszukiwanie zatrudnienia dostarczyło im wiedzy o tym, że są postrzegani przez osoby zatrudniające jako koszt, a nie np. wartość w postaci wniesienia pewnych kompetencji.

Doświadczenie braku zatrudnienia nauczyło badane przeze mnie osoby większej odporności na trudności w zatrudnieniu, tzw. „zaciskania zębów". Czasami są one możliwe do rozwiązania, zwłaszcza jeśli przypomną sobie, co oznacza być osobą niezatrudnioną. Jak przyznawali w kontekście wartości – lepiej jest mieć jakiekolwiek zatrudnienie niż go nie mieć. Z innej strony, jak wynika z badawczego opisu, nie należy bać się zmiany, ponieważ jeśli osoby w kryzysie się postarają, znajdą zatrudnienie bez problemu. Co ciekawe, jego brak nie uczy szacunku do niego.

Kolejne obszary uczenia się z doświadczenia dotyczą własnej postawy względem kryzysu. Ten nauczył badane przeze mnie osoby, że muszą rozwiązać go wykorzystując wyłącznie własne możliwości i potencjały, bowiem znikąd nie otrzymają odpowiedniego wsparcia. Kryzys ten uczy jednak wiary w siebie, własne możliwości, odpowiedzialności za własną przyszłość (w tym, w kontekście zawodowym) oraz słuszności podejmowanych przez siebie decyzji (w świetle ich negowania przez otoczenie). W końcu, uczą się także pokory.

W oparciu o zebrany materiał badawczy, można stwierdzić edukacyjny potencjał pozostawania poza zatrudnieniem. Kwestia ta jest złożona, zaś dostrzeżone pola edukacyjne opisywanej sytuacji kryzysowej przedstawiam na schemacie poniżej, stosując czteroelementowy układ analizy, opierający się na kategoriach porządkujących. Podział poszczególnych wątków ma jednak charakter umowny, nieostry, bowiem elementy te wzajemnie się przenikają. Chcąc zachować przejrzystość wywodu dokonałem podziału przyjmując za kryterium poziom najwyższego dopasowania do konkretnej kategorii porządkującej.

W **sferze zawodowej** wyróżniłem cztery elementy. Wśród nich znalazła się niechęć korzystania z powiatowego urzędu pracy wyrażona w gotowości do robienia wszystkiego, by tego uniknąć. Bliski temu jest pokonywanie trudności w miejscu zatrudnienia, które – z perspektywy potencjalnych korzyści – warto podejmować w rozmowach z osobami przełożonymi, zaś z perspektywy możliwej utraty zatrudnienia, jest to działanie konieczne. Wśród nich znalazła się także nauka przygotowania dokumentów aplikacyjnych, a jeśli istnieje

możliwość skorzystania ze stażu, to także zdobywania nowych kompetencji zawodowych i ich wiązania z już posiadanymi.

Pierwszym elementem w **sferze wartości i przekonań** jest przekonanie, że możliwość uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia jest uwarunkowana postawą reprezentowaną przez osobę urzędniczą oraz zakres udostępnionego przez urząd wsparcia. Wsparcie ma bowiem relatywny charakter – różnym osobom udostępnia się różne możliwości, jednak zasady ich przyznawania są niejasne i nieokreślone (znają je tylko urzędnicy i urzędniczki). W świetle nadmiernej biurokracji oraz braku wsparcia w przezwyciężaniu kryzysu ze strony urzędu uczą, są przekonania, że więcej nauczyć można się samodzielnie niż w ramach kontaktu z urzędem. Kontakt z osobami zatrudniającymi uczy przekonania, że kandydaci i kandydatki do zatrudnienia są dla nich jedynie kosztem. Sferę tę zamyka przekonanie, że podjęcie zatrudnienia jest możliwe przez każdą osobę i zależy od wysiłku włożonego w jego poszukiwanie.

Najbogatszą w znaczenia edukacyjnego potencjału okazała się **sfera indywidualna**. Znalazła się w niej wspomniana już niechęć do korzystania w przyszłości z urzędowego wsparcia oraz docenienie zatrudnienia w obliczu jego braku. Zatem choć brak zatrudnienia nie uczy szacunku dla niego, to warto jest je mieć. Omawiany kryzys może mieć wartość edukacyjną, jednak to od jednostki zależy czy czegoś się nauczy, czy nie. Jeśli podejmie takowe wysiłki, może zwiększyć poczucie własnej wartości, wiarę w siebie, a także nauczyć się odpowiedzialności za swoje życie (w tym zawodowe), pokory oraz słuszności podejmowanych przez siebie decyzji i ich niezależności od opinii innych osób. Doświadczenie braku zatrudnienia stawia losy zawodowe w świetle nieprzewidywalności i takie postrzeganie internalizują osoby, które doświadczyły tego kryzysu. Ten, należy jednak rozwiązać samodzielnie – uczą się bowiem z niego, że nie otrzymają oczekiwanego i potrzebnego wsparcia od innych osób (otoczenia czy instytucji). Korzystanie ze wsparcia instytucjonalnego wiąże się natomiast z frustracją wynikającą z niezmienności sytuacji, w tym urzędniczej tendencyjności. W obliczu tej ostatniej osoby z doświadczeniem braku zatrudnienia uczą się manewrowania odpowiedziami, przez co rozumiem udzielanie z każdym razem tych samych, lecz różnie skonstruowanych odpowiedzi na niezmieniające się pytania.

Diagram 20. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia: perspektywa osób z doświadczeniem braku zatrudnienia



Źródło: Badania własne.

7.2. Bycie w kondycji braku zatrudnienia jako odkrywanie własnego potencjału

> *„Czułam wstyd, że jestem bez pracy i czułam momentami, jakbym zawodziła, tylko nie wiem, czy samą siebie, raczej powiedziałabym, że zawodziłam innych"*

Rozpoczynając tę część badawczego opisu, analizującego i interpretującego materiał empiryczny, za ważne uznaję wskazanie, że moi rozmówcy i rozmówczynie w wypowiedziach nie koncentrowali się na opisywaniu siebie czy swoich reakcji w obliczu kryzysu braku zatrudnienia. Wątki te występowały jednak ze względu na swoistą naturalność – badane i badani opisywali bowiem własne doświadczenia związane z nieposiadaniem zatrudnienia. Sprawą ciekawą i jednocześnie powiązaną ze wspomnianą naturalnością opisów siebie w kondycji braku zatrudnienia, jest fakt, że poruszane wątki różniły się od tych, które analizowałem w poprzednich częściach rozprawy. Ta, ujawnia się już na poziomie wątków najczęściej poruszanych. W przypadku *Pamiętników bezrobotnych* były to opisy percepcji siebie w dwu kontekstach – bezpośrednio pisząc o tym, jak siebie postrzegają oraz pośrednio, poprzez opisy zachodzących zmian i procesów wynikających z różnorodnych czynników zewnętrznych. W przypadku wywiadów eksperckich z doradczyniami zawodowymi na poziomie indywidualnym najwięcej uwagi poświęcono kategoryzowaniu osób pozostających poza zatrudnieniem opartemu na różnych systemach klasyfikacji. Natomiast w przypadku bezpośrednich rozmów z osobami posiadającymi doświadczenie braku zatrudnienia odnotowałem, że ich uwaga w największym stopniu skupiła się na sferze emocjonalnej. Emocje są zatem pierwszą opisywaną kategorią wypowiedzi, wyłonioną z materiału badawczego. Jak wynika z innych badań, osoby pozostające bez zatrudnienia mają tendencje do nadmiernego skupiania uwagi na swoich emocjach (Kirenko, Boczkowska 2017: 199).

W sferze emocji osoby badane odnosiły się między innymi do tego, jakich emocji doświadczały w związku z kryzysem, w jakim się znalazły (wewnętrznie) oraz jak czynniki zewnętrzne (osoby bliskie, otoczenie instytucjonalne) wpływały na ich odczucia. Wszystkie osoby, z którymi rozmawiałem wskazywały, że brak zatrudnienia wiązał się dla nich z odczuwaniem stresu, stając się nie tylko kategorią opisu własnego doświadczenia, ale także pewnego uogólnionego twierdzenia, że kryzys ten jest stresujący. Utrata zatrudnienia, jest jednym z czołowych zdarzeń krytycznych w życiu człowieka i powoduje doświadczanie

lęku (Oniszczenko 1998 za: Kirenko, Duda 2917: 36). W odniesieniu do postawy osób urzędniczych, jedna z badanych odniosła się do jego odczuwania w następujący sposób:

> *Nie czujesz, że ktoś w ogóle wiesz, jakby chce ci pomóc? Ktoś, no oczywiście to jest, czyjaś praca tak, ale. Ale mam wrażenie, że to nie tak powinno wyglądać w sensie jakby brak pracy w większości sytuacji jest już i tak stresującym wydarzeniem w życiu, nieważne czy masz wiesz, gdzie mieszkać, masz dom, masz, masz oszczędności czy masz co jeść. To nie ma znaczenia. Dla każdego to jest stresująca sytuacja, zwłaszcza jeżeli zostajesz bez pracy z dnia na dzień* (W12 N4).

Badana argumentuje, że utrata zatrudnienia jest sytuacją stresującą niezależnie od uwarunkowań życiowej i ekonomicznej egzystencji jednostki, która jej doświadcza. Urząd, jako instytucja, która nie jest skora do pomocy i wsparcia w przezwyciężeniu go, powoduje, że staje się on bardziej dotkliwy (o czym więcej napiszę nieco dalej).

Inna badana doświadczane emocje nazwała wprost „negatywnymi", do których zaliczyła wstyd i zwątpienie, co do podejmowanych działań, dla czego nie bez znaczenia pozostawał wpływ środowiskowy.

> *Ale też zetknęłam się i tak trochę stanęłam twarzą w twarz z takimi emocjami negatywnymi wewnątrz mnie, które się gdzieś tam zaczęły pojawiać, tak, jakaś tak, jakiś tam wiesz, wstyd, tak jak już rozmawialiśmy, czy jakieś takie zwątpienie, czy ja na pewno robię dobrze? Czy to wszystko ma sens, czy wiesz czy może ja nie wymyśliłam sobie czegoś po prostu tutaj wiesz takiego górnolotnego, czego się nie da osiągnąć* (W16 N8).

Badana pokazuje bezpośredni wpływ braku zatrudnienia na wywoływanie i odczuwanie „negatywnych" emocji. Sygnały odbierane od osób z jej otoczenia powodowały, że rozważała zmianę obranej przez siebie ścieżki dotyczącej życia zawodowego i zatrudnienia, a wątki te pojawiły się również u innej badanej:

> *Więc przez to takie przez przyszpilanie od wszystkich ja się czułam momentami, czułam wstyd, że jestem bez pracy i czułam momentami, jakbym zawodziła, tylko nie wiem, czy jestem w stanie powiedzieć, że zawodziłam samą siebie, raczej powiedziałabym, że zawodziłam innych. Bo ja wiedziałam, co robię, jakby to był, to był z mojej strony to był plan, który nota bene przyniósł mi taki skutek, jak i jaki jest teraz tak i i jestem w tym miejscu gdzie jestem więc no chyba, chyba jednak nie był zły* (W11 N3).

Kontekst sytuacyjny jest w jej przypadku nieco odmienny, bowiem badana postrzega rozważanie zmiany planów jako działania oczekiwanego przez innych, który jednak pozostaje w dysonansie z jej własną percepcją przyszłości. Stawia ją to w świetle jednostki niekompetentnej, której właściwą ścieżkę wyznaczają osoby z jej otoczenia, co jest odzwierciedleniem społecznych przekonań. W tej perspektywie jest nie tylko niekompetentna, ale także doświadcza obniżenia zdolności poznawczych, objawiających się ograniczonymi zdolnościami podejmowania trafnych decyzji (Stiglitz 2015: 206). Racjonalną decyzją, byłoby dostosowanie się do ścieżki rekomendowanej przez osoby z jej najbliższego otoczenia.

Rozbieżność własnych planów z pomysłami osób z najbliższego otoczenia było źródłem doświadczania „negatywnych" emocji, spowodowanych niespełnianiem oczekiwań innych osób i poczucia zawodzenia ich. W doświadczeniach moich badanych zaznacza się zatem ścisły związek między ich stanem emocjonalnym mającym swoje korzenie w zachowaniu i oczekiwaniach innych osób związanych z nieposiadaniem przez te osoby zatrudnienia.

Doświadczanie „pozytywnych" emocji nie zajęło znaczącego miejsca w narracjach badanych przeze mnie osób. W materiale empirycznym, znalazł się jedynie jeden taki opis, w którym badany odniósł się do ich odczuwania, a nie np. do wskazania sukcesu w poszukiwaniach zatrudnienia (co jest „pozytywnym" doświadczeniem, jednak niebezpośrednio wskazującym na stan emocjonalny). Mężczyzna mówił o wsparciu otrzymanym od osób z najbliższego otoczenia, które równoważyło jego brak ze strony osób zatrudnionych w powiatowym urzędzie pracy:

> [o wsparciu społecznym – przyp. M.R.] *Yy, znaczy, nie lepiej było tak jak było, bo jak były negatywne emocje tam, to przynajmniej jak tutaj czy w ogóle w sieci to te jakby. Był kontrast tych relacji tego tego wsparcia go braku, no więc. Więc to, jakby zawsze dawało jeszcze nadzieję i motywowało, żebym sam szukał i sam ostatecznie i za pierwszym, i za drugim razem znalazłem sobie pracę* (W9 N1).

Co więcej, w jego ocenie to społeczne wsparcie było motywatorem do podejmowania wysiłków poszukiwania zatrudnienia, które finalnie pozwalały owe zatrudnienie podjąć. Wsparcie społeczne jest warunkiem prawidłowego funkcjonowania jednostki, a szczególną rolę odgrywa w sytuacjach, gdy doświadcza ona kryzysu (Ślebarska 2010: 34–35). Korzystanie ze wsparcia instytucjonalnego wśród badanych przeze mnie osób z doświadczeniem braku zatrudnienia, wiązało się z poczuciem braku sensu czy zawiedzionych nadziei. Towarzyszące obecności w powiatowym urzędzie pracy emocje, wynikały z dwóch procesów: niespełniania oczekiwań,

co do oferowanego wsparcia oraz poczucia, że obecność w nim tak naprawdę niczego nie wnosi i nie zmienia. Mowa o nich w poniższych fragmentach wywiadów.

> *Co więcej, na wyczytałam na stronie, że będąc trochę, może na to liczyłam, że będąc osobą zarejestrowaną jako bezrobotna urzędy pracy oferują mnóstwo szkoleń, jakieś takie fajne, stricte już zawodowe szkolenia, a nie jakieś ogólne, które dają wiedzę bardzo ogólną, a nie zawodową. Oczywiście jak doszło, co do czego, nic nie było, ani informacji o tym czy kiedyś będą, kompletnie nic* (W10 N2).

> *Tyle że mi się coraz mniej chciało tam chodzić, no bo zrozumiałe, że to jakby nic nie dawało, więc jak poczucie takie bezsensu i straty nawet. Nawet tej godziny czy półtorej raz w tygodniu, to już by miało wartość takiej realnej straty, nie tak* (W14 N6).

Odczucia związane z obecnością w powiatowym urzędzie pracy i nieskutecznością czy też brakiem wsparcia mogły wywoływać również frustrację. Opisywały ją badane przeze mnie osoby, wiążąc ją nie tylko z kontekstem instytucjonalnym, lecz także szerzej, jako efektu nieskuteczności działań podejmowanych w celu przezwyciężenia kryzysu.

> [o konsekwencjach długotrwałego i nieskutecznego bycia w instytucji – przyp. M.R.] *No to, że właśnie ta narastała frustracja i właśnie ja też już nie podchodziłem, jakby tak też personalnie, ale tak jakby mechanicznie zacząłem podchodzić do tego wszystkiego, przez co jeszcze trudniej było mi znaleźć tę pracę* (W14 N6).

Frustrację spowodowaną nieskutecznym działaniem charakteryzuje narastanie w miarę upływu czasu. Można ją interpretować jako swego rodzaju zniecierpliwienie we wspomnianym kontekście instytucjonalnym, ale również wydłużającym się okresem pozostawania osobą niezatrudnioną. Wpisuje się to w dostrzeżoną przez Marka Podgórnego (2000) zmianę mechanizmów zaradczych wraz z czasem trwania braku zatrudnienia. Wydłużanie się go, powoduje odsuwanie od optymizmu i przechodzenie w coraz bardziej pesymistyczny sposób postrzegania przyszłości, a także możliwości przezwyciężenia kryzysu.

> [frustracja – przyp. M.R.] *Narastała cały czas nie. Więc coraz ciężej było jeszcze pracę znaleźć i samemu, bo się już nie chciało szukać w firmach, jak tam co tydzień chodziło, a to może znajdą za tydzień, a się nie znajdowało nic, tylko tyle że raz to mi znaleźli ten staż, a tak naprawdę. No to, nie wiem, za pierwszym razem chyba nie wiem, przez pół roku z nimi współpracowałem czy dłużej? Za drugim dłużej, no bo byłem pół roku*

na stażu więc. No ale zanim ten staż mi znaleźli to też minęło chyba z dwa miesiące jak nie trzy (W9 N1).

W wypowiedziach badanych silnie zaznacza się jednak kontekst instytucjonalny, wskazujący na występującą po stronie instytucji bierność lub niechęć realnego wsparcia osób pozostających bez zatrudnienia. Stosunek instytucji potęguje odczuwanie frustracji, braku wsparcia i pozostania samemu z rozwiązaniem kryzysu czy pesymistycznej wizji przyszłości.

Wśród odczuć i emocji pojawiających się w związku z doświadczeniem kryzysu braku zatrudnienia, osoby badane wskazywały również poczucie uprzedmiotowienia, wyrażającego się niechęcią czy pogardliwym stosunkiem osób zatrudnionych w powiatowym urzędzie pracy. Wątki te (emocji i uprzedmiotowienia) płynnie połączyła jedna z badanych, w następujących słowach:

Za pierwszym razem czułam się bardzo mocno, nie chcę powiedzieć pogardliwie, ale tak negatywnie potraktowana po tym, kiedy okazało się, że mam studia. I jakby ten mój kontakt z moim wówczas doradcą zawodowym dla mnie już od samego początku, od tej pierwszej wizyty, bo faktycznie rejestrowałam się w urzędzie osobiście, był tak mocno naznaczony tym piętnem tego, że ta reakcja była taka, no ale co my mamy pani zrobić? Jakby, pani jest po studiach, to proszę, proszę sobie poradzić, nie? Właśnie to nie było powiedziane wprost, ale jakby sytuacja i całe to, jak wyglądała ta rozmowa, to to mniej więcej taki, taki wychodził z tego wajb (W11 N3).

Zdaniem badanej, powodem opisywanego przez siebie stosunku doradczyni zawodowej było posiadane wykształcenie. Jak mówi – mając wyższe wykształcenie nie powinna mieć trudności ze znalezieniem zatrudnienia i być może również nie powinna korzystać ze wsparcia instytucji. Uprzedmiotowienie ma w tym przypadku charakter mechanicznego traktowania badanej, bliskiego dla nurtu medycznego „przypadku". Brak wyjścia poza procedury i utarte schematy działania, które badana opisywała w innych wypowiedziach, lokują urzędnicze działania w „przerobie numerków", a więc pozbawiając podmiotowości (por. Sztandar-Sztanderska 2016: 11). Sądzę, iż istotnym kontekstem w opisywanym przypadku jest fakt, że badana korzystała ze wsparcia w mniejszym powiecie, w którym wskaźniki opisujące sytuację na rynku pracy nie należą do najkorzystniejszych (m.in. wysoki odsetek osób zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, niewielka liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej), zaś w ujęciu regionalnym są to jedne z gorszych. W takim przypadku wielkość powiatu ma istotne znaczenie, tak na zakres wsparcia, jak i kwestie światopoglądowe.

Bezpośrednie odwołania do uprzedmiotowienia wystąpiły u innych badanych przeze mnie osób. Jedna z nich, porównała swoją obecność w instytucji do przelatującej kuli w maszynie gry liczbowej, a ów uprzedmiotowiony sposób traktowania wywołuje opisane wcześniej „negatywne" emocje, między innymi stres:

> *[B]rak pracy w większości sytuacji jest już i tak stresującym wydarzeniem w życiu,* (…) *Dla każdego to jest stresująca sytuacja, zwłaszcza jeżeli zostajesz bez pracy z dnia na dzień. I bycie potraktowanym jak jakaś taka wiesz kolejna kolejna kulka, która wpada i wypada z totolotka, no, no jest po prostu słaba, nie* (W12 N4).

Mechaniczne, przedmiotowe traktowanie osób korzystających z pomocy i wsparcia powiatowego urzędu pracy nie jest specyfiką mniejszych powiatów, a także nie zależy od form wsparcia dostępnych dla danej osoby. Jak pokazuje poniższy przykład, dotyczy również osób pochodzący z dużych miast na prawach powiatu, a także tym, którym przysługuje wsparcie finansowe.

> *Właśnie komunikacja dla mnie zawsze była ważna, żeby móc porozmawiać z przełożonymi, z podwładnymi i też właśnie jak trafiłam do urzędu pracy, to to to było takie bardzo oschłe. Wypełnienie formularza, wypłata na konto, udowodnienie stażu pracy. I tak jak mówię, to dało mi tylko takie poczucie bezpieczeństwa, że mam ubezpieczenie* (W10 N2).

Badana wskazała na istotną i elementarną trudność w kontakcie z osobami zatrudnionymi w powiatowym urzędzie pracy, bowiem dotyczącą kwestii komunikacji, która była wyjątkowo oszczędna, by nie powiedzieć, że w ogóle jej nie było. W takiej sytuacji trudno mówić o innych aspektach wsparcia i ich skuteczności, kiedy osoby z niego korzystające napotykają bariery w porozumiewaniu się z osobami urzędniczymi. Jak wspomina, przysługujące jej świadczenia, dały jej poczucie bezpieczeństwa, czego bez wątpienia nie można powiedzieć o wsparciu ze strony osób zatrudnionych w urzędzie (stanowiska związane z doradztwem zawodowym czy klienta i inne), którego brakuje osobom znajdującym się w kryzysie braku zatrudnienia.

W dotychczasowym opisie dotyczącym poziomu indywidualnego kilkukrotnie wspominałem o odczuwanym przez osoby pozostające bez zatrudnienia poczuciu braku wsparcia oraz bycia z kryzysem i jego rozwiązaniem samemu. Dotyczyło to wątków korzystania ze wsparcia powiatowych urzędów pracy, jak i wsparcia społecznego od osób z najbliższego otoczenia. Brak wsparcia, będący kolejną kategorią opisu wyłonioną z materiału

empirycznego dotyczy również obszaru indywidualnego opisywanego przez osoby z doświadczeniem braku zatrudnienia. Bezpośrednio o kwestiach tych badane przeze mnie osoby wypowiadały się w poniższych słowach:

> *Ale jednak te takie momenty wątpliwości się pojawiały i myślę, że to też jakby sprawiało, że czułam się, że jakby nie mam wsparcia ze strony takiej powiedzmy najbliższej rodziny. No bo ciężko tu też o wsparciu mówić, nie, jakby no* (W12 N4).

> *Oczywiście, no ja też nie oczekuje, że ktoś rozwiąże moje problemy, tak. Jestem na tyle jeszcze świadoma, tego co robię, że uważam, że sobie daje radę, ale jakieś minimalne wsparcie. Byłoby łatwiej* (…) [brakuje – przyp. M.R.] *Takiego wsparcia, że nie wiem, to może przyjdź na rozmowę do, jakiś psycholog, jakkolwiek, tak? Dla osób, które straciły pracę, a nie same ją porzuciły, może takie wsparcie by się przydało* (W10 N2).

> *No właśnie, już większość, bo tak, że na większość rzeczy nie miałem tam wpływu* (W9 N1).

> *Myślę, że też tego poniekąd, że właśnie finalnie zawsze jesteś zdany na siebie i i dobrze jest być w zgodzie ze sobą. Dobrze jest rozumieć, czego chcesz. Dobrze jest za tym podążać, bo czyjś pomysł na ciebie nie będzie czymś, myślę, że to nigdy się nie sprawdzi* (W11 N3).

Ostatnia z cytowanych badanych przekazuje pewną uniwersalną zasadę, tak opisywaną przeze mnie we wcześniejszych rozdziałach, jak i wspominaną bardziej lub mniej bezpośrednio przez inne badane osoby. Zasada ta głosi, że niezależnie od okoliczności zawsze pozostaje się samemu ze swoimi sprawami. Dostrzega w tym pewną dodatnią wartość, jaką jest poznanie własnych potrzeb i oczekiwań.

Ograniczone wsparcie ze strony osób najbliższych oraz jego brak ze strony instytucji, wzmacnia u osób niezatrudnionych poczucie, że kryzys, w którym się znaleźli muszą rozwiązać samodzielnie i wykorzystując własne możliwości i zasoby. Jak powiedziała mi jedna z badanych – ostatecznie każdy staje w obliczu rozwiązania własnych trudności życiowych i sukces działań w tym zakresie zależy wyłącznie od własnego wysiłku:

> *[N]o może zacznijmy od tego, że jeżeli chcesz tą pracę faktycznie znaleźć i jakby. To to, czego ty się możesz nauczyć, to jest przede wszystkim tego, żeby poradzić sobie samemu,*

żeby nauczyć się takiego zaufania do siebie, że wiesz, co robisz, nieważne jakby co to jest. Nieważne jaką drogę obierzesz żeby sobie po prostu ufać. Bo finalnie nikt za ciebie niczego nie zrobi, tak. Nawet jeżeli urząd pracy znajdzie dla ciebie ofertę, jeżeli wiesz, wyślą cię na rozmowę, że tak naprawdę na koniec dnia i tak wszystko zależy od ciebie, tak? (W11 N3).

Radzenie sobie z własnymi kryzysami jest zatem koniecznością w obliczu braku wsparcia, a jednocześnie przestrzenią *experiential learning*. Częstokroć proces ten opiera się na rozpoznawaniu własnych potencjałów i możliwości, których osoba dotychczas nie dostrzegała. Weryfikacja siebie jako proces odnoszący się do powyższych uwarunkowań, jest kolejną, wyłonioną z materiału badawczego kategorią opisu.

Weryfikacja siebie wiąże się ze wzmacnianiem przekonania o słuszności podejmowanych decyzji i działań własnych, a także pozwala nauczyć się zaufania do siebie, które wspiera trwałość i stabilność tych przekonań. Może to być okazja do uczenia się i treningu samostanowienia, którego nie było możliwości podjąć wcześniej, chociażby ze względu na nadopiekuńcze otoczenie czy nadmierną ingerencję rodziców w sprawy własne ich dzieci. Szeroko o tym opowiedziała mi jedna z badanych:

[w dzieciństwie przez rodziców – przyp. M.R.] *Byłam trochę trzymana pod kloszem, o tak. I dla mnie na przykład to była taka lekcja pokory pod tym kątem, że mogłam albo pójść w tą stronę, którą moi rodzice chcieli, żebym poszła, czyli wziąć cokolwiek byle, żeby mieć tą pracę albo mogłam ukorzyć się pod tym kątem, że nie wezmę tego, wezmę na siebie wszystko to, co co się z tym wiąże, co było okropnie trudne, bo to było dużo emocji, dużo emocji od innych, dużo oczekiwań od innych, dużo zawodu od innych. (...) To dla mnie była lekcja pokory takiej po prostu wiesz na zasadzie, że. Że, że nie zawsze będzie lekko i czasami ty wybierzesz cięższą drogę sam z siebie, dlatego, że ty nie chcesz tego lekko. Nie chcesz tego lekko, bo to dla kogoś jest lekko, bo teraz dla mnie wzięcie rozwiązań moich rodziców nie jest łatwiejsze, w sensie, tak, miałabym pracę, miałabym pracę szybciej, tyle że ja to przeszłam. (...) Ja jakby podeszłam do tego po raz pierwszy, chyba w moim życiu podeszłam do szukania pracy w ten sposób, że nie na zasadzie wezmę cokolwiek, tylko na zasadzie wezmę to, czego ja chcę i wezmę ofertę, która mi odpowiada* (…) (W11 N3).

Badana dostrzega istotną wartość w przejściach związanych z uczeniem się decydowania o sobie i swojej przyszłości w konsekwencji utraty zatrudnienia, mimo, iż proces ten nie należał

ani do łatwych, ani przyjemnych – wywoływał bowiem wiele trudnych emocji, związanych z wyjściem poza dotychczasowy schemat działania oraz z niespełnianiem oczekiwań innych osób z najbliższego otoczenia. Doświadczenie badanej można odczytywać jako świadomy wybór, charakteryzujący podejście indywidualistyczne, który ma uchronić przed katastrofą (por. np. Beck 2012: 206). Doświadczając kryzysu braku zatrudnienia odczuwała bowiem potrzebę rozwiązania go według własnych zasad, a nie jak dotychczas, według koncepcji innych osób. Uwagę zwraca również kontekst tych doświadczeń, które dotyczą zarówno sfery zawodowej (podjęcia zatrudnienia), jak i były przez moją rozmówczynię ekstrapolowane na ogół jej życiowego funkcjonowania.

Choć zatem koszty uczenia się decydowania o sobie zdają się być relatywnie wysokie, to ze względu na wynikające z procesu korzyści, warto je ponieść. W kontekście indywidualnych doświadczeń związanych z nieposiadaniem zatrudnienia należy zauważyć, że moja rozmówczyni opisuje swoje odczucia także jako uczenie się pokory. Rozumiała ją jako nabywanie świadomości, że nie zawsze łatwe rozwiązania są najlepszymi i właściwymi, w związku z czym, ponoszenie kosztów wyboru tych trudniejszych, jest tego warte.

Proces ten nie przebiega jednak w sposób niezakłócony – jest obarczony wątpieniem w siebie, podejmowane decyzje i działania, które ponownie, są efektem nacisku osób z najbliższego otoczenia. Czytamy o nich w poniższych fragmentach wywiadu.

> *Ale też zetknęłam się i tak trochę stanęłam twarzą w twarz z takimi emocjami negatywnymi wewnątrz mnie, które się gdzieś tam zaczęły pojawiać, tak, jakaś tak, jakiś tam wiesz, wstyd, tak jak już rozmawialiśmy, czy jakieś takie zwątpienie, czy ja na pewno robię dobrze? Czy to wszystko ma sens, czy wiesz czy może ja nie wymyśliłam sobie czegoś po prostu tutaj wiesz takiego górnolotnego, czego się nie da osiągnąć* (W16 N8).

> *Ale myślę też, że z czasem zaczęło to tak, zaczęłam ja tym też przesiąkać, w tym sensie, że mimo że ja, jakby cały czas miałam gdzieś tam ten mój wzrok na mój plan, wiem, co robię i jakby tego się staram trzymać, to pojawiały się takie… pojawiały się takie myśli, że. A może oni mają rację? A może jednak robię źle? A może jednak powinnam zmienić podejście?* (…) *To czego jakby mi tutaj zabrakło i i myślę, że to boli najbardziej w tym wszystkim to jest takiego zwykłego zaufania, że ja wiem, co robię.* (…) *A tymczasem no zostałam potraktowana jak jak jest taka wiesz trochę gówniara, która. Która potrzebuje, żeby ją rodzic poprowadził za rączkę, nie. I i która jest niepoważna* (W11 N3).

Brak wsparcia ze strony osób najbliższych oraz uznania słuszności decyzji podejmowanych przez osoby pozostające poza zatrudnieniem jawi się im jako przejaw braku zaufania, jako uznanie poprzez niezdolność do podejmowania słusznych decyzji za osoby niepełnowartościowe. Przywodzi to na myśl kontrolę rodziców nad dzieckiem, która w tym przypadku dotyczy jednak osób dorosłych. Remedium na to zdaje się być uczenie w duchu władzy pastoralnej (Foucault 2020b: 6), w której jednostkę, niczym biblijną owieczkę, prowadzi się przez życiowe arkana, chroniąc ją przed czyhającymi niebezpieczeństwami, w tym wynikającymi z braku własnej wiedzy i kompetencji.

Osoby z doświadczeniem braku zatrudnienia, z którymi rozmawiałem, opowiadały także o własnej podstawie co do samorozwoju czy uczenia się. Dotyczyło to jednak dwóch kontekstów, tj. uczenia się jako postawy uwikłanej/wynikającej z kryzysu braku zatrudnienia, jak i niezależnej od tego doświadczenia. Do pierwszego z wymienionych kontekstów zaliczyć można poniższą wypowiedź:

> [o indywidualnym uczeniu się – przyp. M.R.] *Albo nie było kontaktu z tamtej strony, ani nie odbieramy moich rzeczy, więc właśnie ta motywacja wpływała na to, że już zmieniłem też podejście do swoich prac. Może też jakoś dojrzałem w tej kwestii. Jakby albo znalazłem swój własny sposób na to jak na żeby w jakimś miejscu przetrwać dłużej. Bo w przeszłości tam te mojej pracy były po dwa, trzy, cztery miesiące. Tylko tam wyjątkowo pierwszą pracę miałem tam rok i potem w* [nazwa firmy] *byłem na magazynie, to już też byłem ponad rok. Teraz u siebie jestem już , we wrześniu dwa lata będzie, no i chyba zostanę, bo też już się trochę porozpychałem, co uruchomiło pewne mechanizmy, które wpłynęły pozytywnie na moją pracę* (W9 N1).

Utrata zatrudnienia i różnorodne (indywidualne, społeczne, instytucjonalne) doświadczenia z nim związane spowodowały, że badany dokonał „kalibracji" własnego podejścia wobec zatrudnienia i swojej postawy w miejscu jego świadczenia. Choć używa określenia „przetrwania", odwołującego się do sytuacji, którą należy ścierpieć, wytrzymać, a więc sytuacji o charakterze „negatywnym", to dostrzega w nim „pozytywny" wpływ, którego wyrazem jest długoterminowe utrzymanie zatrudnienia w jednym miejscu oraz branie pod uwagę jego zdania przez przełożonych.

W drugim kontekście, tj. uczenia się niezależnie od kryzysu nieposiadania zatrudnienia, wypowiadała się inna badana. Odnosiła się do postawy ukierunkowanej na dokształcanie się, które jednak w jakimś stopniu wiązała z wykonywanymi obowiązkami zawodowymi:

Bardziej się skupiam na angielskim, bo to też własnym sumptem uczę się angielskiego cały czas. No nie mam kontaktu na co dzień, wiesz jak to jest. Ale raz w tygodniu mam lekcję, jedna godzina dla mnie, mam swojego nauczyciela także, żeby chociaż nie zapomnieć to czego się nauczyłam, żeby, żeby porozmawiać. Także też ja dużo w pracy wkładam w samoedukację, ponieważ tam pracuję w innej księgowości, zrobiłam jeden poziom kursu w stowarzyszeniu księgowych. Teraz jesienią się zapisałam, zrobię drugi. Żeby lepiej rozumieć, to co umiem, jednak jeszcze trochę lat pracy przede mną się chciałabym, żeby ta praca tam też była dla mnie przyjemnością, a nie tylko trudem i musem, bo muszę zarobić na życie. Także ja cały czas, no akurat taką osobą jestem, że pracuję nad sobą (W10 N2).

Uczenie się języka angielskiego przez badaną jest bezpośrednim przykładem uczenia się niezależnego od doświadczenia braku zatrudnienia. Wspomniane przez nią kursy księgowe są na styku własnego zaangażowania i działania podejmowanego w związku z wykonywanymi obowiązkami zawodowymi. Choć sama podejmuje inicjatywę w tym zakresie, to postrzega ją przede wszystkim w kontekście zawodowym – pozostania na bieżąco z nowinkami i zmianami w branży oraz uatrakcyjnienia wykonywanych obowiązków (w czym zdaje się słychać cichutki głos Davida Graebera czy Jamesa Suzmana, piszących m.in. o uatrakcyjnianiu obowiązków, choć w tym przypadku wynika to z inicjatywy własnej). Jak mówiła, robi to także dlatego, by przeżyć kolejne lata wykonywania obowiązków zawodowych z większą przyjemnością niż trudem i przymusem.

W opisywaną kategorię weryfikacji siebie wpisuje się jeszcze jeden wątek, odnoszący się do aktualizacji własnych przekonań w oparciu o własne doświadczenie (mające zatem wartość edukacyjną). Jest nim – parafrazując cytowaną poniżej badaną – doświadczenie poczucia „końca świata" w związku z utartą zatrudnienia i obaw, związanych z nieznalezieniem go ponownie:

Więc tym bardziej to było dla mnie takie ciężkie, bo myślałam, że się świat zawalił, ja już nigdy pracy nie znajdę. Co jest błędem, bo praca jest, i jest nadal tak. No, ale musiałam, to był ogromne wysiłek z mojej strony (W15 N7).

Badana w zacytowanej wypowiedzi pokazała pewien proces zmiany myślenia. Stając w obliczu sytuacji kryzysowej miała ograniczoną przestrzeń dostrzegania możliwości jego przezwyciężenia, wątpiąc w odmianę rzeczywistości (por. Stiglitz 2015: 206; Kirenko, Duda 2018: 181). Kiedy jednak ów kryzys udało jej się przezwyciężyć, z perspektywy czasu,

ówczesne postrzeganie swojej sytuacji uznała za błędne i nieadekwatne do rzeczywistości. Można zatem twierdzić, że utrata zatrudnienia odbiera nadzieję, na lepszą przyszłość, a taka wizja jest rezultatem kryzysu, który niejako odbiera możliwość realnej oceny własnej sytuacji. W obliczu takich wniosków, stan ten może być przejściowy (pod warunkiem, że nie oznacza długotrwałego pozostawania bez zatrudnienia, co stwarza ryzyko chroniczności).

Tymczasowość oraz wyjątkowość stanu, jedna z badanych postrzegała, tak w odniesieniu do nieposiadania zatrudnienia, jak i trwającej pandemii SASR-CoV-2. Z jednej strony upatruje w nim przyczynę utraty zatrudnienia, zaś z drugiej strony, była to dla niej szansa, która stworzyła przestrzeń na refleksję o swojej przyszłości zawodowej, a w rezultacie zmiany ścieżki:

> *No takich oczekiwań naprawdę nie miałam, bo to okres przejściowy i myślę, że gdyby nie pandemia i to, że nas wtedy tak brutalnie zamknięto, ten świat tak stanął, no do góry nogami i się wszyscy wystraszyli, to pewnie do tego etapu by nawet się nie doszło. Ale tak nawet, żeby sobie trochę odświeżyć głowę, wiesz uspokoić myśli, dałam sobie trochę więcej czasu. No skoro mam prawo, to dlaczego nie skorzystać, bo mogłam nic nie robić, ale no z drugiej strony czemu nie, całe życie na to pracuje?* (W10 N2).

Podobną potrzebę przestrzeni opisywał inny badany, jednak w odmiennym, bo instytucjonalnym kontekście. Odnosił się do konieczności cotygodniowego stawiennictwa w powiatowym urzędzie pracy, co jego zdaniem, nie przynosiło żadnego skutku i nie zbliżało go do przezwyciężenia kryzysu braku zatrudnienia. Jak mówił – ulgę przyniosło mu pozwolenie osoby doradczej na pojawienie się w instytucji rzadziej niż ze wspomnianą częstotliwością.

> *No to przyjdzie pan za trzy tygodnie, to już człowiek z ulgą odetchnął, że trochę odpocznę od tego wszystkiego, od tego syfu no a tak to a tak to non stop tydzień w tydzień w tydzień i nic to nie dawało, więc* (W9 N1).

Cytowany badany poruszył podczas wywiadu jeszcze jeden wątek, a mianowicie dostrzeganie pozytywnych zmian wynikających z nabywania doświadczenia uczestniczenia w rozmowach kwalifikacyjnych, które często odbywały się jeszcze w czasie trwania innego zatrudnienia.

> *Też często robiłem tak w tej pracy w sumie jeszcze nie, ale w poprzedniej jak jeszcze byłem już badałem grunt, mimo że jeszcze nie rezygnowałem, to już chodziłem na rozmowy i to mi pomagało też. Gdy byłem na rozmowie w jakimś miejscu co mnie bardziej interesowało, że już miałem to podbudówkę, miałem ten ciąg rozmów i już jakby*

mnie chwalono na tych rozmowach, że ja jestem bardzo przygotowany, a ja po prostu byłem już wdrożony w te rozmowy po tam trzech, po czterech, więc to dawało mi dużo doświadczenia takiego bieżącego, bo jak na przykład po pół roku czy po roku bym szedł na rozmowę bez i nie miałbym rozmów po drodze żadnych kwalifikacyjnych, to bym się czuł drętwo strasznie i byłbym nieprzygotowany do nich tak by, fizycznie też w sensie, jak chodzi o rozmowę o podejście o psychikę, a jak właśnie będąc w pracy chodziłem na rozmowy, już to właśnie no byłem w ciągu takim (W9 N1).

Uczestnictwo w nich przynosiło badanemu korzyści na wielu poziomach, a uwagę warto skierować na trzy z nich. Pierwsza, to dostrzeganie przez potencjalnych zatrudniających jego umiejętności radzenia sobie podczas rozmów kwalifikacyjnych. To z kolei (poziom drugi) dawało mu „pozytywną" informację zwrotną, stanowiącą docenienie jego wkładu w poszukiwanie zatrudnienia oraz motywację do dalszego działania w tym zakresie. Po trzecie, stosowane przez niego podejście dawało mu poczucie stabilności – rozpoczynał poszukiwania jeszcze podczas trwania zatrudnienia, co z kolei mogło motywować go do dokonania zmiany (pokazać możliwość innej rzeczywistości zawodowej czy docenienie jego wiedzy, kompetencji i umiejętności, których np. mogło brakować mu w aktualnym miejscu zatrudnienia).

Ostatnią kategorią opisu w obszarze indywidualnym, wyłonioną z materiału empirycznego, jest stygmatyzacja. Wątek ten pojawiał się również w opisach analizujących *Pamiętniki bezrobotnych*, a – w sposób pośredni – także w wywiadach przeprowadzonych wśród doradczyń zawodowych.

Jedna z badanych kobiet z doświadczeniem braku zatrudnienia opisywała stygmatyzację związaną z posiadanym przez nią wyższym wykształceniem, której doświadczyła ze strony doradczyni zawodowej zatrudnionej w powiatowym urzędzie pracy. W perspektywie jej dwukrotnej obecności we wspomnianej instytucji, doświadczona stygmatyzacja podczas pierwszego korzystania ze wsparcia urzędu, wywołała u niej obawy, a nawet oczekiwania jej ponownego doświadczenia, kiedy rejestrowała się po raz drugi. Opowiadała o tym w poniższych słowach:

O ile możemy tak powiedzieć, lubiłam się nawet z nią spotykać z moim doradcą zawodowym w takim sensie, że po prostu była miłą osobą. Nie czułam takiej stygmy, zwłaszcza, że no tutaj gdzieś ta obawa o tą stygmę była jeszcze większa, no bo studia zagraniczne, no to halo, co ty tutaj robisz? Ale w ogóle tego nie było. I miałam, mam wrażenie takie po prostu ludzkie, sympatyczne podejście, gdzie podejrzewam, że jak ci się tona ludzi przewija i jedyne co robisz w ciągu dnia, to rozmawiasz z każdą kolejną

osobą o tym samym (…) *czasem po prostu ciężko jest, wiesz zachować powiedzmy taki poziom sympatii, żeby dla każdego gdzieś tam jednak ją mieć, ale nieważne o jakiej porze ja do niej szłam, to to zawsze było to takie pozytywne doświadczenie* (W11 N3).

Inna badana (co interesujące, również kobieta) doświadczyła wykluczenia i stygmatyzacji ze strony potencjalnych osób zatrudniających oraz szerzej – rynku pracy, kiedy poszukiwała zatrudnienia. Owe niekorzystne podejście wynikało w tym przypadku z jej wieku oraz posiadanego doświadczenia zawodowego, w tym na stanowisku kierowniczym. Oba elementy okazały się utrudnieniem w poszukiwaniu zatrudnienia. Niechęć osób zatrudniających, wystąpiła mimo ogólnej narracji i tendencji do tworzenia zespołów wielopokoleniowych oraz rozprawianiu na temat wartości doświadczonych osób dla zespołów pracowniczych. O swoich doświadczeniach w tym zakresie opowiadała w następujący sposób:

Dokładnie, i to też obawiałam się, że będzie przeszkodą [wiek oraz około dwudziestoletni staż pracy – przyp. M.R.]. *Zresztą niejedna osoba mi powiedziała, że ale to teraz będziesz miała ciężko* (…) *I później* (…) *awansowałam tam na menedżera. No i to już nawet od koleżanki, która jest haerem w innej firmie stwierdziła, że będę miała ciężko, chociażby z tego powodu, że żaden szef nie będzie chciał u siebie zatrudnić szefa* (…) *No ale, ale w moim wieku, gdzie też firmy promują, że zatrudniamy młodych, oferujemy pracę w młodym zespole i też na nim w linkedinie było wtedy sporo też takich artykułów, że no jeszcze nie mam pięćdziesiątki, ale ze pięćdziesięciolatki to już są out, bo nie potrafią nawet aplikacji samodzielnie zainstalować.* (…) *I w firmie rzeczywiście jak szukałam pracy, to w wielu ogłoszeniach wielu właśnie, było to zawsze w korporacjach* (…) *bardzo mocno podkreślało, że oferują pracę młodym, ambitnym, szybko rozwijającym się zespole. No owszem, nie wpisuje pesela do CV, ale nie wyrzuciłam żadnego etapu ze swojego życia, więc mogą sobie policzyć ile* (W10 N2).

Badana opisywała paradoksalną sytuację na współczesnym rynku pracy, który z jednej strony promuje zatrudnienie w młodym i dynamicznym zespole, jako jeden z jego atutów (jednocześnie praktykując ageizm – wykluczenie ze względu na wiek) zaś z drugiej, opowiada o tym, jak ważne są osoby z bogatym doświadczeniem i ile mogą wnieść do takiego (międzypokoleniowego) zespołu. Wizja ta jednak nie do końca ma możliwość stać się realna, bowiem, jak wspomniałem, promuje się jednak zatrudnienie osób młodych.

Opisywane przeze mnie wcześniej poczucie konieczności samodzielnego przezwyciężenia sytuacji kryzysowej oraz braku wsparcia społecznego z otoczenia i instytucjonalnego może stać się przyczyną ambiwalentnego stosunku do siebie. Tak jak w poprzednim przypadku, był to rezultat doświadczeń związanych z poszukiwaniem zatrudnienia. Odczytuję to z poniższej wypowiedzi jednego z badanych przeze mnie mężczyzn:

> *Poszedłem na tą rozmowę, to też właśnie było z urzędu pracy. Przeszedłem za dobrze rozmowę i powiedzieli, że nie bo pójdę sobie od nich, za pół roku, że mam za wysokie kwalifikacje i doświadczenie za wysokie, oni mi mogą nie za dużo mi obiecać pieniędzy. Przecież to nie była najniższa wtedy, na tamten moment, a ja potrzebowałem pieniędzy i byłem bardziej jeszcze wkurwiony przez to, że że nie dostałem się do pracy, bo miałem za wysokie kwalifikacje, za wysokie doświadczenie. I i ten. I mnie nie wzięli właśnie przez to, że za słabe tylko w przeciwną stronę* (W9 N1).

Ponownie, mamy do czynienia z dyskryminacją zatrudnienia osób ze względu na ich zbyt bogate doświadczenie zawodowe, umiejętności czy kwalifikacje – jak mówił badany, nie zatrudnili go, ponieważ miał zbyt bogate doświadczenie. Ujawnia się tu pewien paradoks – lista wymagań w ofertach zatrudnienia jest długa, a wśród nich znajduje się kilkuletnie doświadczenie w danej branży/zawodzie, jednak w praktyce zatrudniający nie są skorzy do zaangażowania osób spełniających te kryteria. Doświadczenie to ma osobisty charakter – dotyczy przekonań o sobie i postrzegania siebie, które w tym przypadku lokują się między dwoma przeciwstawnymi opcjami – rynkowego oczekiwania budowania zawodowego portfolio oraz jego nadmiernej zawartości, stanowiącej przeszkodę w podjęciu zatrudnienia. Wywołuje to konsternację i brak zrozumienia dla sytuacji, zwłaszcza, jeśli osoba jest gotowa podjąć zatrudnienie za wynagrodzenie poniżej oczekiwań, tylko po to, by mieć środki na utrzymanie.

Podsumowując, indywidualne doświadczenie braku zatrudnienia opisywane jest przez osoby, które go doświadczają w perspektywie emocji i odczuć wynikających z tego kryzysu. Osoby badane, odnosiły się do nich w dwóch kontekstach – własnych przeżyć wewnętrznych oraz tych doświadczanych pod wpływem osób z otoczenia – najbliższych oraz reprezentujących powiatowe urzędy pracy. Kryzys ten jest stresujący, wywołuje poczucie wstydu, zwątpienie we własne możliwości i podejmowane decyzje. Osoby go doświadczające stają w obliczu oczekiwań innych związanych z podejmowaniem ściśle określonych działań zaradczych, które zdaniem otoczenia mają spowodować, że znajdą zatrudnienie. Powiatowe urzędy pracy są miejscami, które nie wspierają, a korzystanie z nich frustruje, pozbawia sensu i nadziei

na zmianę sytuacji. Instytucje są bierne, niechętne do wsparcia osób poszukujących zatrudnienia, a czasami nawet pogardliwe, co powoduje odczuwanie wykluczenia, marginalizacji oraz uprzedmiotowienia. Trudności w komunikacji z osobami urzędniczymi oraz brak wsparcia, powodują, że urzędy postrzegane są głównie jako miejsca, w których można uzyskać świadczenia, a nie „miękkie" wsparcie.

Spośród badanych przeze mnie osób, doświadczenie stygmatyzacji opisywały głównie kobiety, której doświadczyły także ze strony potencjalnych osób zatrudniających czy szerzej, rynku pracy. Powodem był wiek (wykluczenie ze względu na wiek – ageizm) oraz posiadanie bogatego doświadczenia zawodowego. To ostatnie, z jednej strony oceniane jest jako atut, z drugiej zaś powoduje niechęć osób zatrudniających. Moi rozmówcy i rozmówczynie w kontakcie z potencjalnymi zatrudniającymi doświadczyli sprzecznych oczekiwań, które mogą wywoływać u nich konsternację, poczucie zagubienia oraz ciągłego niespełniania rynkowych oczekiwań. Zdarza się tak, że osoby niezatrudnione otrzymują wsparcie od osób z najbliższego otoczenia (rodziny, osób partnerskich, przyjacielskich etc.), które równoważy jego brak ze strony urzędu pracy.

Powyższe czynniki wywołują i wzmacniają poczucie pozostawania samemu z rozwiązaniem kryzysu braku zatrudnienia, ale jako pewna reguła była ekstrapolowana na całą egzystencję, w której każdy zdany jest na siebie. W obliczu sytuacji pandemicznej oraz innych, trudnych do rozwiązania, doświadczenie to może być odczuwane jako „koniec świata", jakoby sytuacja ta mogła się już nie zmienić. Podejmowanie samodzielnych działań ukierunkowanych na przezwyciężenie kryzysu może mieć wartość edukacyjną – może uczyć np. wiary we własne możliwości czy słuszność podejmowanych decyzji (trening samostanowienia). Chęć, gotowość oraz podejmowanie wysiłków ukierunkowanych na podnoszenie własnych kompetencji i kwalifikacji jest cechą przejawiającą się u osób pozostających poza zatrudnieniem na dwa sposoby – jako naturalna dyspozycja, niezależna od sytuacji oraz jako swego rodzaju reakcja na znalezienie się w kryzysie braku zatrudnienia. Doświadczenie braku zatrudnienia stwarza także przestrzeń na refleksję dotyczącą własnego życia zawodowego, a – poprzez uczestniczenie w rozmowach kwalifikacyjnych i nabywania umiejętności w tym zakresie – także otrzymywania korzystnych informacji zwrotnych na swój temat.

Analiza materiału badawczego pozwala dostrzec edukacyjny potencjał braku zatrudnienia. Wzorem wcześniejszych podrozdziałów, pola, w których można ów potencjał dostrzec, przedstawiam na poniższym schemacie, ponownie stosując czteroelementowy układ analizy, opierający się na kategoriach porządkujących. Podział poszczególnych wątków ma jednak charakter umowny, nieostry, bowiem elementy te wzajemnie się przenikają. Chcąc

zachować przejrzystość wywodu dokonałem podziału przyjmując za kryterium poziom najwyższego dopasowania do konkretnej kategorii porządkującej.

W **sferze zawodowej** doświadczenie braku zatrudnienia dostarcza wiedzy o sprzecznych oczekiwaniach osób zatrudniających i dokonywanej przez nie stygmatyzacji – objawiającej się chociażby niechęcią do zaangażowania osób kierowanych do nich z powiatowego urzędu pracy. Motywatorem działań ukierunkowanych na podjęcie zatrudnienia jest wsparcie społeczne. Nie należy go jednak oczekiwań ze strony powiatowego urzędu pracy – z tej instytucji należy korzystać przede wszystkim, by otrzymać przysługujące świadczenia.

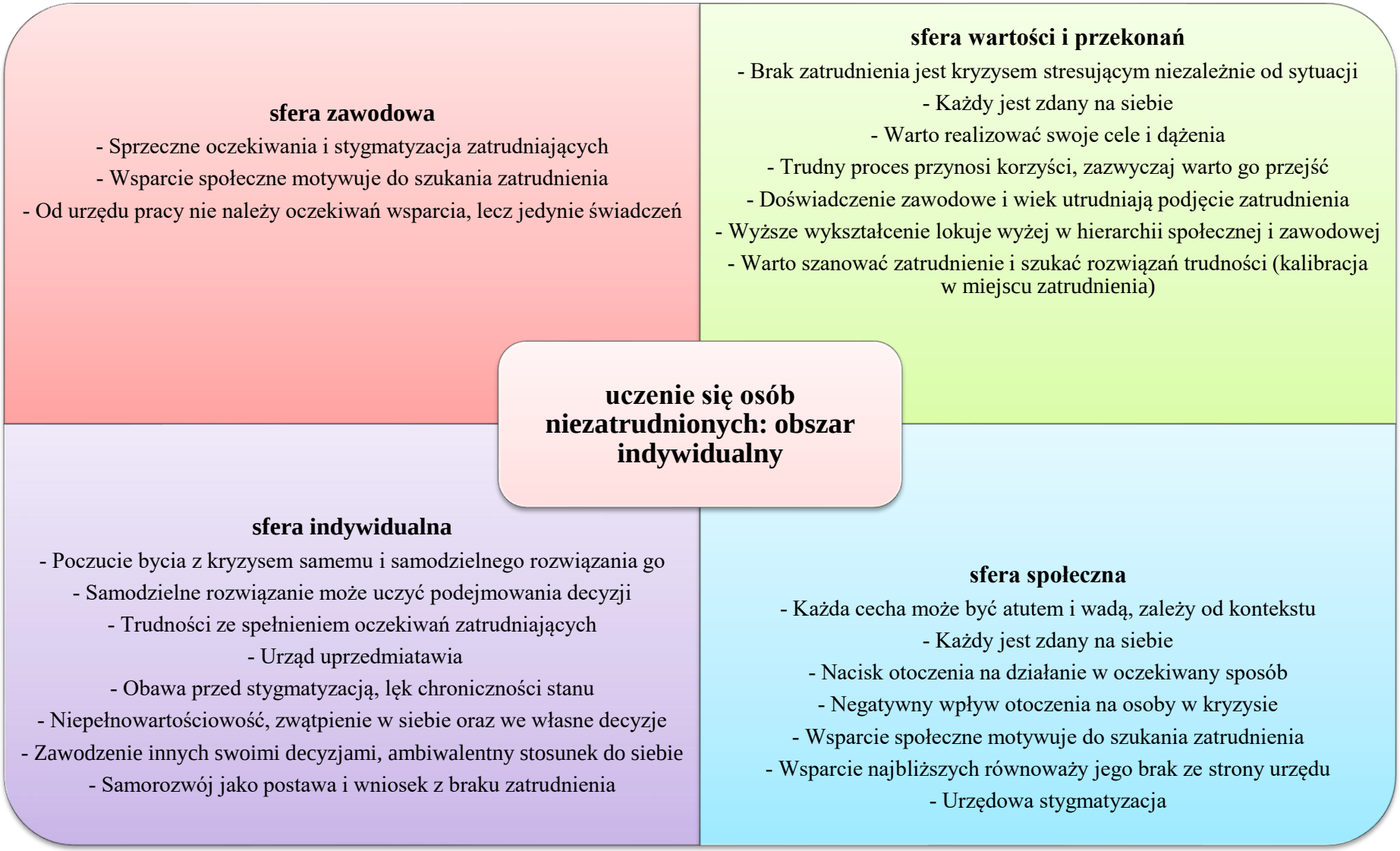
Podstawową kwestią w **sferze wartości i przekonań** jest uznanie braku zatrudnienia za kryzys wywołujący i wiążący się ze stresem, niezależnie od tego, jaka jest sytuacja osoby go doświadczającej. Proces przezwyciężania tego kryzysu jest trudny, jednak warto go przejść, ze względu na korzyści, jakie może przynieść (rozumiane bardziej jako pewne predyspozycje osobowościowe). Podobnie rzecz ma się z realizacją własnych celów i dążeń – pozostaną ważną kwestią dla jednostki, niezależnie od zmieniającego się kontekstu społecznego. Jak wnioskują osoby z doświadczeniem braku zatrudnienia – każdy jest tak naprawdę zdany na siebie. Choć z wielu stron (instytucji, osób z otoczenia) dociera do nich przekonanie o tym, że wyższe wykształcenie lokuje jednostkę wyżej w hierarchii społecznej, ich doświadczenia pokazują, że nie internalizują takiej postawy (wszak trudności z powrotem do zatrudnienia występują niezależnie od posiadanego wykształcenia).W kontekście zawodowym natomiast wyróżnić można dwa elementy wpisujące się w tę sferę i jest to przekonanie o tym, że doświadczenie zawodowe i wiek utrudniają podjęcie zatrudnienia, a także, że warto szanować zatrudnienie i szukać rozwiązania trudności pojawiających się w jego ramach. Jak wynika z badawczego opisu, łatwiej jest próbować skalibrować się do sytuacji w miejscu zatrudnienia niż go szukać.

W **sferze indywidualnej** wyróżniłem osiem elementów stanowiących edukacyjny potencjał braku zatrudnienia. Kryzys braku zatrudnienia wywołuje poczucie bycia osobą niepełnowartościową, tj. która nie wierzy w siebie i wątpi w słuszność podejmowanych przez siebie decyzji. Wiąże się to ściśle z oczekiwaniami otoczenia w zakresie podejmowania ściśle określonych działań, czego konsekwencją może być pojawiające się poczucie zawodzenia bliskich podejmowanymi decyzjami, a dalej również ambiwalentnym stosunkiem do siebie. Kryzys braku zatrudnienia wiąże się nie tylko z trudnościami spełnienia oczekiwań osób z najbliższego otoczenia, ale także osób zatrudniających. Osoby doświadczające tego kryzysu mają poczucie bycia z nim i jego rozwiązaniem samemu, jednak takie (samodzielne) przezwyciężenie go ma potencjał uczenia podejmowania decyzji. Istotną rolę w przezwyciężaniu kryzysu odgrywa własna postawa, a konkretnie ukierunkowanie

na samorozwój. Może on być tak postawą niezależną od tego kryzysu, jak i wykształconą w jego efekcie. W kontekście instytucjonalnym na sferę instytucjonalną składają się dwa elementy: poczucie urzędowego uprzedmiotowienia oraz obawa przed doświadczeniem w nim stygmatyzacji. Na poziomie ogólnym brak zatrudnienia wywołuje natomiast lęk przed jego chronicznością – postrzegania sytuacji jako takiej, z którą nie da się nic zrobić (nie odmieni się).

Tak jak w sferze wartości i przekonań, tak i w **sferze społecznej** znalazło się przekonanie o tym, że w kontekście przezwyciężania kryzysu (i nie tylko) każdy jest zdany na siebie. Osoby z najbliższego otoczenia mogą negatywnie oddziaływać na osoby, które doświadczają kryzysu braku zatrudnienia, a także wywierać nacisk na działanie w określony i oczekiwany sposób. Z drugiej strony, wsparcie społeczne jawi się jako motywujące do podejmowania działań ukierunkowanych na znalezienie zatrudnienia, a ponadto równoważy brak wsparcia ze strony instytucji publicznych (powiatowych urzędów pracy, w których główne doświadczenie dotyczy stygmatyzacji). Podobnie, jak w przypadku wsparcia społecznego, które może przynosić dwojakie efekty, ma się sytuacja z posiadanymi przez osobę cechami charakteru i innymi jej składowymi, np. doświadczenia zawodowego. Te, mogą być tak atutem, jak i wadą, a kluczem oceny jest kontekst.

Schemat 21. Uczenie się osób z doświadczeniem braku zatrudnienia: obszar indywidualny



Źródło: Badania własne

7.3. Lekcje od ludzi. Społeczny kontekst uczenia się z braku zatrudnienia

> *„Nieważne, czy masz wspierającą rodzinę czy korzystasz z pomocy urzędu pracy. Tak naprawdę finalnie jeżeli tej pracy nie masz, to jesteś bardziej zdany na siebie niż jakby na kogokolwiek innego”*

Badane przeze mnie osoby z doświadczeniem braku zatrudnienia stosunkowo niewiele uwagi w swoich wypowiedziach poświęciły kontekstom społecznym. Sytuacja ta jest jednak tożsama z tą, którą zaobserwowałem w przypadku dwóch pozostałych typów materiałów empirycznych, tj. pochodzących z wywiadów z doradczyniami zawodowymi oraz z materiałów pamiętnikarskich. Wzorem wcześniejszych opisów analizujących materiał empiryczny i tym razem konieczne okazało się poszukiwanie interesujących mnie badawczo kontekstów w niebezpośrednich wypowiedziach badanych przeze mnie osób.

Pierwszą kategorią opisu, wyłonioną z materiału empirycznego jest rynek pracy i zatrudnienie. Odnoszące się do niej wypowiedzi badanych przeze mnie osób, dotyczyły między innymi oczekiwań osób zatrudniających, spełniania tych oczekiwań przez osoby poszukujące zatrudnienia czy dostrzeganych nierówności i wykluczenia. Dwie pierwsze grupy wątków, tj. oczekiwań osób zatrudniających i ich spełniania są ze sobą ściśle związane, stąd też osoby badane często poruszały je razem. O oczekiwaniach formułowanych w ofertach zatrudnienia usłyszałem, że:

> *Prawie każda ulotka wyglądała, że staż pracy tyle i tyle, ale nie wiadomo, czy w tej dziedzinie czy w ogóle, wykształcenie takie i tam wiek od tyle do tyle, na przykład, nie? I to prawie każda kartka tak wyglądała, tylko się firmy zmieniały i tam numer telefonu jakby* (W16 N8).

Doświadczenie badanej pokazuje brak jasności zapisów ofert zatrudnienia w punktach dotyczących wymagań od osób kandydujących, a ponadto zbieżność tych wymagań niezależnie od firmy składającej propozycję (są zatem zunifikowane). Kwestię tę omawiałem przy okazji zatrudnialności (Jeruszka 2019: 9) – rynek wymaga kompetencji, ogólnie mówiąc, menedżerskich, na które składają się m.in. umiejętność pracy w zespole, komunikatywność itd., niezależnie od stanowiska i charakteru zadań zawodowych.

Doświadczenia badanych przeze mnie osób pokazują, że zaangażowanie po obu stronach, tj. osoby zatrudniającej i ubiegającej się o zatrudnienie nie zawsze jest takie samo,

co wzbudza ich zdziwienie. Jeden z badanych mężczyzn opisywał, że mimo wykonywania telefonów, stawienia się na miejscu, nie mógł porozumieć się z osobami rekrutującymi.

> [nadzieje na podjęcie zatrudnienia w jednym z miejsc były – przyp. M.R.] *Na chwilę i bardzo złudne, szczególnie, że tam się interesowałem. Angażowałem, kilka razy przyjechałem to raz stałem i w sumie przez godzinę nic się nie zdarzyło, bo w sumie babka nie odbierała więc jakieś tam lewy chyba interes miał być zrobiony tak naprawdę* (W14 N6).

Interesujące jest rozciąganie tego doświadczenia na inne obszary – jak bowiem mówił – dopuszczał możliwość realizowania nieuczciwych praktyk. Innym z zarzutów adresowanych względem potencjalnych zatrudniających była niechęć korzystania z możliwości wsparcia zatrudnienia przez powiatowy urząd pracy. Jak w niżej cytowanej wypowiedzi mówiła badana, dofinansowanie zatrudnienia osoby z urzędowego rejestru – wbrew obiegowej opinii – nie zachęca do korzystania z takiej formy wsparcia przez przedsiębiorstwa.

> *Także potem to się już potoczyło, tak, ale jakby innym zupełnie kanałem niż urząd pracy. Współczesne social media, jednak profil na lnikedinie daje bardzo dużo, pomimo, że nie ma zaznaczenia, że szukam pracy, odzywają się do mnie osoby z ofertami, co, co było nie do pomyślenia w urzędzie. Aczkolwiek mnie to trochę dziwi, ponieważ może mają mniej ofert pracy. Może, no na pewno to innym torem się toczy, ale przecież wiem, że urzędy pracy dofinansowują pracodawcom stanowiska jeżeli zatrudnią osobę, która ma status osoby bezrobotnej. Wydawać by się mogło, że tam będzie duży ruch. No, ale najwyraźniej nie było* (W10 N2).

Zaznaczę, że w dokonanym przez badaną opisie, powiatowy urząd pracy jawi się z jednej strony, jako miejsce, w którym osoby poszukujące zatrudnienia nie znajdą go, zaś z drugiej strony, nie potrafią skutecznie wykorzystywać dostępnych narzędzi wsparcia. Osoby zatrudniające są nieprzychylne takim, które przychodzą ubiegać się o zatrudnienie z urzędowym skierowaniem w ręku. Wniosek ten wzmacniają szeroko opisywane przez badane przeze mnie osoby kwestie marginalizacji i wykluczenia doświadczanych tak w samych ofertach zatrudnienia, jak i w postawach osób zatrudniających.

Pierwszy przykład dotyczy wspomnianej już w poprzednich podrozdziałach sytuacji, kiedy posiadane przez osoby ubiegające się o zatrudnienie kwalifikacje przewyższają oczekiwania stawiane osobom kandydującym.

Poszedłem na tą rozmowę, to też właśnie było z urzędu pracy. Przeszedłem za dobrze rozmowę i powiedzieli, że nie bo pójdę sobie od nich, za pół roku, że mam za wysokie kwalifikacje i doświadczenie za wysokie, oni mi mogą nie za dużo mi obiecać pieniędzy. Przecież to nie była najniższa wtedy, na tamten moment, a ja potrzebowałem pieniędzy i byłem bardziej jeszcze wkurwiony przez to, że że nie dostałem się do pracy, bo miałem za wysokie kwalifikacje, za wysokie doświadczenie. I i ten. I mnie nie wzięli właśnie przez to, że za słabe tylko w przeciwną stronę (W9 N1).

W kontekście przekonań społecznych powyższa sytuacja pokazuje, że osoby zatrudniające mniej cenią doświadczenie kandydatów i kandydatek niż koszty, jakie firma poniesie w związku z wypłacanym im wynagrodzeniem. Opisywana przez badanego sytuacja obrazuje relatywność rynku pracy i cech osobistych, które w jednym przypadku będą dla jednostki korzystne, w innym, wręcz odwrotnie. W przypadku tego mężczyzny ważnym argumentem jest gotowość do podjęcia zatrudnienia poniżej możliwych, oczekiwanych warunków finansowych, co jednak nie zrobiło żadnego wrażenia na rekrutujących. Kryzys, którego doświadczał, powodował, że ważniejsze było dla niego podjęcie zatrudnienia za nieco mniejsze pieniądze, jednak by mieć środki na utrzymanie. O trudnościach związanych z poszukiwaniem zatrudnienia niezgodnego z profilem zawodowym czy oczekiwaniami finansowymi wypowiadała się inna badana, będąca w gotowości do zmiany ścieżki zawodowej:

Bo ja naprawdę chciałam, nie wiem trochę sobie tę głowę też odświeżyć i aplikowałam do Lidla, do Biedronki czy do Rossmana. Może praca nie jest jakaś bardzo ambitna, no ale no nie chciałam na tamten moment bardzo ambitnej pracy. No to oczywiście wszyscy od razu mi odpisali, że nie spełniam oczekiwań, a przecież tam jakaś ścieżka kariery też jest, są zastępcy kierowników sklepów, docelowo kierownictwo sklepu, więc jakieś jak ktoś ma większe aspiracje, też coś tam może osiągnąć. (…) *No ale z tego akurat nic nie wyszło, ale, ale nauczyło mnie to, żeby się jednak nie bać i za wszelką cenę szukać. Bo się chce, to się znajdzie* (…) *I tu mamy rację, że im większe doświadczenie zawodowe, im lepsze wykształcenie, na którymś etapie to utrudnia życie* (W10 N2).

Okazuje się, że zmiana ścieżki zawodowej nie należy do zadań łatwych w realizacji, napotyka bowiem opór ze strony osób potencjalnie zatrudniających. Z perspektywy społecznej, może to oznaczać, że obraną ścieżkę zawodową należy realizować w trybie ciągłym i niemożliwe jest jej zmienienie w trakcie życia. Badana pokazuje jednak, że nie warto wpadać w taki tryb

myślenia, bowiem zmiana jest zawsze możliwa, a najważniejszym jej warunkiem są własne chęci. Kwestia ta jest wewnętrznie sprzeczna, gdyż z jednej strony badana pokazuje, jak trudny jest ten proces, po czym (jak sądzę, głównie ze względu na ostateczny sukces w tym względzie) ocenia go jako możliwy do realizacji dzięki własnemu nastawieniu. Dowodzi to, zinternalizowania przez nią przekonania o własnej odpowiedzialności za sukces czy porażkę (Stawiszyński 2021: 189), a w odniesieniu do życiowych kryzysów – za ich przezwyciężenie.

Ta sama badana szeroko wypowiadała się na temat trudności napotykanych podczas poszukiwania zatrudnienia. Wynikały one z dwóch kwestii: jej wieku oraz wieloletniego doświadczenia zawodowego:

> *Dokładnie, i to też obawiałam się, że będzie przeszkodą* [wiek oraz około dwudziestoletni staż pracy – przyp. M.R.]. *Zresztą niejedna osoba mi powiedziała, że ale to teraz będziesz miała ciężko* (…) *No i* (…) *że żaden szef nie będzie chciał u siebie zatrudnić szefa. No bo kto będzie chciał, jaki szef będzie chciał zatrudnić szefa, bo to już wcześniej wspomniałam, że pewnie będę roszczeniowa, wymagająca, wiesz? No ale, ale w moim wieku, gdzie też firmy promują, że zatrudniamy młodych, oferujemy pracę w młodym zespole,*(…) *że pięćdziesięciolatki to już są out, bo nie potrafią nawet aplikacji samodzielnie zainstalować. (...) Więc, że to są cenni pracownicy, a z drugiej strony właśnie był atak, że że to moje pokolenie jest już nieprzystosowane. Właśnie bardzo mocno podkreślało, że oferują pracę młodym, ambitnym, szybko rozwijającym się zespole. No owszem, nie wpisuje pesela do CV, ale nie wyrzuciłam żadnego etapu ze swojego życia, więc mogą sobie policzyć ile* (W10 N2).

Podobnymi doświadczeniami podzieliła się ze mną inna badana. Również odniosła się do szerokiego poszukiwania zatrudnienia, także poniżej posiadanych kwalifikacji, jednak dodatkowym kontekstem wyjaśniającym (oprócz wieku) była jej zdaniem pandemia, utrudniająca podejmowanie zatrudnienia oraz zmianę ścieżki zawodowej:

> *Nie ma możliwości, łatwej możliwości, wśród osób w moim wieku zmienić zawód. I nawet do pracy prostszej czy może równie trudnej, ale innej, gdybym chciała zmienić, bo ja naprawdę na wielu polach szukałam pracy.* (…) *Ale tak jak mówię, to, to też był fatalny czas i może to mi też uniemożliwiło tą zmianę zawodu, ale no tak odczułam na własnej skórze, że jakbym teraz chciała coś zmienić to jest ciężko* (W15 N7).

Bogate doświadczenie zawodowe oraz wiążący się z nim wiek są czynnikami wykluczenia z zatrudnienia. Takich czynników zauważyć można zdecydowanie więcej, a poruszył je w swojej wypowiedzi inny badany:

> *Ja się dziwię, że ci ludzie tam poznajdywali niby pracę, skoro. Jakby chociaż zawsze to też było tak, że często te rozmowy były takie, że łatwiej by mi było znaleźć pracę, jakbym był w gorszym zdrowiu, w dużo wyższym wieku albo niższym. A najlepiej to jeszcze w ogóle studentem i kobietą i tak dalej. To już w ogóle, bym mnie brali wszędzie, a byłem w tej najgorszej kombinacji, czyli byłem niby niby przed trzydziestką, ale jednak już nie student nie schorowany, zdrowy fizycznie, no to nie, to takich nie mamy pracy nie bardzo, bardziej takich właśnie pokrzywdzonych przez los już taki taki bardziej, że nigdzie by go nie chcieli, to o takich łatwiej mam zawsze było pytanie, a czy jest grupa? No nie mam grupy. Student? No nie jestem studentem. A może pan? A może jest pan kobietą? Nie, nie jestem kobietą.* [śmiech] (…) *Dużo częściej było sprecyzowane pod jednak kobiety.* (…) *co jakby też dobrze, że oni mieli łatwość znajdywania pracy, ale nie było to wyrównane, przez co ja byłem tym pokrzywdzonym najczęściej, że że nie odzywamy się do mnie albo właśnie była informacja zwrotna, że że to nie takie osoby są szukane* (W14 N6).

Badany zwrócił uwagę na kwestię preferowania zatrudnienia osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, do których zgodnie z klasyfikacją ustawową należą m.in. osoby z orzeczoną niepełnosprawnością czy kobiety oraz do 30 roku życia, a ponadto osoby poniżej 26 roku życia, nieklasyfikowane ustawowo, ale stanowiące atut dla osób zatrudniających ze względu na ulgę podatkową. Zazwyczaj, preferencje zatrudnienia i możliwość uzyskania przez firmy ulg z powiatowego urzędu pracy za zatrudnienie takich osób, przedstawiane są jako korzyści, zatem ukazanie ich w świetle preferencji utrudniających podjęcie zatrudnienia osobom spoza tych grup stanowi odmienny od dominującego i interesujący poznawczo punkt widzenia. W świetle narracji tego badanego, charakterystyka osób zatrudnionych może być cechą wykluczającą z uczestniczenia w nim.

Ostatnim wątkiem wpisującym się w opisywaną kategorię jest dostrzeganie różnic w zatrudnieniu w przedsiębiorstwach polskich i zagranicznych, z uwzględnieniem całego zaplecza ideowego. Zdaniem badanej, firmy i korporacje zagraniczne cechuje bardziej ludzkie podejście, poszanowanie człowieka oraz świadomość trudności i potrzeb w sferze życia zawodowego:

[w jednym z miejsc zatrudnienia – przyp. M.R.] *mieliśmy taką trochę zajawkę korporacyjności, to też był polski przedsiębiorca, ja widzę jak pracują w zagranicznych, no mimo wszystko tam poszanowanie człowieka jest trochę inne. My lubimy z siebie wyciskać sok jak z cytryny. Ale tutaj właśnie mieliśmy dużo takich zajawek korporacyjnych, że wychodziło się z taką potrzebą pracownika, były rozmowy miesięczne nawet z pracownikiem i to nie tylko analizowało się przede wszystkim efekty pracy, co było zrobione, co nie zrobione, a jak nie zrobione to dlaczego i się szukało jakiegoś rozwiązań. A to też był takie motywacyjne spotkania, co byś chciała, co byś chciał, jakbyśmy mogli to zmienić? Tego mi teraz trochę, przyznaję, brakuje. Bo z jednej strony to było takie już męczące, boże, ciągle mnie o to samo pytają. Ale człowiek naprawdę sobie nie zdawał sprawy, jak bardzo się na to wszystko otworzył, jakie to było już naturalne* (W16 N8).

Choć – zdaniem badanej – procedury weryfikowania i monitorowania dobrostanu osób zatrudnionych w perspektywie długoterminowej mogą być trudne do zniesienia i wywoływać niechęć, znudzenie, to jednocześnie istotnie („pozytywnie") różnicują podejścia przedsiębiorstw w zależności od kraju.

Ostatnia zacytowana wypowiedź otwiera perspektywę kolejnej kategorii opisu, wyłonionej z materiału badawczego, którą są różnice. Osoby badane dostrzegały je i poruszały w odniesieniu do kilku obszarów. Jeden z nich dotyczył różnic pokoleniowych między osobami uczestniczącymi w rynku pracy. Podejmowały ją osoby badane posiadające bogatą przeszłość zawodową, a taka charakterystyka wydaje się być uzasadnioną, gdyż różnice te są bardziej dostrzegalne przez osoby doświadczone życiowo i zawodowo.

Wiesz, w tym biurze rachunkowym też zatrudnialiśmy bardzo dużo młodych ludzi, (…) *tak było, że przychodzili, odchodzili. Takiego nie było, aż takiego szacunku do pracy, jakie na przykład moje pokolenie, tak? Tutaj drobna rzecz, która zdenerwowała, nie spodobała się, no to odchodzę. Lżej im podjąć tą decyzję, mniej się przywiązują do miejsca i mają do tego pełne prawo, bo żyją w innym świecie, tak. My wynieśliśmy zupełnie inne wartości, nikt do nich o to pretensji nie ma, ale to też jest czas, kiedy dziewczyny zakładają rodziny i gdzieś ta utrata pracownika jest, i to dość duża. Dlatego też dziwi, że nie patrzy się na to starsze pokolenie, które ma jednak do emerytury jeszcze ma ho ho, jeszcze trochę. A mogłoby dużo do pracy wnieść. I takie te szklane domy, takie odnoszę wrażenie, tak funkcjonują* (W16 N8).

Z doświadczeń badanej wynika, że młode pokolenia mają odmienne podejście do zatrudnienia i inaczej je postrzegają. Nie jest ono już nadrzędnym celem egzystencji, są bardziej swobodne w kwestii zmiany miejsca zatrudnienia, gdyż m.in. nie przywiązują się do niego tak bardzo, jak starsze pokolenia. Podkreśla jednak, że nie jest to niekorzystna ich cecha charakterystyczna, lecz zwyczajnie ich cecha, wynikająca z odmiennych socjoekonomicznych warunków życia.

Pokolenia różnicuje także podejście do zmian. Biorąc pod uwagę wiek osoby oraz bogactwo posiadanego doświadczenia zawodowego, można stwierdzić następująca zależność: otwartość i gotowość na zmiany spada wraz ze wzrostem wiekowej przynależności pokoleniowej. Osąd ten można odczytać z poniższego fragmentu wypowiedzi:

> *Jak ktoś chce to jakoś znajdzie. Ale nie wszyscy też chcą, wiadomo, tak. Bo nie to miejsce, nie ten zawód, zarobki, gdzieś tam świadoma, świadome bezrobocie podejrzewam, istnieje wszędzie, tak? I w stu procentach nigdy nie będziemy pracować.* (…) *No wiesz, te zmiany wbrew pozorom nie są aż takie złe, tylko że my przynajmniej moje pokolenie, panicznie się ich boimy. (...) Nowe, nieznane to i zawsze straszne. I takie głupie powiedzenie, bo tutaj przynajmniej znamy swojego wroga. No dlaczego pracodawca ma być wrogiem?* (W15 N7).

Zmiany, choć trudne, okazują się być konieczne, gdyż są warunkiem poprawy swojej sytuacji życiowej, a także interesującej mnie – zawodowej oraz przezwyciężenia kryzysów pojawiających się w horyzoncie życia. Dokonana charakterystyka starszych pokoleń obejmuje cechy przypisywane osobom pozostającym poza zatrudnieniem w przedmiotowej literaturze, m.in. obniżone poczucie własnej wartości samooceny, deficyt motywacji (decydujące o niepodjęciu się zmiany sytuacji), percepcja braku umiejętności radzenia sobie (w tym, w nowej rzeczywistości społeczno-gospodarczej (zob. Kirenko, Boczkowska 2017).

Omawiane zmiany percepcji sytuacji możemy dostrzec analizując swoją egzystencję w sposób długoterminowy, odnosząc i porównując aktualną rzeczywistość życia do przeszłości. Takiej rekonstrukcji dokonała jedna z badanych osób z doświadczeniem braku zatrudnienia, a co istotne, w takim kryzysie znalazła się w dalekiej, jak i niedawnej przeszłości, co stanowiło dla niej porównawczy punkt odniesienia:

> *No w latach 90 to był taki moment ogromnego przełomu w Polsce i pracy naprawdę nie było. Jeszcze jak ja byłam pamiętam nastolatką, to rodzice kładli nacisk na edukację idź na studia, bo wystarczy, cokolwiek nie skończysz, praca będzie. Okazało się, że, no, skończyłam studia w takim momencie, że tak już nie było. Było wtedy bardzo trudno,*

bo mało kto z mojego roku pracuje w zawodzie. I to też są osoby, które poszły do szkoły, gdzie żadne z nas nie chciało iść do szkoły i musieliśmy się przekwalifikować i de facto przejść po raz kolejny tą drogę edukacji. Jeżeli nie dwukrotnie, to czasami trzykrotnie, bo też się nie zawsze trafiło na zawód, który chciałoby się dalej wykonywać. Więc no wtedy też wsparcia znikąd. No, porównując te lata dziewięćdziesiąte były dużo cięższe niż w tej chwili. Trudniej było znaleźć pracę, praca była bardzo mało płatna, więc będąc z daleka od rodziców od domu, to było niemożliwe utrzymać się bez ich pomocy, nawet na wynajętym pokoju z koleżankami. Trudniej się żyło już pracując, niż jak jeszcze się studiowało i mieszkało w akademiku. Bo tam jeszcze się dostało jakieś stypendium, roznosiło ulotki, i jakoś się żyło, a jak już się chciało wejść w takie normalne życie, iść do normalnej pracy, a nie tylko czasami rozlewać piwo w pubie, no to się okazało, że jest problem. Było, było wtedy ciężko, ale to ja myślę, że to jest sytuacja gospodarcza. Jesteśmy teraz w Unii, tak. Świat nabrał tempa, a wtedy my byliśmy jeszcze zamknięci, nie znaliśmy języków obcych (W10 N2).

Lata dziewięćdziesiąte, zdaniem badanej, znacząco różniły się od ostatnich lat. Różnica ta, polegała przede wszystkim na dostępie do zatrudnienia, dla podjęcia którego nie wystarczyło skończyć studia i/lub zdobyć dodatkowe kwalifikacje – te również nie zapewniały zatrudnienia. Jak mówiła, osoby z jej pokolenia kilkukrotnie wracały do systemu kształcenia, a wciąż nie odnosiły sukcesu zawodowego. Współcześnie dostęp do zatrudnienia wydaje być się łatwiejszy (co nie oznacza, że jest „łatwy", trudności bowiem obrazują doświadczenia osób przeze mnie badanych), a szansa na zmianę ścieżki zawodowej większa. Dostrzegam to w różnicy pokoleniowych podejść względem zatrudnienia – jak mówiła uprzednio cytowana badana, młodzi swobodniej niż starsze od nich pokolenia zmieniają miejsce zatrudnienia, co z jednej strony świadczy o ich innym poglądzie na zatrudnienie czy otwartości na zmiany, a z drugiej o istnieniu takiej możliwości i pewnego rodzaju chłonności rynku pracy. Zmieniła się także sytuacja społeczno-gospodarcza Polski, co miało niebagatelne znaczenie dla sytuacji na rynku pracy.

Różnicę pokoleniową dostrzegać można w podejściu względem zatrudnienia oraz umieszczenia go na odpowiednim szczeblu własnych wartości. Owe podejście charakteryzuje i wyróżnia jedno pokolenie od innego, co obrazuje m.in. swobodniejsze traktowanie zatrudnienia przez osoby z młodszych roczników. W istocie odnosi się ono do kwestii wyznawanych wartości, zatem różnica mogłaby być dostrzegalna także w tym polu. Tak jednak się nie dzieje, bowiem moi rozmówcy i rozmówczynie, niezależnie od przynależności

pokoleniowej wskazywali zatrudnienie jako jedną z ważniejszych wartości i kwestii egzystencjalnych – czasami jako wyznawaną przez siebie, a czasami osadzali ją w szerszym kontekście, jako przekonanie ogólnospołeczne.

> *Znaczy na pewno, że lepiej jest mieć pracę, bo i łatwiej mi wtedy i łatwiej otoczeniu, bo jakby jest ta wzajemność wtedy nie jest tak, że jedna osoba na drugiej polega i że jakby nie ma takiego pełnego wsparcia, jakie mogłyby mieć. Więc, no zawsze jest to jakiś motywator, żeby właśnie się wspierać, ale też żeby dawać od siebie i wtedy wtedy te relacje się polepszają, umacniają i tak dalej nie. W różnych aspektach* (W14 N6).

Istotę posiadania i uznania zatrudnienia, badany wiąże z partnerskim charakterem relacji z drugą osobą, polegającym na wspólnym zaangażowaniu. Oznacza to aktywność każdej ze stron relacji, która owocuje wzajemnym i pełnym wsparciem, a w rezultacie lepszą jej jakością. Zdanie badanego może wzbudzać ambiwalentne odczucia. Z jednej strony to właśnie wspólnie przeżywane kryzysy cementują relację, zaś z drugiej, zgodnie z przytaczanymi wynikami badań Katarzyny Ślebarskiej (2010), zbyt daleko idące wsparcie może pogłębiać stan braku zatrudnienia i powodować jego chroniczność. Badany wspomina jednak o otrzymywanym wsparciu emocjonalnym od osób z najbliższego otoczenia, co nie zawsze jest standardem i przynosi jednostce rezultaty adekwatne do tych, których spodziewają się osoby udzielające tego wsparcia. Spełnianie oczekiwań osób z najbliższego otoczenia poruszyła badana w poniższej wypowiedzi:

> *Ale prawda jest taka, że no myślę, że to po części wychodziło też z takiego może właśnie podejścia, że na zasadzie wiesz lepsza jakakolwiek praca nawet gówniana, w której nie będą cię szanować, ale przynajmniej będą pieniądze. Bo mam wrażenie, że w mojej rodzinie wiesz tak pieniądze, to jest po prostu rzecz święta. A jakby twój komfort i zdrowie psychiczne, to już jest rzecz, nawet nie chcę powiedzieć drugorzędna, bo myślę, że jeszcze dalej w tej hierarchii* (W11 N3).

Zatrudnienie w świetle materiału empirycznego jawi się jako wartość najważniejsza dla otoczenia osób pozostających poza zatrudnieniem. Guy Standing (2021: 88) pisał o niepodejmowaniu przez osoby ubogie nieopłacalnego zatrudnienia, w związku z posiadanymi świadczeniami (domyślnie: pieniężnymi, ale kategoria ta jest szersza), co społecznie jest określane jako pasożytnictwo. Cytowana powyżej badana, osadza swoje doświadczenia

w podobnym kontekście, choć przyczyny niepodjęcia zatrudnienia wykraczają poza sferę finansową. Ponadto można ją odczytywać w kontekście Baumanowskiej „etycznej krucjaty" (Bauman 2006a: 32), oznaczającej m.in. podejmowanie zatrudnienia zgodnie z tym, co inni rozumieją przez „zatrudnienie", a więc – jak w opisywanym przypadku – nie zważając na własne oczekiwania od zatrudnienia osoby, która go nie posiada. Nie jest to jednak równoznaczne z tym, że osoby niezatrudnione podzielają takie umiejscowienie zatrudnienia w hierarchii wartości – dostrzegają rozdźwięk między jej własną a „społeczną" percepcją.

> *No to tutaj oczywiście, reakcja była… wszyscy byli ciotką dobrą radą, która próbowała pomóc, która bawiła się w kolejnego doradcę zawodowego i pytała, to ile CV wysłałaś, a coś już byłaś, a coś już byłaś na rozmowie, a gdzie złożyłaś, a co zrobiłaś, co notabene w momencie, kiedy faktycznie tej pracy nie masz i nie wiesz, kiedy ci się uda znaleźć (…) No jest strasznie demotywujące.* [doświadczenie w jednym z miejsc zatrudnienia – przyp. M.R.] *to była największa katorga, jaką ja miałam w życiu. I to było właśnie wzięcie tego lekkiego rozwiązania.* ***Praca, żeby była.*** [podkr. M.R.] *Tyle, że ta praca wiązała się z dla mnie jest tak dużym stresem, z tak dużą ilością pogardy względem mojej osoby i tak negatywnego traktowania. Że to nie byłoby zupełnie tego warte, to nie było lekkie* (W11 N3).

> *[I] ja wtedy dyktowałem warunki, bo dalej miałem pracę i to zupełnie inne było podejście jak nie masz pracy i musisz wziąć jakiś najgorszy syf, i potem potem, e, czemu ludzie biorą na przykład takie prace za takie kwoty? No bo nie mają innej, nie* (W9 N1).

Rozdźwięk ten polega na różnicowaniu sytuacji własnej i innych osób niezatrudnionych – zjawisko to badawczo opisywałem w jednej z publikacji jako „Ja-bezrobotnego" oraz „Innego-bezrobotnego" oddającego odmienny sposób postrzegania braku zatrudnienia przez osoby go doświadczające. Pisałem o tym kiedyś, analizując narracje osób bezrobotnych, w których prezentowali dwa sposoby postrzegania osób niepracujących: siebie prezentowali w pozytywnym świetle, zaś innych – w świetle negatywnym (Rutkowski 2020d).

W badawczej rekonstrukcji cytowanych wyżej wypowiedzi, społeczeństwo oraz osoby najbliższe, jawią się jako oczekujące szybkiego znalezienia zatrudnienia i podjęcia go niezależnie od warunków. Najważniejsze jest bowiem mieć zatrudnienie, nawet jeśli niekorzystnie wpływa na stan psychiczny lub jest niskopłatne. Społeczne reagowanie w ten sposób może powodować u osób pozostających bez zatrudnienia przekonanie o własnej

niekompetencji i nieumiejętności podejmowania działań zaradczych oraz właściwych decyzji. Ponadto wzmacnia opisywany już przeze mnie odczuwany brak wsparcia ze strony innych osób (najbliższego otoczenia czy instytucji).

Przekonanie o własnej niekompetencji budowane jest na doświadczaniu eksperckości innych osób, a precyzyjnie mówiąc, ich przekonaniu o tym, że wiedzą lepiej niż osoby niezatrudnione. Jak mówiła wcześniej badana oraz jak cytuję w poniższym fragmencie, otoczenie lepiej wie, jakie działania powinna podejmować osoba bez zatrudnienia, aby odnieść w tym względzie sukces. Rezultat takich działań czy wygłoszonych opinii jest przeciwny do zamierzeń – nie pomaga i nie wspiera w przezwyciężaniu kryzysu, lecz powoduje, że staje się on coraz bardziej nieznośny. W tym świetle brak zatrudnienia jawi się jako pozbawiający zdolności podejmowania decyzji i szeroko rozumianej samodzielności.

> *Co mi się nie zdarzyło, bo zazwyczaj kiedy szukałam pracy, to było, wiesz, no w zasadzie w dziesiątki. I wszyscy mówili, że to jest głupia strategia* [wybiórcze wysyłanie CV – przyp. M.R.], *że powinnam tego wysłać więcej, że powinnam wysłać na więcej ofert, żeby jak najszybciej znaleźć pracę. Tyle że ja nie chciałam znaleźć jakiejś pracy. Ja chciałam znaleźć pracę, która mi będzie odpowiadała do tego stopnia, że ja będę w stanie w niej zostać na dłużej. Co nie zmieniło faktu, że przez takie ciągłe, przez takie ciągłe wiesz kłucie mnie ze wszystkich stron,* [nie rozumiano – przyp. M.R.] *mojego podejścia, bo to nie jest podejście, które się obecnie stosuje. Zresztą, no właśnie, moja rodzina też go nie rozumiała. Więc przez to takie przez przyszpilanie od wszystkich ja się czułam momentami, czułam wstyd, że jestem bez pracy i czułam momentami, jakbym zawodziła, tylko nie wiem, czy jestem w stanie powiedzieć, że zawodziłam samą siebie, raczej powiedziałabym, że zawoziłam innych* (W11 N3).

Postępowanie badanej przywodzi na myśl strategię zarządzania relacjami w uczeniu się, opisaną przez Alice i Davida Kolbów (2022: 168), wyrastającą z założenia o możliwym pozytywnym, jak i negatywnym wpływie otoczenia na jednostkę. Strategia ta polega na minimalizowaniu wpływu negatywnego poprzez ograniczanie kontaktu, lub – jak w przypadku mojej badanej – ograniczania ich wpływu na własne życie i podejmowane decyzje.

Kolejną kategorią opisu wyłonioną z materiału badawczego jest wsparcie, a jego zakres może być różnorodny. Niektórzy z badanych otrzymywali wsparcie od osób bliskich (opisywali je „pozytywnie"), jednak mimo tego dostrzegali dwojaką ich naturę, dzieląc na tych, którzy wspierają i nie wspierają. Ponownie, stosowali w tym celu wspominany już podział na „Ja"

oraz „Innego” – jak przeczytamy w poniższym fragmencie wypowiedzi, własne otoczenie badanego było wspierające, jednak w przypadku innych może go nie być lub może ulegać redukcji wraz z czasem trwania sytuacji kryzysowej:

> *Raczej wszyscy mi kibicowali, nie było tak, żeby ktoś z otoczenia na przykład yyy kibicował mniej z czasem więc mam to szczęście. Tak nie, nie mam takiego otoczenia co kibicuje mniej z czasem, więc mam to szczęście, chociaż pewnie wiele osób by tak miało, jakby jeśli tam kogoś takich spotykasz, to pewnie by tak mieli, że już by raczej przerzucali pewnie w innym otoczeniu tą winę na mnie na przykład tak jak to robił urząd pracy, ale, ale nie właśnie czy rodzina czy przyjaciele to wszyscy zawsze wspierali i to jakby nie było z tym żadnego problemu* (W9 N1).

Osoby z doświadczeniem braku zatrudnienia między innymi, ze względu na brak zrozumienia osób z otoczenia nabywają przekonania tak o braku umiejętności podejmowania samodzielnych oraz trafnych decyzji, jak i (w ich świetle) o byciu zdanymi sami na siebie, a także konieczności rozwiązywania napotykanych trudności, wykorzystując jedynie własne zasoby:

> *Trochę nieważne, czy wiesz, masz wspierającą rodzinę czy, czy korzystasz z pomocy urzędu pracy. Tak naprawdę finalnie jeżeli tej pracy nie masz, to jesteś bardziej zdany na siebie niż jakby na kogokolwiek innego, tak* (W12 N4).

Wsparcie wiąże się z utrzymywaniem szeroko rozumianego kontaktu. Ten, w okresie pandemicznym był znacznie utrudniony, co mogło stwarzać poczucie pozostawania samemu z kryzysem. Zgodnie z poniżej cytowaną wypowiedzią, sytuację tę można percypować z dwóch perspektyw. Pierwsza, dotyczy wprowadzonego zakazu wychodzenia z domu, znacząco ograniczającego kontakty przyjacielskie i koleżeńskie w związku z zapobieganiem rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2. Patrząc jednak z drugiej perspektywy, badana dostrzegała pozytywny wymiar tegoż ograniczenia, ponieważ niechętnie podejmowałaby kontakty z innymi w trakcie kryzysu braku zatrudnienia, wiążącym się z odczuwaniem silnego stresu. Potwierdza to fakt, że mogła podejmować kontakty telefoniczne, jednak, z wymienionego już powodu, nie robiła tego.

> *Wiesz, te moje najbliższe koleżanki znalazły się w takiej sytuacji, jak ja, bo ja tam pracowałam ponad dziesięć lat. A więc to moje środowisko takie prywatne to też były koleżanki stamtąd. Się wszystkie znalazłyśmy naraz z zresztą w takiej sytuacji. W różnych miastach mieszkamy, więc te losy też się potoczyły inaczej. Ja z nich byłam*

najstarsza. No moje otoczenie. Poza tym no wszyscy trzymali za mnie kciuki, to było wszystko, tak, no tak jak mówię, każdy się wtedy bał. Nie spotykaliśmy się, ale też specjalnie nie wydzwaniałam, bo to był dla mnie nerwowy czas. Prościej by było pójść sobie na spacer. pogadać z koleżanką, ale za bardzo nie było to wtedy możliwe, więc ten kontakt, relacje międzyludzkie zamarły na tamten moment (W10 N2).

Interesujący jest fakt, że badana, której wypowiedź przywołałem powyżej, w dalszej części wywiadu przyznała, że pandemia utrudniła proces przezwyciężania kryzysu niezatrudnienia, utyskując na brak wsparcia od osób bliskich oraz instytucji publicznych (rządu).

Bo to naprawdę było takie szokujące, i tak, tak jak ci mówię, nawet społeczeństwo samo było w trudnej sytuacji, utrudniony kontakt więc też nie było takiego wsparcia od tych bliższych kolegów, koleżanek. Państwo no właściwie nic od siebie nie dało. Tak człowiek został sam w trudnym momencie i to była ogromna walka i siła, żeby żeby przez to przebrnąć. Gdyby to wszystko funkcjonowało inaczej, no to może, by nie było aż tak ciężko (W10 N2).

Niejako wywołana w powyższej wypowiedzi instytucja jest kolejną kategorią opisu, wyłonioną z materiału empirycznego. Szerszy opis i analizę przeprowadzam w kolejnym podrozdziale, dlatego w tym miejscu odniosę się jedynie do tych wypowiedzi, które moim zdaniem, poruszają szerszy, społeczny kontekst sytuacji braku zatrudnienia, a na których analizę zabrakło przestrzeni w innej części rozprawy.

W ramach tej kategorii badane osoby odnosiły się do społecznego przekonania, że powiatowy urząd pracy jest instytucją, do której osoby udają się jedynie po ubezpieczenie i/lub przysługujące im świadczenia pieniężne.

To jednak czynnik ludzki jest jest bardzo silny w takich miejscach i myślę, że jeżeli ktoś faktycznie idzie do urzędu, bo oczekuje, oczekuje w ogóle, że, że urząd wiesz jakby spełnić swoją rolę, bo może zacznijmy od tego, że jakby dla mnie na przykład urząd pracy, jakby no powinien jednak jego głównym celem być to, że pomaga ci znaleźć pracę jeżeli jesteś bez pracy tak, natomiast w praktyce dobrze wiemy, że do urzędu pracy idą ludzie właśnie po to, żeby mieć zasiłek po to, że aby mieć… ojejku no chorobowe nie zwolnienie, tylko ubezpieczenie.. Po to, żeby mieć ubezpieczenie, a to nie są do końca ludzie, którzy na przykład zawsze chcą po prostu znaleźć pracę, tak. I mam też wrażenie, że że przez to się jakaś taka stygma trochę zrobiła, że wiesz do urzędu pracy, to ludzie

faktycznie idą tam, ale nie chcą znaleźć pracy. Gdzie sama jestem przykładem osoby, która no jakby chciała tą pracę znaleźć (W11 N3).

Zgodnie z twierdzeniem badanej, korzystanie ze wsparcia urzędu pracy, jest aktywnością ostatniego wyboru – za jego pośrednictwem zatrudnienia szuka co trzecia osoba (Flaszyńska 2019: 43), a najczęstszym powodem rejestracji jest uzyskanie ubezpieczenia lub skorzystanie z oferty podnoszenia kwalifikacji (Kirenko, Boczkowska 2017: 15).

Oprócz społecznego korzystania ze wsparcia instytucji tylko w celach świadczeniowych, badana dokonała (podobnie, jak w całym materiale empirycznym) podziału osób pozostających poza zatrudnieniem na takie, które faktycznie chcą podjąć zatrudnienie, oraz na takie, które pozornie są zainteresowane aktywizacją, gdyż zależy im wyłącznie na świadczeniach. Budując na własnych doświadczeniach i przekonaniach, wspomniane kwestie ekstrapolowała na ogół społeczeństwa.

W kontekście analizowanej kategorii, moją uwagę jako badacza, przykuła jeszcze jedna wypowiedź, której autorka opisywała dokonywaną w urzędzie kategoryzację osób pozostających poza zatrudnieniem. Kategoryzacje, jak wynika z przeprowadzonych przeze mnie analiz, są obecne tak w instytucji, jak i w społeczeństwie w ogóle, włączając w to grupę osób pozostających poza zatrudnieniem. Istotna różnica między tymi dwiema grupami polega na tym, że powiatowe urzędy pracy zostały powołane do realizacji wsparcia dedykowanego przede wszystkim (lecz nie wyłącznie) osobom, które nie mają zatrudnienia, a szeroko rozumiane kategoryzacje nie wspomagają procesu przezwyciężania kryzysu – na co również zwróciła uwagę badana:

No ale skoro już u nich byłam, to może nie powinni takimi kategoriami oceniać, bo ludzie są w różnych sytuacjach życiowych i nie zawsze to wykształcenie czy doświadczenie pomoże, tak. Może to jakaś dłoń w tym kierunku by się przydała, no, ale dopiero takie przemyślenia przyszły do mnie jak już byłam zarejestrowana (W10 N2).

W obu przypadkach powiatowe urzędy pracy jawią się jako instytucje zbędne, które nie wspomagają w sposób realny przezwyciężyć kryzysu braku zatrudnienia. Doświadczane w instytucji trudności wpływają niekorzystnie, tak na osoby znajdujące się w kryzysie braku zatrudnienia, jak i na podejmowane przez nie działania w celu zmiany swojej sytuacji. Co więcej, przekonane o tym są nie tylko same osoby niezatrudnione, ale szersze grupy społeczne (by uniknąć nadmiernej ekstrapolacji na ogół społeczeństwa).

W materiale badawczym występowały jednak wypowiedzi, których autorki i autorzy dokonywali bezpośrednich charakterystyk społeczeństwa. Ostatnią kategorią opisu, wyłonioną z materiału empirycznego, są zatem przekonania o społeczeństwie.

Pierwsze z nich to przekonanie o tym, że nie wszystko w życiu wydarza się w oczekiwany przez nas sposób, zaś nasza egzystencja nie jest wyłącznie pasmem sukcesów:

> *Nie zawsze jest dobrze. o może tak. Że nie zawsze w życiu będzie się układało po twojej myśli* (W11 N3).

Badana wnioski te wyciągnęła dzięki znalezieniu się w kryzysie nieposiadania zatrudnienia, a jednocześnie dotyczą one ogólnej kondycji społecznej. Pozostając przy kwestiach ogólnospołecznych, moją uwagę przykuła unikalna w całym materiale empirycznym wypowiedź dotycząca wypalenia zawodowego, a jej fragment brzmiał następująco:

> *Istnieje coś takiego jak wypalenie zawodowe, nawet to już jest jednostka chorobowa, nawet w naszym kraju uznano, a mimo to, to nic nie daje. To, co mam iść do psychiatry po zwolnienie, bo się wypaliłam zawodowo, o to chodzi?* (W10 N2).

Badana zwróciła uwagę na kwestię kondycji psychicznej społeczeństwa, a ściślej – osób uczestniczących w zatrudnieniu, które doświadczają wypalenia zawodowego. W jej świetle społeczeństwo i szeroko rozumiane instytucje jawią się jako niegotowe na przyjęcie takiego stanu rzeczy (tj. istnienia tego zjawiska). Brakuje narzędzi wsparcia (podobnie, jak w przypadku osób niezatrudnionych – *sic!*) osób doświadczających wypalenia zawodowego, które nie byłoby jedynie sprzężone z instytucjami zdrowia psychicznego, a jednocześnie podejmowania odpowiednich działań profilaktycznych, które zapobiegałyby temu procesowi.

Kwestię wypalenia zawodowego ta sama badana poruszyła w innym kontekście, tj. przypisując tę cechę osobom menedżerskim wysokiego szczebla, wiążąc go z korzystaniem przez takie osoby z usług doradztwa personalnego/zawodowego. Wypalenie wiąże w tym przypadku z nadmiernym obciążeniem obowiązkami zawodowymi, mimo iż w trakcie rozmowy nie był to jedyny wątek, w którym osadzała możliwość wypalenia się.

> *Doradztwa personalne zbankrutują, jak to wypali. Bo to są straszne pieniądze, nawet taki trening, że przerobić z osobą zainteresowaną test, ja tam dokładnie się na tym nie znam, bo w to finalnie nie weszłam, to jest kilkaset złotych i do tego napisanie CV, stworzenie profilu na social media, to są grube pieniądze i. Jak się orientowałam*

to głównie korzystają z tego prezesi wypaleni już zawodowo, dyrektorzy, menedżerowie właśnie, którzy mają intensywną pracę na tyle, że faktycznie to wypalenie zawodowe ich dopadło, może podupadli trochę na zdrowiu, ale ich z drugiej strony na to stać. Ja nie, skorzystałam, trochę mi było szkoda pieniędzy, więc sądziłam, że spróbuje sił własnych, że wolę wydać na jakieś szkolenie zawodowe z którego coś wyniosę a nie, że ktoś mi zrobi testy i mnie będzie prowadził w jakąś stronę, nie do końca byłam do tego przekonana i nie za te pieniądze (W10 N2).

Korzystanie z doradztwa zawodowego, warunkowała statusem ekonomicznym, bowiem z jej rozeznania wynika, że usługi te są drogie, co bezpośrednio koresponduje ze wskazaną przez nią grupą osób korzystających. Koszt takich usług jest istotną barierą ich wyboru, mimo dostrzegania potencjalnych korzyści z nich płynących (które najpierw listuje, a później, w świetle kosztów powątpiewa w ich celowość). W świetle analiz, wypalenie zawodowe oraz możliwość korzystania z celowanego wsparcia doradztwa zawodowego/personalnego są ściśle powiązane ze statusem ekonomicznym i przynależą wybranej grupie społecznej. Idąc krok dalej można zatem stwierdzić, że możliwość zawodowego przekwalifikowania oraz skorzystania ze specjalistycznego wsparcia w sytuacji kryzysu (w tym przypadku wypalenia zawodowego) dostępna jest przede wszystkim dla osób znajdujących się na wysokich szczeblach społecznej hierarchii.

Ostatnia wypowiedź dotycząca społecznego kontekstu uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia odnosi się do dokonywanych przez otoczenie porównań, w tym przypadku osób niezatrudnionych do siebie:

No właśnie, w mojej rodzinie też mam wrażenie, że podejście było trochę takie, że było to porównywanie mnie do mojego brata, który jest absolutnym leniem i wiesz, nie nie robi absolutnie niczego i dla mnie na przykład takie porównanie jest okropnie krzywdzące. Bo nie ma dwóch bardziej różnych od siebie osób niż ja i on. I w momencie, kiedy on spędza całą dobę na graniu w komputer i nie pomaga absolutnie nic w domu nie wiem, nie, nie, nie próbuje nawet szukać pracy, a nawet jeżeli ktoś mu znajdzie pracę, to on tej pracy nie chce. No to porównywanie mnie, która nawet jeżeli ja tej pracy nie miałam, to absolutnie codziennie siedziałam osiem dziesięć godzin pisząc programy tylko po to, żeby powiększyć swoje portfolio, żeby być bardziej atrakcyjna na rynku pracy, z taką osobą, o to dla mnie to jest po prostu obelga (W11 N3).

Porównania takie mogą być odczuwane jako krzywdzące, i ponownie – stanowią element, który interpretowany jest jako brak zrozumienia i wsparcia ze strony najbliższego otoczenia. W tym przypadku za istotny kontekst uważam charakterystykę osoby, do której była porównywana moja badana – leniwa, niechętna do jakiejkolwiek aktywności, w tym zawodowej. Owa istotność polega na tym, że ujawnia przekonania najbliższych badanej o osobach pozostających poza zatrudnieniem, które uogólniają do jednej charakterystyki, uniwersalnej dla wszystkich osób niezatrudnionych. Można zatem wnioskować, że społecznie osoby w kryzysie braku zatrudnienia postrzega się właśnie w przedstawiony przez nią sposób.

Podsumowując badawczy opis i interpretację materiału empirycznego, można dostrzec, że marginalizacja i wykluczenie zaznaczają się nie tylko w instytucji wsparcia, lecz także na rynku pracy – w samych ofertach zatrudnienia oraz w postawach osób zatrudniających. Osoby niezatrudnione dostrzegają zbieżność wymagań formułowanych w ofertach zatrudnienia, a chęć podjęcia zatrudnienia bywa większa po stronie osoby poszukującej zatrudnienia niż osoby rekrutującej. Co więcej, urzędowe wsparcie w zatrudnianiu osób z rejestrów jest niechętnie wykorzystywane przez osoby zatrudniające, mimo, iż stanowi pewną korzyść finansową. Z doświadczeń badanych przeze mnie osób wynika, że charakterystyka jednostki (obejmująca m.in. jej wiek, doświadczenie zawodowe, kwalifikacje) w pewnych przypadkach stanowi atut, a w innych działa na niekorzyść osoby – granice tego podziału są jednak niejasne, nieostre i relatywne.

W wypowiedziach, badane osoby odnosiły się do różnicy postrzegania zatrudnienia przez polskie i zagraniczne firmy, a także różnic pokoleniowych, dotyczących m.in. percepcji zatrudnienia i jego miejsca w systemie wartości. Młodsze pokolenia charakteryzuje swobodniejsze podejście do zatrudnienia przejawiające się np. większą gotowością do zmiany miejsca jego świadczenia w obliczu doznawanego dyskomfortu. W tym kontekście ważna jest jednak kwestia rozwoju społeczno-gospodarczego, bowiem w początkowych latach transformacji ustrojowej takie podejście było nierealne. Pokolenia, różni otwartość na zmiany – starsze pokolenia mają jej mniej niż młodsze, a te są warunkiem poprawy sytuacji i przezwyciężenia kryzysu. Niezależnie jednak od uwarunkowań pokoleniowych, zatrudnienie zajmuje istotne miejsce w hierarchii wartości i ważne jest to, aby je mieć, nawet jeśli jest ono niskiej jakości.

Otoczenie osób pozostających poza zatrudnieniem wywiera silny nacisk na podjęcie przez nie jakiegokolwiek zatrudnienia. Nacisk ten wiąże się z występowaniem u osób niezatrudnionych poczucia niekompetencji, braku sprawczości oraz umiejętności podejmowania samodzielnych i trafnych decyzji. Wsparcie społeczne jest ważnym czynnikiem

wspomagającym przezwyciężanie kryzysu braku zatrudnienia, jednak zarówno chęć jego otrzymania, jak i gotowość otoczenia do udzielenia go pozostaje niejako kwestią indywidualną. Instytucje wsparcia nie realizują swoich celów, tj. nie wspierają w procesie przezwyciężania kryzysu. Wobec powyższych, osoby pozostające poza zatrudnieniem mają poczucie pozostania z doświadczanym kryzysem samemu i konieczności samodzielnego przezwyciężenia go.

Analiza materiału badawczego pozwala dostrzec edukacyjny potencjał braku zatrudnienia. Wzorem wcześniejszych podrozdziałów, pola, w których można ów potencjał dostrzec, przedstawiam na poniższym schemacie, ponownie stosując czteroelementowy układ analizy, opierający się na kategoriach porządkujących. Podział poszczególnych wątków ma jednak charakter umowny, nieostry, bowiem elementy te wzajemnie się przenikają. Chcąc zachować przejrzystość wywodu dokonałem podziału przyjmując za kryterium poziom najwyższego dopasowania do konkretnej kategorii porządkującej.

Sferę zawodową otwiera doświadczenie niechęci zatrudniania osób skierowanych przez powiatowy urząd pracy. Nie różnicuje to jednak sytuacji osób nieskierowanych, bowiem spełnienie oczekiwań osób rekrutujących wydaje się wręcz niemożliwe, a formułowane względem kandydatek i kandydatów wymagania mają zunifikowany charakter – w zasadzie niczym się od siebie nie różnią. Cechy osób traktowane są na rynku pracy relatywnie – w jednym przypadku dana cecha stanowi atut, a w innym utrudnia podjęcie zatrudnienia. Sytuacja na rynku pracy była kiedyś relatywnie gorsza i starsze pokolenia miały duże trudności z podjęciem zatrudnienia, czego zdecydowanie nie można powiedzieć o sytuacji współczesnej. Mimo to, wśród doświadczeń o charakterze edukacyjnym znalazł się wniosek mówiący o tym, że trudno jest zmienić wybraną ścieżkę zawodową. Ponadto dostrzegalna jest różnica w podejściu do zatrudnienia i osób zatrudnionych w polskich i zagranicznych firmach, przy czym te „gorsze" warunki występują na rodzimym rynku.

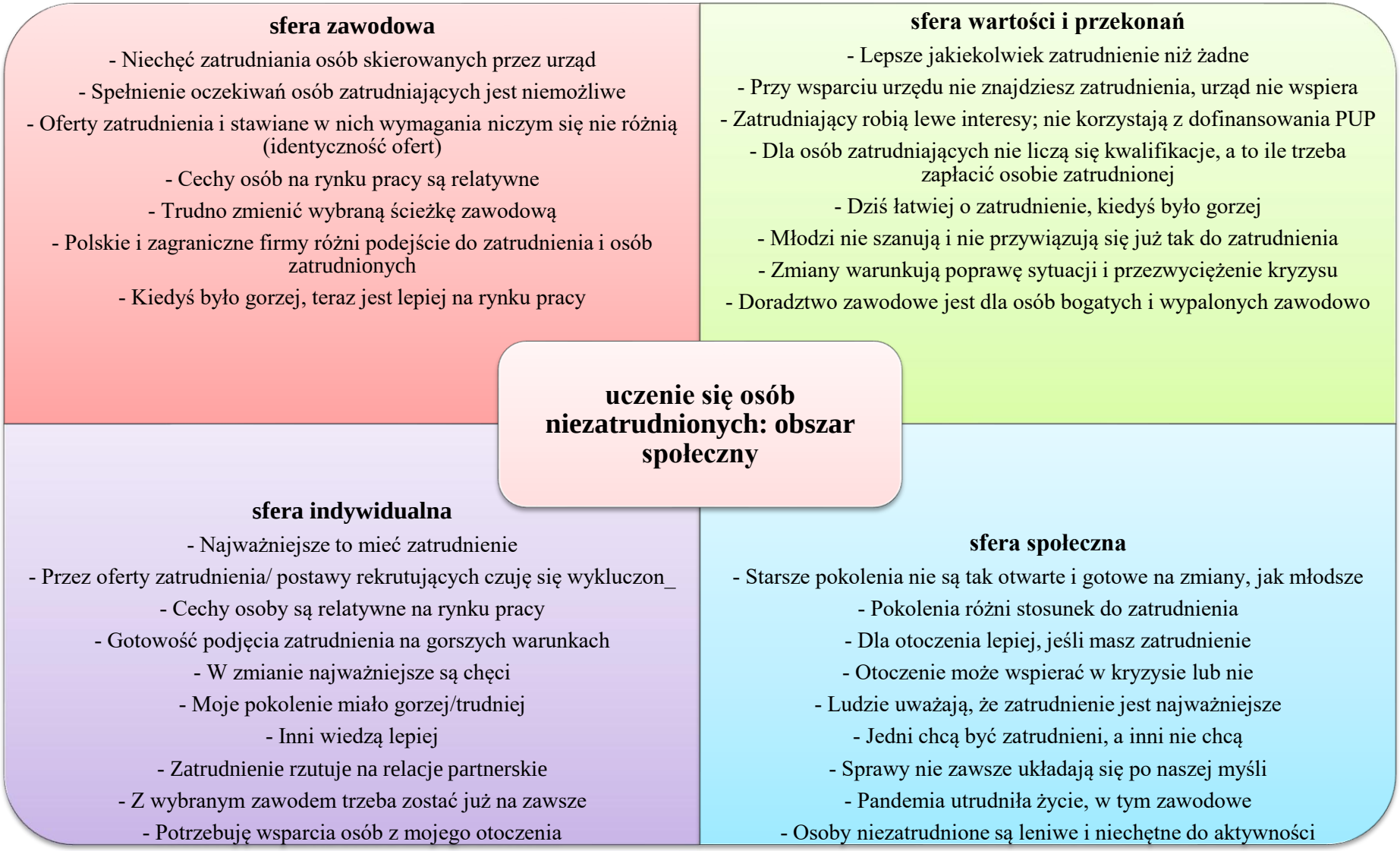
Pierwszym elementem wyróżnionym w **sferze wartości i przekonań** jest przekonanie o tym, że lepsze jest jakiekolwiek zatrudnienie niż żadne. Współcześnie dużo łatwiej niż kiedyś znaleźć zatrudnienie, jednakże widoczne są także różnice pokoleniowe w podejściu do zatrudnienia – młode pokolenia traktują je dużo swobodniej i nie przywiązują się do niego tak, jak pokolenia starsze. W kontekście poszukiwania zatrudnienia osoby doświadczone jego brakiem uczą się, że dla osób rekrutujących nie liczą się kwalifikacje danej osoby, lecz to, ile trzeba będzie jej zapłacić. Wątpliwe zainteresowanie zatrudnieniem występujące u osób oferujących zatrudnienie, skutkuje przekonaniem, że osoby te z pewnością robią nieuczciwe interesy. Przekonanie to wzmacnia niezrozumienie niechęci firm do korzystania z dofinansowania zatrudnienia osób pozostających w rejestrach powiatowych urzędów pracy.

Doświadczenie braku zatrudnienia wiąże się z nabyciem przekonania, że przy wsparciu wspominanego urzędu nie jest możliwe znalezienie zatrudnienia, zaś sam urząd w żaden sposób nie wspiera w przezwyciężeniu kryzysu. Przezwyciężenie kryzysu i szerzej – poprawa sytuacji, jest uwarunkowana dokonaniem pewnych zmian. Wśród nich raczej nie należy wymieniać doradztwa zawodowego, które w badawczym oglądzie zostało ujęte jako usługa dla osób bogatych i wypalonych zawodowo.

W **sferze indywidualnej** doświadczenie braku zatrudnienia uczy, że najważniejsze jest zatrudnienie. Rzutuje ono na relacje partnerskie – jego brak zaburza równowagę tych relacji. W kwestii przezwyciężania kryzysu podkreślona zostaje potrzeba wsparcia osób z najbliższego otoczenia, zaś w samej zmianie, najważniejsze są jednak chęci osoby. Doświadczenie braku zatrudnienia powoduje gotowość podjęcia się go nawet na gorszych warunkach, bo najważniejsze jest, aby je mieć. Zarówno oferty zatrudnienia, jak i postawa osób zatrudniających wywołuje poczucie wykluczenia – promują konkretne sylwetki osób, których spełnienie okazuje się trudne, zaś same cechy osoby relatywne – w jednej sytuacji są atutem, w innej już nie. Rodzi to przekonanie o sobie, jako osobie niepełnowartościowej, niemogącej spełnić wymagań rynku pracy. Owa niepełnowartościowość obrazu siebie przejawia się również w wynikającym z poddawania w wątpliwość podejmowanych decyzji, uznaniu, że inni wiedzą lepiej. W obszar ten wpisuje się również poczucie, że własne (w domyśle – starsze) pokolenia miały relatywnie gorzej niż współczesne. Mimo to, uznają, że raz wybrana ścieżka zawodowa pozostaje już niemal niezamienialna do końca jej trwania.

Na ostatnią, **sferę społeczną** składa się dziewięć elementów. Na ogólnospołecznym poziomie można stwierdzić, że pokolenia różni zarówno stosunek względem zatrudnienia, jak i otwartość oraz gotowość na zmiany. Starsze pokolenia wysoce ceniły zatrudnienie, czuły się związane z miejscem jego świadczenia, a aktualnie ich gotowość do zmiany i adaptacji jest niska. Pokolenia młodsze charakteryzują przeciwne cechy, w każdym wymienionym aspekcie. Mimo, że ludzie uznają zatrudnienie, za najważniejszy element w życiu, to jedni chcą być zatrudnieni, a inni nie i świadomie wybierają pozostawanie poza nim. Niezależnie od kontekstu przyczyny braku zatrudnienia, osoby zaliczające się do tej grupy są leniwe i niechętne do podejmowania jakiejkolwiek aktywności (w tym zawodowej). Z perspektywy otoczenia, lepiej jest, aby to zatrudnienie mieć, choć w obliczu kryzysu to samo otoczenie może udzielać wsparcia lub nie (jest to kwestia indywidualna). Ostatnie dwa obszary edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia w sferze społecznej, mówią o tym, że sprawy nie zawsze układają się po naszej myśli, a pandemia COVID-19 była istotnym utrudnieniem dla życia, w tym zawodowego.

Schemat 22. Uczenie się osób z doświadczeniem braku zatrudnienia: obszar społeczny



Źródło: Badania własne.

7.4. Zniechęcająca edukacyjność wsparcia instytucjonalnego

„Jest to motywator, ale nie do znalezienia pracy, tylko do nie współpracowania z nimi”.

Osoby badane odnosiły się do instytucji wsparcia, z powiatowymi urzędami pracy na czele, w różnorodny sposób. Podobnie, jak w przypadku materiału empirycznego pozyskiwanego w wywiadzie biograficznym, w prowadzonych przeze mnie rozmowach z wykorzystaniem biograficznego wywiadu rozumiejącego, moi rozmówcy i rozmówczynie udzielali rozbudowanych odpowiedzi będących szerokimi opisami poszczególnych doświadczeń kontaktu z instytucjami oraz osobami w nich zatrudnionymi, w odniesieniu do konkretnych zdarzeń. Poszczególne (jednak nie wszystkie) sytuacje, badani i badane opisywali przez pryzmat percepcji własnej, instytucji/osoby reprezentującej instytucję, własnych emocji, czy znaczenia i roli osób trzecich (znajomych, rodziny). Szczególnie interesujący wydaje mi się fakt, że badane i badani stosunkowo najwięcej uwagi poświęcili właśnie wsparciu instytucjonalnemu, mimo, iż nie była to główna oś organizująca rozmowę. W pewnym sensie wydaje się być to konsekwencją zastosowanej techniki badawczej, w której badacz podążą za wątkami ważnymi dla swoich rozmówców/rozmówczyń. Z innej strony, dostarczyło to rozbudowanego materiału badawczego, będącego reprezentacją sposobu myślenia i percypowania poszczególnych sytuacji przez moich rozmówców i rozmówczynie, które, choć nie zostaną w pełni przedstawione w dalszej analizie, dostarczyły ważnych kontekstów wnioskowania.

Pierwszą kategorią opisu wyłonioną z materiału empirycznego określiłem jako: PUP – instytucja, która nie działa. Takie wnioski osoby badane formułowały w oparciu o zbyt rzadki kontakt z instytucją lub osobami, które są w nich zatrudnione. Podkreślali, jak w poniższej wypowiedzi, że rzadki kontakt nie niesie ze sobą potencjału zmiany, a w szerszym kontekście, nie pozwala na uczenie się z doświadczenia.

> *Nie wiem, co może się z innego, jakby wiesz, wydarzyć w momencie, kiedy przez dwa miesiące widzimy się raz na miesiąc. I i no to to wygląda tak jak wygląda* (W11 N3).

Przyczyn takiego stanu dopatrywano się zarówno w kwestiach organizacyjnych, jak i postawie prezentowanej przez osoby zatrudnione w instytucji, które zajmują się obsługą i wsparciem osób pozostających poza zatrudnieniem.

Znaczy co do tego urzędu, no to myślę, że tam problemów ma sporo ten urząd swój, ale raz, że takiego archaicznego podejścia do ludzi, ale też archaicznych systemów, które nie potrafią znaleźć i wyspecjalizować tych ogłoszeń, które naprawdę są ważne i potrzebne. Tylko wszystko jest taką zbitą kupą i jakby niczemu to nie służy tak naprawdę, więc rzecz tam w tych strukturach ich przyjętych jakichś tam normach tu jest problem. No i w kadrze, która się zatrzymała przed osiemdziesiątym rokiem, pewnie w niektórych przypadkach (W14 N6).

Wnioski te budowane są na konkretnych doświadczeniach rozmówcy, związanych między innymi z odpowiadaniem na nieaktualne i niedopasowane do profilu zawodowego oferty zatrudnienia udostępniane przez urząd pracy. Jak podkreśla – wsparcie instytucji niczemu nie służy.

Podobne doświadczenia w zakresie oferowanego przez urząd zatrudnienia miał inny badany. Choć zatem wniosek również dotyczy braku działania instytucji, ujawnia nieco inne oblicze charakteryzujące osoby, w niej zatrudnione.

Co tydzień musiałem im mówić, że jakie są moje predyspozycje, bo jakby to nigdzie nie było notowane, więc jakby zawsze z bomby znowu to samo, znowu te same rzeczy. Pytała mnie zawsze. (…) *I właśnie beznadziejnie było pod tym kątem, szczególnie, że ciągle próbowała coś szukać, ale pode mnie zasadzie nic konkretnego nie mieli, a jak coś mieli to jakieś albo było to bardzo słabe, albo już nieaktualne, ale u nich dalej leżała jak aktualne, więc ja tam dzwoniłem się okazywało, że nie już znaleźliśmy kogoś miesiąc temu, na przykład* (W9 N1).

We wcześniejszej wypowiedzi (W14 N6) badany wskazywał na przestarzałe i nieadekwatne do aktualnej rzeczywistości podejście osób zatrudnionych w urzędzie. Kolejny badany (W9 N1) opisywał brak zainteresowania oraz chęci realnego i dostosowanego wsparcia/pomocy osoby niezatrudnionej, przejawiającego się w opowiadaniu o sobie przy każdej wizycie. Choć zatem linia usprawiedliwienia mogłaby dotyczyć wielości osób klienckich, jak słusznie zauważa badany, doradca/doradczyni mogłaby wykorzystać w tym celu notatki (co notabene, pozwoliłoby zaoszczędzić czas obsługi). Podejście urzędników zatrudnionych w PUP zasadniczo różni się od tego, zaprezentowanego przez badane przeze mnie doradczynie zawodowe, zatrudnione w innych instytucjach (zob. podrozdział 6.3 rozprawy).

Takie podejście instytucji oraz poczucie bezsensu jej działania i własnej w niej obecności, może powodować zniechęcenie do podejmowania działań mających na celu znalezienie i podjęcie zatrudnienia:

> *I to też chyba gorzej wpływało na brak pracy przez to, że człowiek łatwo z nimi tracił nadzieję na tą pracę i nawet jak samemu się szukało, to się gorzej szukało przez to, już jakby w głowie ciągle było to, że tam ciągle się do nich wchodzi, to nic nie zmienia, jest coraz gorzej, przychodzi baba, cie opierdala* (W9 N1).

Badany zaznaczył, że kontakt z instytucją powoduje utratę nadziei na zmianę swojej sytuacji, a w szerszym kontekście, wiąże się ze wzmacnianiem poczucia, że instytucja nie wesprze/ pomoże w przezwyciężeniu kryzysu braku zatrudnienia i koniecznością samodzielnego rozwiązania. Taki stosunek instytucji zniechęca do poszukiwania sposób przezwyciężenia kryzysów (por. Chudzicka-Czupała 2004: 44; Ślebarska 2010: 263), co znajduje potwierdzenie w powyższej wypowiedzi badanego.

Analiza wypowiedzi moich rozmówczyń i rozmówców buduje wizję instytucji wsparcia/pomocy, a przede wszystkim, powiatowych urzędów pracy, jako takich, które nie pomagają i nie wspierają. Osoby z doświadczeniem braku zatrudnienia miały w tym temacie więcej do powiedzenia, co znajduje wyraz w poniższych wypowiedziach:

> *Ostatecznie zawsze się kończyło, że ja sam se znalazłem robotę i tak, że oni tam w ogóle nie pomagali* (W9 N1).

> *Nikt ci absolutnie, wiesz, nie pomoże w czymkolwiek i nauka pisania CV to jest mało to jest mało dla osoby, która tej pracy nie może znaleźć, nieważne, czy to jest osoba po studiach, czy to jest osoba, która nie wiem uciekła od przemocowej rodziny i nie wiem, przyjechała z jakiejś wioski, nie ma szkoły, tak, no bo jakby sytuacje, są różne, nie można wiesz wszystkich mierzyć swoją miarą* (W11 N3).

Zdaniem osób badanych, podejmowane przez instytucję wysiłki są nieskuteczne w kontekście podejmowania przez nich zatrudnienia. Jak pisałem we wcześniejszych częściach pracy, jedną z najczęstszych aktywności urzędu jest pomoc lub nauka tworzenia dokumentów aplikacyjnych (CV, listu motywacyjnego), zdaniem badanych jest to jednak działanie niewystarczające. Badana zauważa, że to za mało dla każdej osoby, niezależnie od jej sytuacji życiowej czy ukończonego poziomu edukacji. Sytuację każdej osoby należy rozpatrywać indywidualnie, jednak, te, których sytuacja jest relatywnie trudniejsza, będą potrzebowały większego wsparcia.

Opisywana w wywiadzie własna sytuacja badanej, posiadającej dyplom uczelni wyższej, pokazała, że także w przypadku osób o takim statusie, sama nauka przygotowania dokumentów to za mało.

Osoby, z którymi rozmawiałem, dostrzegały brak instytucjonalnego wsparcia również w obszarze proponowania i kierowania do zatrudnienia, o czym była mowa we wcześniej przywoływanych wypowiedziach, a ponadto w kwestii szkoleń kwalifikacyjnych. Autorka poniższego fragmentu rejestrowała się w urzędzie pracy z myślą o ubezpieczeniu, a przede wszystkim przekwalifikowaniu się – zgodnie z twierdzeniami w tym zakresie, w przedmiotowej literaturze (Flaszyńska 2019: 43; Kirenko, Boczkowska 2017: 15). Mimo informacji zawartych na stronie internetowej urzędu, prezentujących szereg szkoleń dostępnych dla osób zarejestrowanych, realnie zetknęła się z brakiem jakiekolwiek propozycji w tym zakresie:

> *Oferty żadnej nie dostałam, żadnej oferty. To był kontakt jedynie przy zgłoszeniu tego, złożeniu wniosku. Później miałam zapytania, o te szkolenia, no to mi odpowiadali, to było tylko to, taka formalna, formalny kontakt, ale że żadnej pomocy, jeżeli chodzi o znalezienie. Fakt, może byłam za krótko jak na potrzeby instytucji, u nich w rejestrze, ale ani żadnego właśnie tak jak mówię ani szkolenia, ani żadnej propozycji szkolenia jakiejkolwiek, bo może chciałabym zmienić zawód, mogli mnie wysłać na kurs fryzjerski chociażby tak, jakkolwiek. Zero zainteresowania, co się wydarzyło, w którą stronę może można by mnie było trochę popchnąć, tak. Z ich strony oferty nie było żadnej. I potem tylko przy tym zasiłku aktywizacyjnym miałam kontakt z już z inną osobą, nie z tym panem, bo tutaj coś coś nie zagrało. I mnie pani poprowadziła jaki wniosek wypełnić, co zrobić żeby ten zasiłek dostać* (W10 N2).

Choć zatem pewnym kontekstem wyjaśniającym może być trwająca pandemia COVID-19 lub zbyt krótki czas bycia w urzędowym rejestrze (oba argumenty podnosiła sama badana), to w zasadzie nie uzasadniają, dlaczego instytucja nie wspiera osób pozostających poza zatrudnieniem. Jej doświadczenia do złudzenia przypominają aktywności osób zatrudnionych w urzędzie, na które uwagę zwróciła Karolina Sztandar-Sztanderska – „przerób", „obróbka", „przepuszczanie przez różne młynki", „linia produkcyjna" (2016: 1, 78).

W czasie wywiadu jedna z badanych dokonała porównania własnych doświadczeń kontaktu z urzędem pracy sprzed pandemii oraz w jej trakcie. Zasadniczo charakter tych doświadczeń nie różni się, jest to kwestia stopniowania doświadczeń – każde były „negatywne", jednak te z czasu pandemii zdecydowanie gorsze:

Byłam totalnie olewana, więc no no to drugie doświadczenie było dużo, dużo gorsze, ale myślę, że jedna z rzeczy, które myślę, że że, że no jest tutaj różna to to zdecydowanie to, że pierwsza była przed pandemią, druga po. Natomiast jeśli chodzi o inne, to nie wiem, czy to jest kwestia osobowa, czy to jest kwestia po prostu tego, że urząd zmienił, nie wiem podejście. A że. Ludziom się przestało chcieć, że coś się zmieniło w systemie podejścia do problemu, być może w tym okresie, gdzie jednak wszystko było zamknięte i no nie było jakby ten kontakt do ludzi był ograniczony (W11 N3).

Kontakt, ze strony osób reprezentujących urząd (doradców/doradczyń zawodowych, doradców/doradczyń klienta) ogranicza się do absolutnego minimum, tj. rozliczania osób zarejestrowanych z ich obowiązków oraz reagowania na inicjowane przez te osoby powinności (np. związane z przyznaniem świadczenia). Takie podejście jest odzwierciedlone w poniższym fragmencie wywiadu:

No właśnie, że to jest taka mocna biurokracja, w sensie, że że finalnie nie nikogo nie obchodzi to czy ty znajdziesz tą pracę czy nie. W sensie jakby urzędowi jest na rękę, jeśli tą pracę znajdziesz, jak będą logiczne, tak. I jakby daje ci… Osoby, z którymi masz tam styczność, zazwyczaj dają ci to do zrozumienia, że że jakby dobrze by było, jakbyś znalazł pracę. Natomiast finalnie to ty ją musisz znaleźć (W11 N3).

Badana instytucjonalny kontakt wiąże z biurokracją, która powoduje, że instytucja zupełnie nie dostrzega drugiej strony procesu (osoby klienckiej). Wyraża się to w minimalnym i ograniczonym do kwestii proceduralnych, kontakcie. Podejście to nie dziwi, jeśli weźmiemy pod uwagę fakt, że urząd pracy skupia się na realizacji wskaźników, związanych przede wszystkim z odpływem zarejestrowanych osób. Zakłada się bowiem, że każda osoba, która wyrejestrowała się, a nie powróciła do urzędowego rejestru – podjęła zatrudnienie (Sztandar-Sztanderska 2016: 115). Stwarza to przestrzeń potencjalnych nadużyć, związanych z celowym doprowadzaniem do utraty urzędowego statusu – tzw. wykreślenia, np. poprzez ustalanie nierealnego terminu stawiennictwa w urzędzie[57] czy, jak w opisywanym przypadku, nieoferowania wsparcia, w związku z czym obecność w instytucji jest zbędna.

Jednym z rezultatów tak ukształtowanej sytuacji jest budowanie i/lub wzmacnianie przekonania o konieczności samodzielnego przezwyciężenia kryzysu braku zatrudnienia – jak przekonywała badana, instytucja w sposób niebezpośredni daje do zrozumienia, że oczekuje

[57] O takiej praktyce niejednokrotnie słyszałem w trakcie rozmów z osobami zatrudnionymi w urzędach. Proces/proceder ten nazywają jako „potrzebę zmniejszenia bezrobocia".

od klientów i klientek, że sami znajdą sobie zatrudnienie. Urząd pracy realizuje zatem cel odwrotny, wobec tego, do którego został powołany, a co więcej, same osoby pozostające bez zatrudnienia mają świadomość tego „oszustwa" w sposób wielowymiarowy. Jedna z badanych mówiła o tym w następujący sposób:

> *Właśnie myślę, że myślę, że urząd pracy powinien, akurat urząd pracy, powinien mi w tym pomagać, raz, że znaleźć pracę, a też dać jakieś możliwości przekwalifikowania się* (W15 N7).

Wróćmy jednak do biurokratycznych praktyk urzędowych, wśród których wymienić można rejestrację. W materiałach biograficznych zebranych w *Pamiętnikach bezrobotnych* temat ten zajmował istotne miejsce, natomiast w przeprowadzonych przeze mnie badaniach empirycznych temu tematowi poświęcono stosunkowo niewiele uwagi. Przyczyną tego, mogło być niedostateczne skupienie się na tej kwestii, co jednak wynikało z faktu, iż nie był to bezpośredni przedmiot mojego badawczego zainteresowania (co zgodnie z przyjętą metodologią oznacza dwie kwestie: (1) nieznalezienia się bezpośrednich pytań o tę kwestię w planie do wywiadu, (2) jako że osoby badane w wypowiedziach nie przywiązywały istotnej roli rejestracji, nie pogłębiałem jej). Wobec powyższych wyjaśnień, w materiale empirycznym znalazła się jedna wypowiedź bezpośrednio odnosząca się do rejestracji i nie były to doświadczenia tworzące pozytywną wizję procesu, a zatem wpisujące się w kategorię powiatowego urzędu pracy, jako instytucji, która nie działa.

> *Bo wypełniałam wniosek online, nie musiałam iść do urzędów, co było ogromnym atutem. Miałam przydzielonego opiekuna i w moim odczuciu ta osoba była może wdrażająca się, no nie wiem. Wiem, że podczas wypełniania tego wniosku kilka razy wprowadził mnie w błąd, teraz już tak tego nie odtworzę, bo to już było jakiś czas temu, do tego stopnia, że powiedział mi, że będę musiała część zasiłku zwracać, ale potem w kontakt ze mną weszła pani z urzędu pracy i powiedziała, że absolutnie niczego im oddawać nie muszę. Przejście przez ten wniosek było dość karkołomne, bo ja też już mam swoje lata pracy. Mam już ponad 20 lat na tamten czas też miałam, więc żeby to wszystko zebrać, kosztowało mnie to trochę pracy* (W10 N2).

Samodzielna rejestracja za pośrednictwem Internetu była dla badanej żmudnym procesem, wymagającym dużego wysiłku i zaangażowania (por. Rutkowski 2019), natomiast wsparcie

osoby zatrudnionej w urzędzie jedynie wprowadziło ją w błąd, komplikując ów proces. Kolejny raz powiatowe urzędy pracy jawią się jako instytucje, które nie wspierają/pomagają.

Kolejną, wyłonioną z materiału badawczego kategorią opisu jest uprzedmiotowienie i marginalizacja. Z wypowiedzi badanych przeze mnie osób wynika, że poczucie uprzedmiotowienia – w odróżnieniu od zapisków pamiętnikarskich – nie wiążą się w ich doświadczeniach bezpośrednio z samą procedurą rejestracji – w *Pamiętnikach bezrobotnych* zależność ta była bezpośrednio wyeksponowana. W przypadku moich rozmówców i rozmówczyń owe uprzedmiotowienie jawi się jako efekt sposobu traktowania przez osoby zatrudnione w instytucji rynku pracy – jak w poniższym fragmencie.

> *Tak naprawdę ludzie są cyferkami i to czuć. To czuć mimo wszystko w tych kontaktach, tam i. I myślę, że wiedzą to zarówno osoby, które tam pracują, ale też w osoby, które tam po prostu przychodzą, bo, bo czujesz taką atmosferę. I mimo wszystko ciężko mi jest powiedzieć, że wiesz, jesteś w stanie coś się z tego nauczyć* (W15 N7).

Wydaje się zatem, że omawiane przez badaną zjawisko ujawnia proces Foucaultowskiego urządzania, manifestującego się w nieuchwytnej, bo rozmytej formie władzy (zob. Foucault 2021: 71). Atmosfera miejsca, sposób obsługi odgrywa istotną rolę dla udzielanego wsparcia/pomocy i może tak zachęcać, jak i zniechęcać do korzystania z nich. W kontekście problematyki moich badań, warto zwrócić uwagę na wniosek badanej pojawiający się w ostatnim zdaniu powyższej wypowiedzi, w której jasno stawia tezę, zgodnie z którą możliwość uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia, w tym poprzez obecność w instytucji, nie może dokonać się w, najogólniej mówiąc, niesprzyjających warunkach.

Innym zniechęcającym doświadczeniem jest poczucie stygmatyzacji, związanej na przykład z miejscem pochodzenia, statusem społeczno-ekonomicznym, czy jak w przypadku części moich badanych – posiadanym wykształceniem. Doświadczenia moich rozmówców i rozmówczyń pokazują, że urzędniczki i urzędnicy pogardliwie odnoszą się do osób legitymujących się dyplomem uczelni wyższej, w myśl zasady, że z takim wykształceniem powinni sami/same poradzić sobie z tak elementarnym działaniem, jak znalezienie zatrudnienia.

> *Za pierwszym razem czułam się bardzo mocno, nie chcę powiedzieć pogardliwie, ale tak negatywnie potraktowana po tym, kiedy okazało się, że mam studia. I jakby ten mój kontakt z moim wówczas doradcą zawodowym dla mnie już od samego początku, od tej pierwszej wizyty, bo faktycznie rejestrowałam się w urzędzie osobiście, był tak mocno*

naznaczony tym piętnem tego, że ta reakcja była taka, no ale co my mamy pani zrobić? Jakby, Pani jest po studiach, to proszę, proszę sobie poradzić, nie? Właśnie to nie było powiedziane wprost, ale jakby sytuacja i całe to, jak wyglądała ta rozmowa, to to mniej więcej taki, taki wychodził z tego wajb (W11 N3).

Posiadane wykształcenie zdaje się determinować podejście do klienta/klientki i ograniczać zakres udzielanego wsparcia, w myśl wspomnianej już zasady, że legitymując się wyższym wykształceniem, takie sprawy powinno potrafić się rozwiązać samemu. Brak chęci lub niechętne udzielanie wsparcia nie musi być zwerbalizowane, by wywoływało skutki. Można powiedzieć, że takie niebezpośrednie działanie, idąc za myślą Michela Foucaulta, lepiej wpisuje się w rozmyte praktyki urządzania.

Jak można odczytać z niżej cytowanej wypowiedzi badanej, pomocna dłoń jest przydatna każdej osobie przeżywającej życiowy kryzys, niezależnie od jej statusu czy innych cech:

No ale skoro już u nich byłam, to może nie powinni takimi kategoriami oceniać, bo ludzie są w różnych sytuacjach życiowych i nie zawsze to wykształcenie czy doświadczenie pomoże, tak. Może to jakaś dłoń w tym kierunku by się przydała, no, ale dopiero takie przemyślenia przyszły do mnie jak już byłam zarejestrowana. Jak już jestem, to może skorzystam, te szkolenia mnie tak skusiły, coś sobie odświeżę, może coś zmienię. No ale ale żadnej oferty pracy, żadnych szkoleń przez te półtorej miesiąca się nie wydarzyło (W10 N2).

Instytucja dokonuje jasnej i różnorodnej klasyfikacji osób znajdujących się w rejestrze – jest to chociażby ich „numerowanie" czy dzielnie ze względu na możliwość dostępu (a raczej reglamentowanie) do różnych form wsparcia (zob. Sztandar-Sztanderska 2016: 198–205). Procesy te skutecznie redukują dostrzeganie w swoich klientkach i klientach podmiotu. Wśród następstw tego działania dostrzec można brak zrozumienia i empatii dla osób klienckich, wyrażających się chociażby w sytuacji opisanej przez jednego z badanych mężczyzn:

No właśnie ja próbowałem się jakby, tak powiem odwołać, ale im to nie pasowało nie, że. Bo pierwszy raz było tak, że nie poszedłem, nie bo mi się chyba dni pomyliły po prostu, bo to jakoś wyjątkowo był powiedzmy wtorek, ale zawsze… czy tam, czy często był wtorek, a to był wyjątkowo poniedziałek na przykład i ja tego nie ogarnąłem, bo ja tam schowałem po wizycie papiery tam do teczki, schowałem teczkę i za tydzień

otwieram i patrzę, że to nie jest ten dzień. No i dzwonię, że miałem być wczoraj, ale tam nie ogarnąłem i że ten czy mogę innego dnia i to oczywiście z zębami do mnie przez telefon? Że, no nie byłem wtedy to dziękujemy. Także było srogo (W9 N1).

Jednorazowy brak stawiennictwa w wyznaczonym terminie stał się w przypadku tego mężczyzny powodem wykreślenia z urzędowego rejestru, zaś składane przez niego wyjaśnienia wysłuchane niechętnie i nie zmieniające oglądu sytuacji – urzędniczka pozostała wobec nich niewzruszona, a nawet dokonała reprezentacji posiadanej władzy.

Kolejną kategorią opisu, wyłonioną z materiału badawczego jest rola wsparcia i postawy osoby urzędniczej. Pozyskany materiał empiryczny stawia urzędniczki i urzędników w istotnym miejscu procesu przezwyciężania kryzysu braku zatrudnienia. Od ich postawy zależy klimat procesu i jego skuteczność, jednak samo podejście osób reprezentujących urząd ma różne oblicza. Determinantą są własne cechy osoby urzędniczej, a więc nie mówimy tu o pewnym standardzie (obsługi czy dobrej praktyki). Wnioski takie można wyciągnąć na podstawie analizy wypowiedzi osób badanych, które wskazywały na oba zjawiska, tj. różnorodne podejście i jego zależność od osoby doradcy/doradczyni:

No właśnie pytanie, czy to była kwestia osobowa czy nie, natomiast [za drugim razem – przyp. M.R.] *miałam zupełnie innego doradcę zawodowego. Pani była też dużo młodsza i na przykład już z informacją, że jestem po studiach, jeszcze tym bardziej po studiach zagranicznych, jakby nie spotkałam się z jakąś taką stygmą, że w ogóle co ja tutaj robię. Tylko raczej było to takie podejście, takie neutralne, no okej, dobrze, postaramy się jakoś tam pani pomóc, tak?* (W11 N3).

I wtedy akurat [za drugim razem – przyp. M.R.] *już na kogoś innego trafiłem na szczęście, już jakaś lepsza babka była. Bardziej komunikatywna, nie musiałem jej co tydzień mówić, kim jestem, czego szukam, dokąd zmierzam. To już jakby wiedziała, że warto czasem sobie jednak zanotować, to był już progres i ten* (W9 N1).

No i właśnie, raz, że co tydzień trzeba było tam chodzić, a jak chciałem przełożyć, to wielki problem i wielkie nerwy, że jak to tak, ja panu wyznaczyłam termin, a pan nie chce, przychodzić, a przecież pan ma obowiązek. Słyszałem, że ludzie chodzili na przykład, nie wiem, co trzy, cztery tygodnie na przykład na spokojnie, a u mnie, co tydzień. (…) *ale no ile można chodzić jak się nic nie zmienia, nie?* (W14 N6).

Znaczy powiem, że schemat był chyba ten sam, bo oni mieli chyba swoje własne jakby standardy obsługi. No tyle, że za drugim razem była konkretniejsza osoba i już wiedziała, że nie muszę za co tydzień mówić, kim jestem i co się dzieje, więc to, ale to już były kwestie personalne, to nie była zmiana, raczej systemów, bo na przykład czy właśnie jakieś oferty wszystko wyglądało identycznie tak naprawdę, więc to już była kwestia personalna, a nie, a nie samego urzędu (W16 N8).

Osoby badane wskazywały różne czynniki, które ich zdaniem determinowały stosunek osoby urzędniczej. Wśród nich można wyróżnić: wiek, chęć realnego wsparcia, cechy osobowe, komunikatywność czy sposób organizacji pracy. Ich występowanie może pozytywnie oddziaływać na odczuwany przez osoby klienckie ogólny klimat współpracy, a w konsekwencji ma znaczenie tak dla postrzegania instytucji, jak skuteczności i podjęcia działań ukierunkowanych na przezwyciężenie kryzysu braku zatrudnienia. Z kolei brak wsparcia, będzie ów proces utrudniał i budował negatywną percepcję powiatowego urzędu pracy. Kolejne wypowiedzi osób badanych pokazały, że opisywane podejście doradcy/doradczyni zależy od cech osobowościowych, a więc ma charakter indywidualny. W związku z tym, moi rozmówcy i rozmówczynie nie doszukiwali się ogólniejszych reguł, np. dotyczących funkcjonowania instytucji (np. wewnętrznych zaleceń dotyczących obsługi), a nawet negowali wystąpienie zmian w czasie w tym zakresie.

Ważnym wnioskiem płynącym z powyższych fragmentów wywiadów i ich analiz, jest dostrzeganie przez osoby pozostające poza zatrudnieniem różnego sposobu traktowania poszczególnych osób zarejestrowanych. Nie rozumieją oraz nie znają uzasadnienia dla takich praktyk, co wzmaga ich frustrację. Interesujący jest fakt, że w pewnych kwestiach osoby, z którymi rozmawiałem, dostrzegały jednolite traktowanie, jednak ich kontekst nie definiował takiego postępowania, jako zjawiska pożądanego. Zatem z jednej strony, poszczególne osoby pozostające w urzędowym rejestrze, zobowiązane są do stawiennictwa w różnych odstępach czasu, a z drugiej, wszystkich jednakowo uczy się przygotowania dokumentów aplikacyjnych, co w gruncie rzeczy nie pomaga nikomu. Takie podejście nie jest odosobnione – różnicowanie podejścia do klientek i klientów szeroko opisywała Karolina Sztandar-Sztanderska, na przykład w odniesieniu do pewnego spektrum uznawania zakresu dokumentów niezbędnych do rejestracji w urzędzie (2016: 187–189). W tej sprawie oddajmy jeszcze głos jednej z badanych przeze mnie osób, której wypowiedź trafnie opisuje podejmowaną tu sprawę:

No właśnie negatywna jest to, że że instytucje traktuje każdego w ten sam sposób, mimo że finalnie to sprawia, że nie pomagają absolutnie nikomu. Bo nikt, nikt nie mieści się

dokładnie w tym środku tego, czego oni wiesz jakby, jakby ci zapewnią, tak. Każdy jest jakiś. A próbując pomóc jakiemuś wiesz określonemu typowi klienta, jeżeli można to tak nazwać. To tak naprawdę sprawia, że wszyscy inni mają średnie doświadczenia z instytucją i nie wynoszą z tego absolutnie niczego, gdzie jakby no instytucja istnieje przede wszystkim po to, żeby jednak tym ludziom pomóc, tak? Więc, no jakbym miss the point tutaj. (W11 N3)

Badana poruszyła istotny wątek, mówiący o tym, że oferta powiatowego urzędu pracy została skrojona na jakiś, bliżej nieokreślony typ osoby pozostającej poza zatrudnieniem, co powoduje oferowanie schematycznie skonstruowanego wsparcia. W efekcie, wszystkim osobom niezatrudnionym, które pojawiają się w instytucji, oferuje się wsparcie lub szkolenie w zakresie przygotowania dokumentów aplikacyjnych (często wyłącznie takie wsparcie). Wydaje się zatem, że działanie to wyrasta z przekonania, że odpowiednie CV i list motywacyjny gwarantują znalezienie zatrudnienia, co jest przekonaniem błędnym. Mankamentem tego rozwiązania jest nieodpowiadanie osób rejestrujących się w urzędzie tym schematom, a dalej – brak umiejętności wyjścia poza utarty schemat działania.

Oferowane przez instytucję wsparcie jest nieadekwatne do sytuacji i potrzeb klienta/klientki, co bezpośrednio koresponduje z opisanym schematycznym działaniem. W wypowiedziach badanych przeze mnie osób zaznaczyło się to na przykład w proponowanych ofertach zatrudnienia:

Ale problem z tym, ale to chyba systemowy u nich był, że z tym że dostawałem nieaktualne oferty albo niedopasowane do mnie. I to się zdarzało nagminnie i nie zmieniało nawet mimo tego, że dopytywałem o jakieś szczegóły danej oferty. Tak było z wymaganiami stażu zawodowego, bo w ofertach pisali na przykład że dwa lata. I nie było wiadomo czy chodzi o staż w ogóle czy w danym zawodzie. No i doradczyni mi mówiła, że chodzi o ten ogólny staż, a jak dzwoniłem, to się okazywało że chodzi o staż w tym zawodzie czy tam dziedzinie. I to się działo w wielu ofertach pracy, już nawet nie że o sam staż chodziło, ale też o jakieś inne umiejętności. No nie wiem, na przykład język ukraiński. I tu to nawet czasem w ogóle o tym nie wspominała i ja się o tym dowiadywałem dzwoniąc do tego pracodawcy. No chore po prostu (W14 N6).

Doświadczenia badanego pokazują, z jednej strony, nieznajomość przez doradców/doradczynie zawodowe ofert zatrudnienia, jakie proponują, a z drugiej, celowe (lub nie) ignorowanie ważnych warunków stawianych przez osoby zatrudniające względem kandydatów/kandydatek.

W ogóle urzędowego doświadczenia osób pozostających w rejestrze działanie to jawi się, jako testowanie potencjalnej szansy na zatrudnienie klienta/klientki – nawet, jeśli nie odpowiadają sylwetce kandydata/kandydatki, urząd kieruje je do takiego miejsca, bo „może akurat się uda".

Opisane działanie jest przejawem przedmiotowego traktowania osób niezatrudnionych korzystających ze wsparcia instytucji jako „urzędowych numerków", co potwierdza realizację „przerobu", o którym pisała Karolina Sztandar-Sztanderska (2016: 11). Jak mówiła jednych z badanych:

> *Zauważyłam taki jakby…rozdźwięk? Między tym o czym mówiłam tej doradczyni a tym co ona mi proponowała, o czym mówiła. Tak jakby w ogóle nie przywiązywała wagi do tego, kto przychodzi, po co i tak dalej, nie* (W15 N7).

Ów przerób polega na rejestrowaniu i skutecznym wykreślaniu z urzędowego rejestru, zatem by zrealizować tą drugą czynność, wykorzystują wszystkie dostępne możliwości, nawet te niedopasowane. Patrząc na sprawę z perspektywy trwałości podejmowanych działań aktywizacyjnych, takowej nie należy spodziewać się w przypadku oferowania zatrudnienia niezgodnego z posiadanymi kwalifikacjami czy pomysłem na swoją ścieżkę zawodową. Jak bowiem podsumowuje badana w poniższej wypowiedzi – lepiej nie proponować niczego niż byle co:

> *Te spotkania* [z doradcą – przyp. M.R.] *głównie przebiegały na zasadzie takiej, że to było pytanie, czy coś już znalazłam, jeśli nie znalazłam, czy byłam na jakichś rozmowach, ile CV wysłałam. Czego szukam, la la la la, jeszcze raz i może jakby już no na pierwszej wizycie powiedziałam czego szukam. (…) I rzucenie mi trzech ofert, przy czym zazwyczaj żadna z nich w ogóle nie była blisko tego, czego szukam. Albo właśnie były w IT, no ale były zupełnie nietrafione. Nie, no bo jeżeli ja mówię, że że, że szukam pracy w IT a, a pani mi proponuje na przykład pójście na księgową do kancelarii, no to tak chyba trochę wiesz, nie. No tak nie bardzo, nie bardzo to jest doradztwo zawodowe. Rozumiem jakby perspektywy urzędu i tego, że jakby oni mają ograniczone pewnie ilości ofert w bazach, zwłaszcza w mniejszych miejscowościach, tak natomiast no. No to lepiej nie proponować niczego* (W11 N3).

Poszukiwanie zatrudnienia na podstawie urzędowego skierowania jest procesem żmudnym, trudnym, mało efektywnym i powodującym wzrost frustracji u klienta/klientki, wynikający

z nieskuteczności podejmowanych wysiłków. W cytowanej niżej wypowiedzi, jeden z moich badanych podkreślił intensywność działań instytucji, rozumianych jako częste spotkania i wiele skierowań do zatrudnienia, które jednak nie przynoszą oczekiwanych rezultatów:

> *Bardzo rzadko się zdarzało, może raz czy dwa że, a to przyjdzie pan za trzy tygodnie na przykład albo za cztery, bo już przekopaliśmy nie wiem sto czy sto pięćdziesiąt ogłoszeń nic nie wchodzi tu, że coś nie pasuje, w sensie że ciężko dobrać, bo tam jakieś szczegóły właśnie są. No to przyjdzie pan za trzy tygodnie, to już człowiek z ulgą odetchnął, że trochę odpocznę od tego wszystkiego, od tego syfu no a tak to a tak to non stop tydzień w tydzień w tydzień i nic to nie dawało, więc. I to zawsze było tak, że dostawałem cztery, pięć, nawet sześć ogłoszeń i trzeba było w tydzień to ogarnąć. Jeszcze potem, a czemu czemu nie?* [nie skończyło się to zatrudnieniem – przyp. M.R.] *No bo miałem pięć dni na sześć miejsc pracy, więc jeszcze z trzech czy czterech nie odbiera w ogóle telefonu nawet, więc tym bardziej* (W9 N1).

Moje rozmówczynie i rozmówcy poprzez kontakt z instytucją nabyli świadomość tego, jak wygląda wsparcie oferowane przez powiatowy urząd pracy. Wskazywanie i nazywanie niedociągnięć instytucji i osób w nich zatrudnionych pozwoliło im – prospektywnie – poznać własne oczekiwania i potrzeby dotyczące tego, jak można by wspierać skutecznie. Podstawą, jest zdaniem jednej z badanych zrozumienie sytuacji danej osoby i dopasowaniu wsparcia do zdiagnozowanych potrzeb:

> *Natomiast mam wrażenie, że ta pomoc powinna być trochę bardziej, być może dostosowana do też twoich potrzeb i być może ta pomoc powinna bardziej się opierać, ha! na takim terapeutycznym podejściu, jak teraz mamy, i rozmowie o tym, czego ktoś oczekuje, po prostu bez bez takich wiesz, jakby urzędowych formułek, bo to wszystko jest takie bardzo, bardzo wiesz, taka mocna biurokracja tutaj wchodzi* (W15 N7).

Oparte na zrozumieniu sytuacji i potrzeb oferowanie wsparcia zdaje się być przez badaną lokowane na przeciwległym biegunie względem biurokracji. W świetle dotychczas przeprowadzonych analiz taka linia interpretacyjna jest uzasadniona, bowiem poznanie klienta/klientki pozwala dostrzec w nich coś więcej poza urzędowym numerkiem. Tak, jak różne są osoby klienckie, tak i różne ich potrzeby i oczekiwania wobec wsparcia w zakresie poszukiwania zatrudnienia:

Natomiast jestem w stanie się domyślić, że jeżeli zestawisz sobie na przykład mnie i kogoś, kto powiedzmy, nie wiem, ma skończoną tylko podstawówkę, tak, gdzie ja mam studia wyższe, no to moje oczekiwania i moje potrzeby od urzędu będą zupełnie inne od tej osoby, tak? (W11 N3)

Osoby korzystające ze wsparcia instytucjonalnego dostrzegają niezgodność niektórych jej działań. Pozorowanie działań jest kolejną kategorią opisu, wyłonioną z materiału empirycznego. Charakteryzowane zjawisko, można było dostrzec wcześniej, w opisywanym kierowaniu do zatrudnienia czy nieznajomości ofert. Kolejną odsłoną jest opisywane w poniższej wypowiedzi działanie doradcy zawodowego.

[Z] doradcą zawodowym aż tak dużo razy się wówczas nie spotykałam, dlatego, że częściej jak byłam wzywana do urzędu, to byłam wzywana właśnie na warsztaty, gdzie w ogóle ten kontakt z doradcą zawodowym był pominięty. I polegało to na tym, że po prostu ja szłam na cokolwiek na to na co oni mnie tam wysłali i na warsztatach po prostu, jakby no zapisywałam się na listę obecności i to było traktowane jako kontakt z doradcą zawodowym. Mimo że to nie była jakby wizyta z konkretną tą osobą, która mnie prowadziła (W11 N3).

Jak wynika z opowieści badanej, doświadczyła pozorowania działań, które przyjęło formę poświadczania wydarzeń, które nie miały miejsca. Owa niezgodność dotyczy rozbieżności wydarzeń względem stanu przedstawianego w dokumentacji.

Pozorowanie działań obejmuje rozbieżność między prezentowaną i podawaną do informacji ofertą wsparcia, a jej faktyczną realizacją. Doświadczyła jej jedna z moich badanych, która oczekiwała od urzędu, wsparcia w formie szkoleń, które umożliwiłyby jej przekwalifikowanie się i podjęcie zatrudnienia w nowym zawodzie. Mimo szerokiej oferty szkoleń przedstawianej na stronie internetowej urzędu, okazało się, że nie są one dostępne.

A jak już byłam, tak zaczęłam przeglądać ich stronę właśnie nawet widziałam, że (…) *w ofercie były jakieś szkolenia na testerów oprogramowania. Mówię, o no to super, świat się zmienił. A się potem okazało, że oni żadnych szkoleń nie mają w ofercie. Nie wiem, czy to był na dany moment nic nie mieli czy to wszystko tak pięknie tylko wygląda na ich stronie, a w rzeczywistości są może nie wiem, ograniczone dostępy do tych szkoleń. Może dla takich osób jak ja, nie mieli, jednak ja tych szkół trochę już*

skończyłam w swoim życiu, może wyszli z założenia, że ja sobie poradzę sama (W10 N2).

Oczywiście nie jest to sprawa jednowymiarowa, która pozwoliłaby wnioskować o zamieszczaniu nieprawdziwych informacji. Przypuszczam, że wśród różnych szkoleń mogło w przeszłości pojawić się takie, które interesowało badaną, stąd też znajdowało się w wykazie (a aktualnie np. limit miejsc został wyczerpany). Niezależnie od realnych powodów tej sytuacji, jestem jednak przekonany, że można dostępne informacje przedstawiać w taki sposób, by nie było możliwe ich interpretowanie na różne sposoby, w tym na rozbudzanie nadziei na odbycie któregoś z nich u osób znajdujących się w kryzysie braku zatrudnienia.

Opisane dotychczas niejasne i nieprzejrzyste praktyki niosą ze sobą konsekwencje powątpiewania w realność działań podejmowanych przez powiatowe urzędy pracy. Bezpośredni wyraz dał im jeden z moich badanych:

Zawsze mnie zastanawiało, jak tam, są tam te ekrany i o tam powiedzmy nie wiem. Powiedzmy, że była połowa roku i już w tym roku znaleźliśmy pracę dla tam dwudziestu tysięcy coś tam ludzi. Ja myślę, zawsze zastanawiałem jak? Bo u mnie to w ogóle nie działa, nawet jednej nie potrafili mi znaleźć fuchy przez wiele czasu to, a tam te statystyki, że tyle znaleźli, ale nie wiem czy to w ogóle nie dla chociaż przynajmniej w rejonie to nie były zliczone, a nie ze w tym w tej placówce, bo to niemożliwe dla mnie było (W9 N1).

Budowane w oparciu o własne doświadczenie współpracy z powiatowym urzędem pracy przekonanie o nieskuteczności jego działań leży u podstaw ekstrapolowania takiego wniosku na ogół osób pozostających bez zatrudnienia, które korzystały ze wsparcia instytucji. Jak mówił badany w powyższym fragmencie – skoro on nie otrzymał skutecznego wsparcia w poszukiwaniu zatrudnienia, to nie wierzy, aby było to możliwe u innych osób. Nie daje zatem wiary w to, że udzielane w instytucji wsparcie może być skuteczne.

Materiał empiryczny pozyskany podczas wywiadów z osobami posiadającymi doświadczenie braku zatrudnienia pokazuje rozbieżność między celami, do realizacji których powołano instytucje wsparcia, takie jak powiatowe urzędy pracy, a ich praktyczną realizacją. Działania, które podejmują osoby zatrudnione w urzędzie (m.in. na stanowiskach doradcy/doradczyni klienta/zawodowego) jawią się jako niedopasowane do sytuacji i potrzeb klientów/klientek, w rezultacie czego nie mają realnego wpływu na zmianę sytuacji

i wzmacnianie/dostarczanie szeroko rozumianych zasobów do przezwyciężenia kryzysu braku zatrudnienia. Jak podsumowała jedna z moich badanych:

> *No bo po to* [żeby wspierać – przyp. M.R.] *ta instytucja jest, a nie tylko po to, żeby utrzymywać urzędników i wypłacać im wynagrodzenia, tak, bo mnie wpiszą do rejestru* (W10 N2).

Co więcej, doświadczenie kontaktu z instytucją skutkuje wypracowaniem przekonania o bezcelowości udzielanego przez nią wsparcia. Wśród takich przekonań wymienić można wspominaną przez jedną z badanych bezcelowość intensyfikacji kontaktów z urzędową doradczynią:

> *Też nie wydaje mi się, żeby doradca, przynajmniej biorąc teraz pod uwagę, jakby w ogóle moje doświadczenie z urzędem pracy nie wydaje mi się, żeby doradca w urzędzie pracy był osobą, z którą jakiś częstszy kontakt przyniesie jakoś dużo pożytku (...)* (W11 N3).

Mimo wcześniej poruszanych wątków dotyczących różnorodnego i nieuzasadnionego podejścia do regularności stawiania się osób pozostających poza zatrudnieniem w urzędzie, intensyfikacja wizyt, zarówno ta doświadczana (o której wspominał jeden z moich badanych, jako uciążliwego obowiązku), jak i percepowana jako potencjalny czynnik zmiany, są pozbawione sensu. Biorąc pod uwagę wcześniejsze analizy dotyczące roli osobowości i podejścia do wsparcia osoby doradczej, ich rola w całym procesie sprowadza się do czynności obsługowych, brak w tym przypadku głębszej relacji, która mogłaby stanowić katalizator procesu. Ważne jest jednak wartościowanie owego podejścia – jeśli doradcę/doradczynię cechuje otwartość, komunikatywność, uprzejmość, realna chęć wsparcia, brak uprzedzeń, to wizyty w urzędzie będą odbierane jako doświadczenia neutralne lub pozytywne. W przeciwnym razie, każde stawiennictwo w instytucji będzie przykrym i nieprzyjemnym obowiązkiem, co przeważa wśród doświadczeń osób pozostających poza zatrudnieniem.

W zebranym materiale empirycznym przeważają opisy doświadczeń, które nie budują zaufania do powiatowych urzędów pracy, jako instytucji wspierających w przezwyciężeniu kryzysu braku zatrudnienia. Stąd, kolejna, wyłoniona z materiału empirycznego kategoria opisu to: powiatowy urząd pracy, jako instytucja, która nie wspiera. Istotną rolę w budowaniu takiego postrzegania instytucji i oferowanego przez nią pomocy/wsparcia, jak wspominali moi badani,

odgrywa osoba doradcza. Zatem sama prezentowana przez tę osobę postawa może determinować ocenę:

> *Za pierwszym razem to w ogóle była mega nieprzyjemna babka, bo od razu z góry traktowała i jak jakiegoś śmiecia. Więc bardzo dobrze trafiłem na początek, żeby się zapoznać z instytucją* (W9 N1).

Źródłem stosunku doradcy/doradczyni do osób klienckich mogą być jej przekonania, na przykład dotyczące aktywności podejmowanych w celu znalezienia zatrudnienia. Jak pokazuje poniższa wypowiedź, odbywa się to zarówno w sposób werbalny, jak i niewerbalny.

> *Co nie zmieniło faktu, że przez takie ciągłe, przez takie ciągłe wiesz kłucie mnie ze wszystkich stron i tu zarówno, zarówno doradcy zawodowego, któremu notabene. Po tym, kiedy powiedziałam, że wysyłam tak mało CV. Dostałam troszeczkę, troszeczkę, no nie chcę powiedzieć opierdol ale, no tak. Poczułam się, jakby mama na mnie karcąco patrzyła. Nie było to werbalne, ale była to taka dezaprobata mocna. No to później musiałam troszeczkę ściemniać, że tych CV faktycznie wysyłam więcej, bo. No pani nie rozumiała mojego podejścia, bo to nie jest podejście, które się obecnie stosuje* (W11 N3).

Brak podporządkowania woli i pomysłowi osoby doradczej na zakres działania i przebieg procesu aktywizacji zawodowej staje się przyczyną z jednej demonstrowania urzędniczej władzy nad osobami niezatrudnionymi, wyrażanej w sposób niewerbalny. Z drugiej strony, jej wyraz, wywołuje u klienta/klientki poczucie konieczności podporzadkowania się woli urzędniczej i podejmowanie działań zgodnie z wizją osoby doradczej – co bezpośrednio koresponduje z wielokrotnie przywoływaną już władzą pastoralną zgodnie z którą jednostka prowadzona powinna posłusznie i bez oporu poddawać się przewodnictwu (Foucault 2020b: 91–92).

Nadużyciem byłoby stwierdzenie, że kontakt z osobami zatrudnionymi w powiatowych urzędach pracy ma wyłącznie konsekwencje w postaci postrzegania instytucji, jako niewspierającej. Zdarza się bowiem, że osoby pozostające poza zatrudnieniem poprzez instytucjonalne wsparcie jednocześnie doświadczają wzmocnienia i osłabienia umiejętności w zakresie przezwyciężenia kryzysu. Jak mówi niżej cytowana badana – z jednej strony nie

otrzymała od instytucji możliwości skorzystania z oferty szkoleniowej, jednak z drugiej – otrzymała zasiłek aktywizacyjny:

> *Co więcej, na wyczytałam na stronie, że będąc trochę, może na to liczyłam, że będąc osobą zarejestrowaną jako bezrobotna urzędy pracy oferują mnóstwo szkoleń, jakieś takie fajne, stricte już zawodowe szkolenia, a nie jakieś ogólne, które dają wiedzę bardzo ogólną, a nie zawodową. Oczywiście jak doszło, co do czego, nic nie było, ani informacji o tym czy kiedyś będą, kompletnie nic. I tylko tyle, że jeszcze pani mi podpowiedziała, to też wyczytałam wcześniej na stronie, że jeżeli znajdę sobie sama pracę, to dostanę zasiłek aktywizacyjny. I tak też się stało. Nie były to oszałamiające pieniądze, dwieście złotych może no, ale wiadomo zawsze lepsze to niż nic. I później co mnie tak trochę rozśmieszyło, bo byłam chyba trzy czy cztery miesiące zatrudniona, zadzwonili do mnie z ofertą pracy z ramienia urzędu.* [A – przyp. M.R.] *byłam wykreślona* (W10 N2).

Choć badana wskazuje na pozytywne zakończenie własnego doświadczenia braku zatrudnienia i kontaktu z powiatowym urzędem pracy, to uwagę zwraca fakt, że opinię tę buduje w oparciu o wykorzystanie w tym celu jedynie własnych zasobów. Jak opowiadała w rozmowie, urząd pracy nie zaoferował jej potrzebnego wsparcia, a dodatek aktywizacyjny stanowił swego rodzaju nagrodę za samodzielne znalezienie zatrudnienia; (samo)wykreślenie z urzędowego rejestru. Zainteresowanie urzędu pojawiło się kilka miesięcy po podjęciu przez nią zatrudnienia, czego zdaje się urząd nie odnotował.

Tylko jedna spośród badanych osób wskazała, że została skutecznie skierowana do zatrudnienia. Stanowi to wyjątek na tle pozostałych wypowiedzi, jednak nie jest jednoznaczne z długoterminowym sukcesem aktywizacyjnym. Zatrudnienie to okazało się bowiem mieć charakter krótkoterminowy, na co warto podkreślić, urząd nie ma wpływu.

> *Ale żeby oddać sprawiedliwość, to raz znaleźli mi fuchę, jak byłem przy tym drugim podejściu, gdzie babka była trochę jednak bardziej ogarnięta i taka przyjemniejsza, nie, nie przychodziłem na ścięcie co tydzień, tylko, tylko normalnie na rozmowę i i dało się dogadać* (W9 N1).

Nie tylko podjęcie zatrudnienia można ulokować wśród „pozytywnych" doświadczeń kontaktu z powiatowym urzędem pracy. Taki charakter miały również jego doświadczenia po zmianie doradczyni, co ponownie podkreśla istotę charakteru, osobowości oraz postawy osoby

wspierającej. Jedną z korzyści płynących ze wsparcia instytucji mogą być dostępne w niej świadczenia – jak w przypadku poniżej cytowanego badanego – ubezpieczenia zdrowotnego:

> *Tak, znaczy z tego co pamiętam, ja chyba też współpracując z nimi ja chyba miałem ubezpieczenie, więc akurat to był jedyny taki sensowny plus tego wszystkiego* (W14 N6).

Osoby badane niemal wcale nie poruszały wątku świadczeń dostępnych w powiatowych urzędach pracy. Pojawiał się jedynie topicznie, głównie w odniesieniu do celu obecności w instytucji, w kontraście do braku innych form wsparcia.

Ostatnią kategorią opisu, wyłonioną z materiału empirycznego, są wnioski na przyszłość. Zasadniczo, pojawiały się one w wielu miejscach analizowanego w podrozdziale materiału, zatem w tym miejscu odniosę się wyłącznie do wybranych fragmentów, które nie zostały objęte badawczym opisem.

Wnioski te dotyczyły między innymi konieczności samodzielnego przezwyciężenia kryzysu, nadmiernej urzędniczej biurokracji czy percypowania instytucji, jako niewspierającej. Wśród nich znalazła się również sprawa determinowania procesu wsparcia przez postawę osoby doradczej – znajduje to potwierdzenie w doświadczeniu innej badanej, która różnicę w osobie doradczej dostrzega w odczuwaniu stygmatyzacji, w przypadku pierwszej doradczyni, oraz jej braku w przypadku kolejnej:

> *O ile możemy tak powiedzieć, lubiłam się nawet z nią spotykać z moim doradcą zawodowym w takim sensie, że po prostu byłam miłą osobą. Nie czułam takiej stygmy, zwłaszcza, że no tutaj gdzieś ta obawa o tą stygmę była jeszcze większa, no bo studia zagraniczne, no to halo, co ty tutaj robisz? Ale w ogóle tego nie było. I miałam, mam wrażenie takie po prostu ludzkie, sympatyczne podejście, gdzie podejrzewam, że jak ci się tona ludzi przewija i jedyne co robisz w ciągu dnia, to rozmawiasz z każdą kolejną osobą o tym samym (...) czasem po prostu ciężko jest, wiesz zachować powiedzmy taki poziom sympatii, żeby dla każdego gdzieś tam jednak ją mieć, ale nieważne o jakiej porze ja do niej szłam, to to zawsze było to takie pozytywne doświadczenie* (W11 N3).

Doświadczenie stygmatyzacji w przeszłości jest czynnikiem wrażliwości (by nie użyć określenia: wyczulenia) na nią w kolejnych kontaktach z instytucją. Fakt jej doświadczania w czasie przeżywania kryzysu, a w dodatku w miejscu, które powołano po to, by wspierać w jego przezwyciężeniu, wykracza poza pewne przyjęte zasady funkcjonowania. Wcześniejsze doświadczenie stygmatyzacji spowodowało, że badana niejako spodziewała się wystąpienia go po raz kolejny w tej samej instytucji. Okazuje się jednak, że wizja instytucji jest procesem

odwracalnym, możliwe jest zatem przekucie negatywnej opinii w (bardziej) pozytywną. Kluczowym i podstawowym narzędziem do jego realizacji stanowią same osoby zatrudnione w urzędach, a konkretyzując – ich podejście do swoich klientów i klientek.

Pozostałe wnioski na przyszłość, odnoszą się szeroko rozumianego uczenia się z doświadczenia kontaktu z instytucjami wsparcia, zaś przede wszystkim z powiatowymi urzędami pracy.

Po pierwsze, determinantą możliwości uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia w kontakcie z instytucją wsparcia, jest zakres oferowanego wsparcia oraz – ponownie – postawy osoby doradczej. Tendencja w tym przypadku prezentowałaby się następująco: im bardziej przychylna postawa osoby doradczej i bogatsza oferta wsparcia, tym więcej można nauczyć się z doświadczenia braku zatrudnienia.

> *Ale to co jesteś w stanie wynieść, no właśnie, to też zależy. To też jest zależy od tego, jaka pomoc jest dla ciebie też udostępniona tak, bo jeżeli jak pomoc urzędu opiera się tylko na, wiesz, kontakcie z doradcą zawodowym, to nie, nie uważam, żebyś był w stanie coś z tego wyciągnąć. No poza jakąś tam powiedzmy dozą frustracji, że ciągle padają te same pytania i i jakieś powiedzmy wiesz, musisz tutaj żonglerki robić odpowiedziami, żeby nie mówić ciągle tego samego, albo faktycznie mówisz ciągle to samo, bo spotykacie się raz na miesiąc i właściwie nikt nie pamięta tego, co ty powiedziałeś ostatni raz, tak. No, ale jest to strata czasu, to jest to dla mnie na przykład w pewnym momencie te spotkania były stratą czasu.* (…) *natomiast jeżeli ta pomoc jest taka jak na przykład ja miałam za pierwszym razem, no to faktycznie jesteś w stanie coś wynieść, nawet jeżeli to jest tak tak trywialna umiejętność jak pisanie CV* (…) (W11 N3).

Tendencyjna obsługa osoby klienckiej w urzędzie, opierająca się na powtarzalnych procedurach, czynnościach i zadawaniu tych samych pytań, w gruncie rzeczy – jak przekonuje badana – uczą jedynie frustracji. Takie wizyty u osoby doradczej nie tylko niczego nie wnoszą, w tym nie pomagają w przezwyciężaniu kryzysu niezatrudnienia, lecz zwyczajnie są stratą czasu. Warunkiem szerzej postrzeganego uczenia się jest zatem kontakt inny niż tylko z samą osoba doradczą. Piszę w tym miejscu o „innym kontakcie", bowiem może to być tak kontakt z inną osobą w ramach wsparcia indywidualnego, kontakt w ramach porady/wsparcia grupowego, a nawet kontakt z wiedzą, np. samokształcenie w ramach kursu kwalifikacyjnego.

Po drugie, najważniejszym warunkiem uczenia się z doświadczenia w analizowanym kontekście, zdaje się być wysiłek własny. Jego ważność uwikłana czy też spleciona jest z brakiem zatrudnienia na dwa sposoby: po pierwsze – jak wynika z przeprowadzonych badań

literatury przedmiotu, jak i empirycznych – samo przezwyciężenie kryzysu jest uwarunkowane wysiłkiem własnym, po drugie, to właśnie jego podjęcie pozwala ubogacić swoje doświadczenie o kolejne elementy. Można zatem stwierdzić, że instytucje wsparcia, w tym przede wszystkim powiatowe urzędy pracy odgrywają marginalną rolę w uczeniu się z doświadczenia przez osoby pozostające bez zatrudnienia. W świetle przeprowadzonych badań wydają się być bardziej przeszkodą dla owego uczenia się niż stwarzać dla niego przestrzeń. Dwie badane podsumowały ten proces w następujących słowach:

> *To CV, jest okej.* [nauka pisania – przyp. M.R.] *Jakieś takie umiejętności, umiejętności tego typu, natomiast jeśli chodzi o jakieś takie głębsze rzeczy, myślę, że nie. W sensie, mam wrażenie, że jeśli porównujemy te dwie sytuacje, czyli moje to to, czego ja się w ogóle nauczyłam podczas gdzieś tam bycia bez pracy, a to, czego mój kontakt z instytucją mnie nauczył, kiedy, kiedy tej pracy nie miałam, to jakby. To, czego sama się nauczyłam, raczej przeważa to, co mój kontakt z instytucją w jakikolwiek sposób zdziałał. Że gdybym miała ci to przedstawić na zasadzie, wiesz wykresu kołowego, no to ten kontakt z instytucją, by na tym wykresie raczej nie istniał albo może byłby bardzo malutki* (W11 N3).

> [o uczeniu się na bazie doświadczenia kontaktu z urzędem pracy – przyp. M.R.] *Jest to motywator, ale nie do znalezienia pracy, tylko do nie współpracowania z nimi* (W9 N1).

Podsumowując dokonane analizy materiału empirycznego, jako badacz, zaobserwowałem, że osoby badane stosunkowo wiele uwagi poświęciły kwestiom instytucjonalnym. W wypowiedziach dominował niekorzystny ich wizerunek, jako miejsc, które nie działają i nie wspierają. Wnioski te wynikają z takich doświadczeń jak: brak zainteresowania osób urzędniczych swoimi klientami i klientkami, nieadekwatne oraz nieaktualne oferty zatrudnienia. Moi rozmówcy i rozmówczynie nie widzieli sensu w byciu w instytucji – nie przynosiło to żadnych rezultatów, a często było zmarnowanym czasem. Wsparcie instytucjonalne jest tendencyjne, zunifikowane, a przez chęć wsparcia wszystkich w jednakowy sposób, tak naprawdę jest wsparciem dla nikogo. Dostęp do poszczególnych form wsparcia jest reglamentowany przez arbitralnie określane reguły, nieokreślone i niejasne dla osób zarejestrowanych w instytucji. Przekwalifikowanie przy wsparciu urzędu jest właściwie niemożliwe, a oceny doświadczeń kontaktu z urzędem nie determinowała trwająca pandemia – w każdym przypadku określano je jako negatywne. Konsekwencją takiego charakteru

doświadczeń jest wątpienie osób z doświadczeniem braku zatrudnienia, które korzystały ze wsparcia instytucji, w realność sukcesów w znalezieniu zatrudnienia za jej pośrednictwem.

Podejście osób reprezentujących powiatowe urzędy pracy jest zbiurokratyzowane do tego stopnia, że zdają się nie dostrzegać po drugiej stronie człowieka. Przejawia się to w ignorowaniu ważnych informacji o osobach klienckich czy pozorowaniu działań. Instytucja liczy na to, że osoby zarejestrowane same znajdą zatrudnienie, co przekłada się na przekonanie osób pozostających bez zatrudnienia o konieczności samodzielnego rozwiązania tego kryzysu. Korzystanie ze wsparcia urzędu wiąże się z odczuwaniem uprzedmiotowienia oraz stygmatyzacji (m.in. ze względu na wykształcenie czy pochodzenie). Sposób doświadczania instytucji jest ściśle determinowany przez charakter i podejście osoby urzędniczej. Osoby zarejestrowane w powiatowym urzędzie dostrzegają wiele niedociągnięć ich działania, a jednocześnie – na bazie własnych doświadczeń kontaktu z nią – potrafią sformułować rekomendacje dla przyszłego ich działania. Jedną z nich jest konieczność dopasowania oferty wsparcia do potrzeb i indywidualnej sytuacji osoby, co możliwe jest jedynie poprzez poznanie tej osoby (diagnoza).

Instytucjonalne wsparcie osłabia możliwości przezwyciężenia kryzysu braku zatrudnienia. Poczucie jakiejś stabilności jest związane jedynie z przysługującymi świadczeniami, jednak do tych uprawnionych jest nieznaczny odsetek osób rejestrujących się. Te są bodaj jedynym pozytywnym aspektem dostrzeganym przez osoby pozostające bez zatrudnienia w skorzystaniu ze wsparcia instytucji. W tak ukształtowanej rzeczywistości kontaktu z powiatowym urzędem pracy rozwiązaniem jawi się podporządkowanie urzędniczej władzy.

Analiza materiału badawczego pozwala dostrzec edukacyjny potencjał braku zatrudnienia. Wzorem wcześniejszych podrozdziałów, pola, w których można ów potencjał dostrzec, przedstawiam na poniższym schemacie, ponownie stosując czteroelementowy układ analizy, opierający się na kategoriach porządkujących. Podział poszczególnych wątków ma jednak charakter umowny, nieostry, bowiem elementy te wzajemnie się przenikają. Chcąc zachować przejrzystość wywodu dokonałem podziału przyjmując za kryterium poziom najwyższego dopasowania do konkretnej kategorii porządkującej.

W **sferze zawodowej** wyróżniłem cztery elementy. Pierwszy z nich dotyczy posiadania przez osoby zatrudniające konkretnych wymagań adresowanych względem osób, które chciałyby podjąć u nich zatrudnienie. Oczekiwania mają sztywny charakter, to znaczy ich spełnienie jest warunkiem podjęcia zatrudnienia w danym miejscu, o czym wielokrotnie przekonały się moi rozmówcy i rozmówczynie podczas kontaktu z osobami rekrutującymi.

Jednocześnie firmy są niechętne do zatrudniania osób przybywających do nich w ramach skierowania powiatowego urzędu pracy. Obie te sprawy są powiązane z kolejnym elementem – nieaktualności i niedopasowania ofert zatrudnienia do profilu zawodowego, możliwości i oczekiwań osób zarejestrowanych. Dostrzegalna jest w tym przypadku pewna losowość doboru osób do miejsc zatrudnienia, co przeczy istocie posiadania konkretnych umiejętności i kwalifikacji. Ostatnim elementem instytucjonalnego uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia w sferze zawodowej jest nabycie przekonania, że przekwalifikowanie przy wsparciu powiatowego urzędu pracy jest niemożliwe.

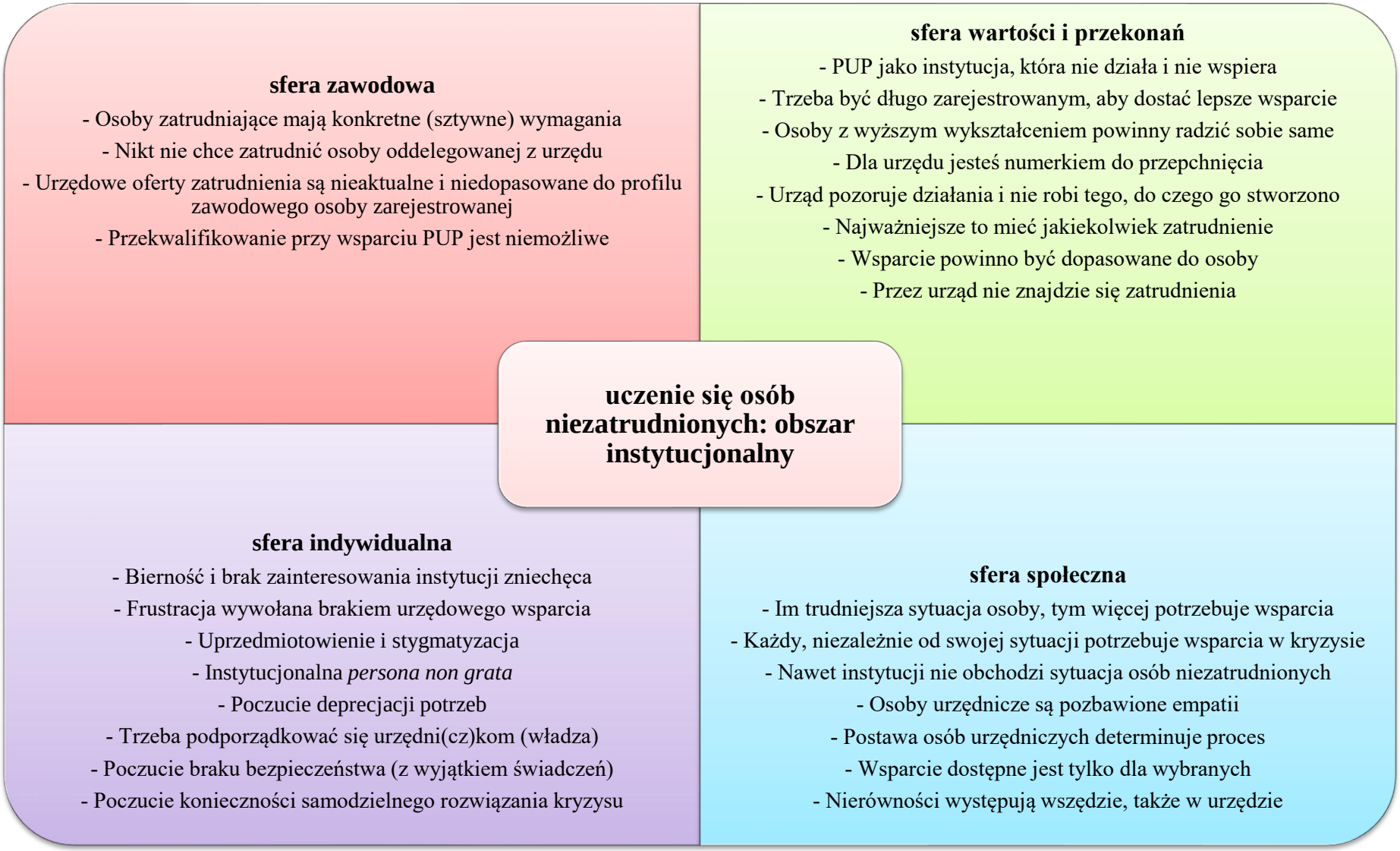
Sferę **wartości i przekonań** otwiera przekonanie o tym, że powiatowy urząd pracy jest instytucją, która nie działa i nie wspiera. Nie tylko nie realizuje zadań, do których został stworzony, lecz także pozoruje działania. W bezpośrednim powiązaniu z kontekstem instytucjonalnym pozostają również przekonania o niemożności znalezienia zatrudnienia z pomocą wspomnianej instytucji, a także uzależnienia jakości wsparcia od czasu pozostawania w urzędowym rejestrze (im dłużej w rejestrze, tym więcej możliwego wsparcia). Uzyskanie realnego wsparcia w instytucji jest jednak dla osób pozostających poza zatrudnieniem zadaniem pozostającym daleko poza zasięgiem ich możliwości, gdyż urząd buduje w nich przekonanie o byciu urzędowym numerkiem (przedmiotowe traktowanie), który należy przez instytucję przepchnąć, co oznacza pozbyć się z rejestru jak najszybciej, nie ważne w jaki sposób i z jakim skutkiem dla tej osoby. Wśród wartości i przekonań znalazły się też te, mające nieco bardziej uniwersalny charakter. Należą do nich przekonanie o tym, że osoby z wyższym wykształceniem powinny radzić sobie samodzielnie, bez konieczności zwracania się o wsparcie do instytucji. Z własnych doświadczeń wyciągają zaś wniosek, że wsparcie powinno być indywidualnie dopasowane do każdej osoby, gdyż ich historie, możliwości i potrzeby są inne. Wśród wartości należy wymienić uznanie zatrudnienia, jako jednego z najważniejszych w życiu, bowiem istotne jest to, aby mieć jakiekolwiek zatrudnienie (w powiązaniu z instytucją – by nie musieć korzystać z oferowanych przez nią usług).

W **sferze indywidualnej** znalazło się osiem elementów. Jako iż wszystkie są rezultatem kontaktu z instytucją, na pierwszym miejscu należy wymienić poczucie bycia w urzędzie jednostką niepożądaną (*persona non grata*), gdyż osoby w nim zatrudnione nie mają chęci ani pomysłu, w jaki sposób wesprzeć przybywające do nich osoby klienckie. Brak wsparcia ze strony urzędu frustruje, jej bierność i brak zainteresowania (przejawiający się m.in. brakiem pamięci o tym, kim jest dana osoba kliencka) zniechęca do podejmowania działań ukierunkowanych na przezwyciężenie kryzysu. Doświadczenia kontaktu z urzędem wiążą się z przedmiotowym traktowaniem, stygmatyzacją, wykluczeniem, a także poczuciem deprecjacji

potrzeb. Instytucja w żaden sposób nie buduje poczucia bezpieczeństwa, a wyjątek od tej reguły stanowią świadczenia (głównie ubezpieczenie zdrowotne). W świetle takiej charakterystyki instytucji możliwości indywidualnego działania obejmują dwa zakresy: podporządkowania woli i władzy osób urzędniczych oraz (silnie zakorzenionego poczucia) konieczności samodzielnego rozwiązania sytuacji kryzysu, z wykorzystaniem wyłącznie własnych zasobów.

W ostatniej **sferze społecznej**, osoby doświadczone kryzysem braku zatrudnienia dostrzegają występujące nierówności, w tym także w instytucji wsparcia, przejawiające się także w przekonaniu, że wsparcie jest dostępne tylko dla wybranych osób (spełniających nieokreślone kryteria). W ich przekonaniu nawet instytucji powołanych do wspierania osób doświadczających tego rodzaju kryzysów, nie interesuje sytuacja osób niezatrudnionych. Nie zaskakuje zatem przekonanie, że osoby urzędnicze są postrzegane jako pozbawione empatii i ograniczające się w działaniu wyłącznie do kwestii biurokratycznych i proceduralnych. Kwestia ta jest tym istotniejsza, że osoby urzędnicze i prezentowana przez nie postawa determinuje proces przezwyciężania kryzysu. Choć zatem osoby znajdujące się w trudniejszej sytuacji potrzebują relatywnie więcej wsparcia, to tak naprawdę w obliczu kryzysu jest ono potrzebne każdej osobie, niezależnie od jej sytuacji życiowej (rodzinnej, ekonomicznej etc.).

Schemat 23. Uczenie się osób z doświadczeniem braku zatrudnienia: obszar instytucjonalny



Źródło: Badania własne.

7.5. Kondycja niezatrudnienia jako utrwalacz wykluczenia. Triumf indywidualizmu i ryzyko ludzkiej nieczułości

W tym podrozdziale przechodzę na kolejny poziom opisu i analiz materiału empirycznego, pochodzącego z wywiadów przeprowadzonych z osobami z doświadczeniem braku zatrudnienia. Przypomnę, że w poprzednich podrozdziałach, ze względu na obszerność materiału oraz dbałość o jego logiczną strukturę podziału treści i klarowność badawczego opisu, analizowałem go w podziale na cztery obszary: indywidualny, społeczny, instytucjonalny oraz obszar dodatkowy: uczenie się. W tym podrozdziale, mającym charakter podsumowania, analizę i wnioski ograniczam do trzech obszarów – zgodnie z przyjętą ramą metodologiczną, są to obszary: indywidualny, społeczny oraz instytucjonalny.

Pojęcie doświadczenia edukacyjnego zdefiniowałem na potrzeby badań własnych, jako wszystkie aktywności i wpływy, które mają znaczenie dla przeformułowania dotychczasowych sposobów rozwiązywania kryzysów. O tym, czy dane doświadczenie ma charakter edukacyjny, decyduje jednostka. Edukacyjne doświadczenie powiązałem zatem z całożyciowym uczeniem się oraz uczeniem się na podstawie doświadczenia. Celem uczenia się jest w tym przypadku sprostanie wyzwaniom życia codziennego oraz stawienie czoła pojawiającym się trudnościom/kryzysom. Realizując go, jednostka może skorzystać z już posiadanych przez siebie schematów poznawczych (wynikających na przykład z wcześniejszych doświadczeń w tym zakresie) lub podejmować refleksję, konceptualizować oraz eksperymentować z nowymi rozwiązaniami, które na powrót, prowadzą do kolejnych doświadczeń.

Najbogatszy w znaczenia okazał się **obszar indywidualny**. Współcześnie jednostka znajduje się w bardzo specyficznym położeniu społecznym. Definiowana w odniesieniu do wykonywanej aktywności zawodowej, będącej podstawą konsumpcji stanowiącej klucz do udziału w życiu społecznym, znajduje się w sytuacji przymusu bycia zatrudnioną. To samo społeczeństwo nie oferuje jej w zamian gwarancji zatrudnienia, jego trwałości, ani sukcesu w życiu osobistym i zawodowym, lecz nieustającą rywalizację, oczekiwanie ciągłej aktywności, ryzyko oraz prekaryzację zatrudnienia. W uproszczeniu można zatem stwierdzić, że od jednostki oczekuje się wszystkiego, nie dając nic w zamian.

Społeczny kontekst znajduje swoje odzwierciedlenie w najczęściej podejmowanych przez osoby z doświadczeniem braku zatrudnienia, wątki konieczności samodzielnego przezwyciężenia kryzysu oraz przekonania, że zatrudnienie i jego posiadanie jest rzeczą w życiu najważniejszą. Jego utrata wiąże się z odczuwaniem stresu, występującego niezależnie od sytuacji życiowej czy kondycji finansowej jednostki, a ponadto może wywoływać obawy

chroniczności tego stanu, tzn. lęku, że nie uda się ponownie podjąć zatrudnienia. Jego wynikiem jest przyswojenie przekonania, że nie wszystko w życiu układa się zgodnie z planami i oczekiwaniami.

Osoby z doświadczeniem braku zatrudnienia odczuwają niezadowolenie osób ze swojego otoczenia w związku z podejmowanymi decyzjami. Mogą się zatem uczyć, że nie są w stanie spełnić oczekiwań innych osób. Z drugiej strony, osoby znajdujące się w kryzysie wprost komunikują potrzebę bycia wspieranymi przez otoczenie. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia ma również inne odesłania do otoczenia. Doświadczenie pokazuje, że może być ono wspierające lub nie, może motywować do poszukiwania zatrudnienia lub wpływać negatywnie na osobę znajdującą się w kryzysie.

W kontekście zawodowym, edukacyjny potencjał na poziomie indywidualnym obejmuje przekonanie o trudnościach zmiany obranej ścieżki zawodowej. Nabywanie go odbywa się przede wszystkim w oparciu o kontakt z osobami zatrudniającymi oraz instytucjami wsparcia. W obu tych przestrzeniach doświadczają wykluczenia i marginalizacji, zatem doświadczenie braku zatrudnienia może uczyć właśnie takiego ich postrzegania. Wykluczenie i marginalizacja obejmują różne sfery, m.in.: wykształcenie, wiek, posiadane doświadczenie zawodowe, a w przypadku instytucji, również reglamentację dostępu do poszczególnych form wsparcia.

Edukacyjny potencjał w kontekście indywidualno-instytucjonalnym tkwi w przekonaniach o niechęci osób urzędniczych do wsparcia swoich klientów i klientek, poczuciem deprecjacji potrzeb czy braku zainteresowania. Wobec powyższych, urząd powoduje zniechęcenie dotyczące tak korzystania z instytucji, jak i podejmowania prób poszukiwania zatrudnienia oraz frustrację wynikająca z nieskuteczności działań zmierzających do przezwyciężenia kryzysu.

Kiedy zmienimy optykę i spojrzymy na potencjalne miejsce zatrudnienia oraz osoby/firmy je oferujące, okazuje się, że brak zatrudnienia uczy, jak niechętne są one do zatrudnienia osób doświadczających tego kryzysu. Wspomniana niechęć, jest obserwowana także w niezrozumiałej praktyce niekorzystania z urzędowego dofinansowania zatrudnienia osób z rejestru, co wiąże się z pewnymi korzyściami finansowymi dla firmy zatrudniającej. Jeśli zatem nie interesują ich owe korzyści, z pewnością stosują jakieś nieuczciwe praktyki. Choć doświadczenie poszukiwania zatrudnienia pokazuje, że oferty niewiele się od siebie różnią, to z jednej strony, osoby zatrudniające mają konkretne i trudne do spełnienia wymagania, zaś z drugiej, posiadane przez osoby cechy mają charakter relatywny – w jednym przypadku są atutem, a w innym wadą. Treść edukacyjna może w tym przypadku dotyczyć

ambiwalentnego stosunku do siebie oraz braku wpływu na zatrudnienie, wszak spełnienie oczekiwań jest niemożliwe, a wówczas budowanie konkretnej sylwetki zawodowej pozbawione sensu. Ponadto kontakt z różnymi firmami niesie za sobą wartość poznania różnic podejść między zatrudnieniem w rodzimym i zagranicznym podmiocie, które w przypadku tych drugich oznacza większy szacunek dla osób zatrudnionych.

Brak zatrudnienia niesie ze sobą pewien potencjał zmiany, jednak jest on ściśle uwarunkowany nastawieniem osoby, która go doświadcza. Najważniejsze są chęci do zmiany. Należy być przygotowanym na to, że proces ich wprowadzania jest trudny, wymaga wysiłku, który jednak warto podjąć, ze względu na korzystne rezultaty. Rezultaty te, obejmują szeroko rozumiany samorozwój, uczenie się sprawczości, podejmowania decyzji oraz przekonania o ich słuszności. Warto zaznaczyć, że potencjał zmiany jest niejako po przeciwnej stronie bezpośrednich doświadczeń osób niezatrudnionych, które wywołują ambiwalentny stosunek do siebie (np. w związku z dwojaką oceną jednej cechy na rynku pracy – wiek raz jest atutem, a raz wadą) oraz poczucie bycia osobą niepełnowartościową (chociażby przez nieposiadanie zatrudnienia, będącego społecznym standardem).

Ostatnim elementem są przekonania własne odnoszące się do innych osób stanowiących społeczeństwo. Wśród nich znalazły się lenistwo i niechęć do jakiejkolwiek aktywności osób niezatrudnionych, będące społeczną reprezentacją percepcji osób doświadczających tego kryzysu. Własne przekonanie w odniesieniu do ogółu społeczeństwa, budowane na bazie doświadczenia braku zatrudnienia mówi o tym, że wcześniejsze pokolenia (starsze) miały gorzej niż mają obecne (młodsze). Dotyczy to tak ogólnej percepcji życia, jak i konkretnie, interesującej mnie sfery zawodowej – kiedyś trudniej niż dziś było znaleźć zatrudnienie. Te społeczne przekonania nie znajdują jednak odzwierciedlenia w historiach badanych przeze mnie osób okazuje się bowiem, że znalezienie zatrudnienia, także dziś, nie jest prostym przedsięwzięciem. Odmiennie zatem postrzegają i oceniają własną sytuację oraz innych osób, tworzących społeczeństwo, co dowodzi różnicy między percypowaniem a doświadczaniem sytuacji.

Najmniej elementów odnoszących się do edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia wyróżniłem w **obszarze społecznym**, co wynika z ich znaczącego korespondowania lub umiejscowienia w pozostałych obszarach analitycznych. Doświadczenie tego kryzysu wiązało się z nauczeniem się, że społeczeństwo uznaje zatrudnienie za rzecz najważniejszą. Zajmuje ono tak wysokie miejsce w hierarchii wartości mimo dokonujących się pokoleniowych przeobrażeń stosunku do zatrudnienia oraz poziomu otwartości na zmiany. Młodsze pokolenia jawią się jako takie, które mniej cenią zatrudnienie i są bardziej gotowe na zmiany niż pokolenia

o bogatszym doświadczeniu życiowym. To, może stanowić nie tylko potencjał edukacyjny, ale również (a w perspektywie rozważań pierwszych rozdziałów dysertacji, raczej – przede wszystkim) potencjał zmiany społecznej. Kryzys braku zatrudnienia pokazuje świat, jako składający się z jednostek, na których spoczywa wyłączna odpowiedzialność za swoje losy, co oznacza również samodzielne przezwyciężanie trudności. Trudne wydaje się zatem realizowanie przekonania, że każdy potrzebuje wsparcia w kryzysie, zaś jego zakres zależy od indywidualnej sytuacji osoby (jedni będą potrzebować go więcej ze względu na bardziej złożone okoliczności egzystencji, inni, w relatywnie lepszej sytuacji – mniej). Ponadto o umiejscowieniu jednostki w strukturze społecznej decyduje posiadane wykształcenie.

Rozpoczynając analizę **obszaru instytucjonalnego** przypomnieć należy relacyjny charakter marginalizacji społecznej, uznanej za proces spychania poza główny nurt życia społecznego, który polega na odmowie dostępu do określonych zasobów jednej grupie przez inną grupę (Michel 2016: 76). Rezultatem tejże marginalizacji może być proces zamykania osób niezatrudnionych w swoistych „gettach" (Gazon 2008: 26). Wspomnianego zamykania mogą dokonywać same osoby pozbawione zatrudnienia, ale także społeczeństwo czy instytucje rynku pracy. Wśród tych ostatnich szczególną uwagę zwracają powiatowe urzędy pracy, jako powołane do wsparcia osób przeżywających tego rodzaju kryzysy. Instytucjonalnym orężem marginalizacji są kryteria formalne, procedury biurokratyczne czy sama postawa osób urzędniczych, skutecznie zniechęcające do korzystania ze wsparcia tych urzędów. Najbardziej dysfunkcyjny jest jednak sam system wsparcia, pomyślany w taki, a nie inny sposób, którego zasady realizują osoby urzędnicze.

Wnioski z przeprowadzonego badania potwierdzają te spostrzeżenia. Doświadczenie braku zatrudnienia uczy niechęci do korzystania ze wsparcia instytucjonalnego, zaś same instytucje jawią się nie tylko jako niewspierające, lecz często nawet jako utrudniające podejmowanie wysiłków na rzecz przezwyciężenia sytuacji kryzysowej. Kontakt z powiatowymi urzędami pracy, co do zasady wzmacnia negatywną percepcję siebie, otoczenia oraz samych instytucji. Odstępstwo od tej reguły stanowi wyjątkowo rzadko występująca postawa wspierająca, w której tkwi niebywały, bowiem dotyczący tak jednostki, jak i sposobu percypowania tejże instytucji, potencjał zmiany. Innymi słowy, pozytywne doświadczenia instytucjonalne pozwalają przezwyciężyć kryzys oraz zmienić opinię na temat urzędu i osób oferujących w niej usługi wsparcia.

Nie bez znaczenia dla opisywanych kontekstów jest posiadana przez instytucję władza i mowa tu zarówno o tej jawnej, ujętej w przepisach prawa i innych obowiązujących regulaminach, jak i rozmytej, odzwierciedlonej chociażby w reglamentowaniu dostępu

do poszczególnych form wsparcia (warunki są nieoficjalne i niejasne). Choć – jak przekonywały doradczynie zawodowe – zmiana zależy tylko od chęci i zaangażowania osoby klienckiej, w praktyce rzeczywistość zgrzyta z tak sformułowanym oczekiwaniem. Trudno bowiem mówić o zaangażowaniu klienta lub klientki, jeśli instytucja oczekuje wyłącznie aktywności jednostki, nie oferując nic w zamian (chociażby wsparcia emocjonalnego czy doradczego).

Doświadczenie braku zatrudnienia przekonuje, że rola instytucji sprowadza się przede wszystkim do udzielania należnych świadczeń (jeśli takowe przysługują), nie zaś do szeroko rozumianego wspierania osób w przezwyciężeniu kryzysu. Koresponduje to z poczuciem bezpieczeństwa osób niezatrudnionych, którego na ogół osoby te nie odczuwają, a wyjątek od tej reguły stanowią wspomniane świadczenia. W mojej ocenie nie należy jednak tego interpretować bezpośrednio, jako warunek poczucia bezpieczeństwa, gdyż ma ono jedynie wybiórczy charakter. Świadczenia nie dostarczają bowiem środków na zaspokojenie podstawowych potrzeb, chociażby na minimalnym poziomie, ubezpieczenie zdrowotne pełni raczej funkcję profilaktyczną – dobrze je mieć, w razie gdyby zdarzyła się choroba. W gruncie rzeczy jest to poczucie jakiegoś bezpieczeństwa w okolicznościach jego braku. Takie doświadczenie instytucjonalne implikuje zatem uczenie się, że urząd w żaden sposób nie oddziałuje na zwiększenie poczucia bezpieczeństwa.

Instytucje nie realizują działań, do których zostały powołane, zdarza się również, że pozorują wykonywanie niektórych z nich. W tym świetle urzędy, z powiatowymi pracy na czele, jawią się jako takie, które w istocie nie działają. Przedstawiane oraz te, do których kierowane są osoby zarejestrowane, oferty zatrudnienia są niedopasowane do ich profilu zawodowego, a często również nieaktualne. Jak wskazywali moi rozmówcy i rozmówczynie, potrzebują czegoś zupełnie przeciwnego, tzn. dopasowania wsparcia do potrzeb i możliwości każdej osoby, a więc mającego zindywidualizowany charakter. Zatem osoby z doświadczeniem braku zatrudnienia mogą uczyć się, że ich potrzeby w zakresie wsparcia przez powiatowy urząd pracy nie zostaną zaspokojone. Powiatowy urząd pracy, jak miały okazję przekonać się osoby badane, nie stwarza szansy na przekwalifikowanie się, a o dostępności wsparcia może decydować staż przebywania w urzędowym rejestrze.

Doświadczenie kontaktu z instytucją uczy, że postawa osób w niej zatrudnionych determinuje proces wsparcia. W świetle wskazywania braku empatii, niechęci względem osób legitymujących się wyższym wykształceniem, uprzedmiotowienia, nierównego traktowania, marginalizacji oraz wykluczenia trudno oczekiwać pomyślnego zakończenia działań podejmowanych na rzecz przezwyciężenia kryzysu. Pozytywnie nie oddziałuje również

manifestowana władza osób urzędniczych i konieczność podporządkowania się im przez osoby klienckie.

Współczesne społeczeństwo rozumiane jako społeczeństwo ryzyka, wszechobecnych niepewności i nieprzewidywalności oraz indywidualizmu obejmującego każdą sferę ludzkiego życia, ma jednostce doświadczającej kryzysu niewiele do zaoferowania. Niepewne wsparcie osób z najbliższego otoczenia, również brak ze strony instytucji powołanych do jego realizacji może powodować jedynie frustrację i umacniać przekonanie o konieczności samodzielnego radzenia sobie w obliczu kryzysu. Tak ukształtowany społeczny kontekst wzmacnia podejście indywidualistyczne, zakładające, że każdy sukces, jak i jego brak są konsekwencją działań jednostki (zob. Jędrusik 2019: 81–83). Jego brak jest rezultatem niedostatecznego wysiłku, na podstawie którego jednostka, zgodnie z pedagogizującym oczekiwaniem uczenia się z każdej sytuacji (Ostrowicka 2015b: 68), powinna podjąć takie działania, by dotrzymywać kroku społeczeństwu.

Schemat 24. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia: perspektywa osób z doświadczeniem braku zatrudnienia

obszar indywidualny	obszar społeczny	obszar instytucjonalny
• Konieczność samodzielnego przezwyciężenia kryzysu • Uczenie się sprawczości, podejmowania decyzji • Otoczenie: wsparcie, oczekiwanie i negatywny wpływ • Niespełnianie oczekiwań innych • Niepełnowartościowość, ambiwalentny stosunek do siebie • Wykluczenie oraz stygmatyzacja instytucjonalna i na rynku pracy • Lęk chroniczności kryzysu, stres • Zmiana jest trudna, ale warta wysiłku; liczą się chęci • Samorozwój • Przekonanie, że zatrudnienie jest najważniejsze • Trudno zmienić wybraną ścieżkę zawodową • Sprawy nie zawsze układają się po naszej myśli • Zatrudnienie: relatywność cech, niechęć zatrudniania osób z urzędu, nieuczciwe praktyki, różnica podejść i brak różnic w ofertach (oraz konkrety) • Kiedyś było gorzej • Osoby niezatrudnione leniwe i niechętne do aktywności • Urząd: zniechęcenie, frustracja, deprecjacja potrzeb, niechęć osób urzędniczych	• Pokoleniowa różnica nastawienia wobec zmian, zatrudnienia • Każdy kowalem swojego losu, zdany tylko na siebie • Wykształcenie lokuje w strukturze społecznej • Przekonanie, że zatrudnienie jest najważniejsze • Zakres wsparcia zależy od trudności sytuacji osoby, jednak każdy go potrzebuje	• Rola instytucji sprowadza się do udzielania świadczeń, a nie wspierania • Uprzedmiotowienie, marginalizacja i wykluczenie, nierówne traktowanie • Brak możliwości przekwalifikowania przy wsparciu PUP • Staż rejestracji decyduje o dostępnym wsparciu • Pozorowanie działań, brak realizacji celów - instytucja, która nie działa • Nieaktualność i niedopasowanie ofert zatrudnienia • Niechęć względem osób z wyższym wykształceniem • Potrzeba dopasowania wsparcia do potrzeb osoby • Władza osób urzędniczych i konieczność podporządkowania • Poczucie braku bezpieczeństwa (wyjątek: świadczenia) • Postawa osób urzędniczych determinuje proces wsparcia, brakuje im empatii

Źródło: Badania własne.

8. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia: od *in potentia* do *in actu*

Kolejne podrozdziały rozprawy, składające się na ten rozdział, mają charakter zgeneralizowanego ujęcia wyników badawczego opisu i konceptualizacji edukacyjnego potencjału braku zatrudnieniu. Za ramę projektu przyjąłem Heleny Radlińskiej stwierdzenie, że pedagogika społeczna poszukuje czynników rozbudzających ludzkie siły i rozpoznaje oddziaływanie tych czynników (Radlińska 1935: 73). Pobudzanie sił i ich intencjonalne wykorzystanie, za Trentowskim, Radlińska określiła jako przebudzanie i zamienianie „bóstwa *in potentia*" w „*in actu*" (Radlińska 1935: 20). Droga ta, poprzez proces przebudzania wiedzie od potencji do działania czy też – jak określili to Maria Mendel i Wiesław Theiss – do „rekonstruowania przeszłości w teraźniejszości, aktywizującego do współtworzenia akceptowalnej przyszłości" (2016: 63). Działanie to – tłumaczy Andrzej Radziewicz-Winnicki – ma swoje źródła w „wyznawanych ideach, obyczajach uznanej tradycji, aprobowanych postawach i powszechnie akceptowanych wartościach" (2017: 12). Pedagogika społeczna rozpina się pomiędzy tymi dwoma stanami – „*in potentia*" oraz „*in actu*", a działanie w jej ramach ma prowadzić do aktywności człowieka, lokalnej społeczności i społeczeństwa (Mendel 2015: 74).

Pozostając wiernym powyższemu ujęciu, w kolejnych podrozdziałach rozwijam kolejno myśli o edukacyjnym potencjale braku zatrudnienia, będącego w drodze od „*in potentia*" do „*in actu*". Rozpocznę od nakreślenia pewnej wizji tego, jak może być – wizji egzystencji w duchu *lifelong learning*, w którą wpisane jest *experiential learning*, obejmujący także obszar doświadczenia z braku zatrudnienia. Następnie, w kolejnym podrozdziale, zajmę się „*in actu*", a więc opisem tego, jak w kontekście podjętych badań, kształtuje się stan uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia. Trzeci podrozdział, poświęcam natomiast próbie odpowiedzi na pytanie o to, co zrobić, aby „*in potentia*" stało się owym „*in actu*", to znaczy, jak włączyć wiedzę o aktualnym kształcie rzeczywistości w obszarze uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia, w celu współtworzenia akceptowalnej przyszłości.

8.1. *In potentia*: egzystować w rzeczywistości uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia

Zastanówmy się, jak mogłaby wyglądać nasza – jednostkowa i społeczna – egzystencja, gdyby ukształtować ją nieco inaczej. Inaczej, to znaczy, gdybyśmy nie byli zmuszeni udowadniać swojej wartości, otrzymywać społecznej akceptacji i określać swojej przynależności (afiliacji) przez pryzmat posiadanego przez nas zatrudnienia. Kiedy nasza egzystencja nie byłaby

opanowana przez nowoczesność – rosnący indywidualizm, rozpad struktur, dyferencjację (liczne i wąskie specjalizacje zawodowe), racjonalność (oparte o kalkulację podejmowanie decyzji), ekonomizm (ocenę jednostki przez pryzmat udziału w konsumpcji) oraz ekspansywność (Sztompka 2005 za: Górniak 88–90). W pewnym sensie przeczyłoby to wskazywanej chociażby przez Marię Czerepaniak-Walczak pracy jako: czynnika sprawczego wyzwolenia człowieka, samorealizacji, doświadczania podmiotowości, postępu cywilizacyjnego czy źródła inicjatyw edukacyjnych (2018: 273).

Byłaby to rzeczywistość, gdy w sytuacji doświadczanego kryzysu nie zostajemy zdanymi na jedynie własne zasoby, bez wsparcia społecznego i instytucjonalnego (por. Beck 2012: 280; Stawiszyński 2021: 189). Gdzie edukacji nie postrzega się jako narzędzia reprodukcji siły roboczej, tranzycji ze szkoły na rynek pracy, lecz jako narzędzie budowania demokratycznych społeczeństw (zob. Szkudlarek 2017: 70), a z perspektywy jednostki – nabywania umiejętności, kompetencji i wiedzy, która pozwoli jej dobrze i godnie żyć, a nie tylko być osobą zatrudnioną.

Nasza tożsamość nie byłaby ściśle związana i definiowana przez wykonywane obowiązki zawodowe, które – jak samo zatrudnienie – ma dziś charakter przejściowy, prekarny, „do odwołania", jest przepełniona ryzykiem i niepewnością. Gdzie nie pełnimy jednocześnie w osobie więźnia i strażnika, wyzyskując sami siebie w imię powtarzanych mantr o nieskończonych możliwościach (Han 2023: 41). Urealnienie opisywanej tu rzeczywistości oznaczałoby rychły koniec kapitalizmu, opierającego się na przymusie zatrudnienia (Graeber 2018: 516). Jego początku, można radykalnie upatrywać się w nadchodzącym końcu zatrudnienia, wieszczonego w latach 90. przez Jeremy'ego Rifkina (Rifkin 2001) lub mniej radykalnie – zakładając etapowość procesu – odwołując się do współczesnej teorii *bullshit jobs* Davida Graebera (2019), w zaprzestaniu produkcji bezsensownych miejsc i stanowisk pracy. Oznacza to zatrudnienie tylko w społecznie niezbędnych obszarach, wykonując zadania posiadające sens, a może alternatywnie – wprowadzenia bezwarunkowego dochodu podstawowego.

Wizja ta, oznacza bezwzględne pożegnanie z ideologią wzrościzmu, którą Jason Hickel wyjaśnia jako „dążenie do wzrostu dla niego samego czy dla akumulacji kapitału, a nie dla zaspokojenia konkretnych ludzkich potrzeb i osiągania celów społecznych" (Hickel 2022: 140). Kapitalizm jest bowiem odpowiedzialny za galopujący indywidualizm, napędzany potrzebą posiadania, konsumowania, która – z jednej strony, jest warunkiem społecznej przynależności, z drugiej zaś, jest rezultatem pożądania mimetycznego, mówiącego o tym, że pożądamy czegoś dlatego, że ktoś inny tego pożąda (zob. Stawiszyński 2021: 256). Kapitalizm to ideologia

ciągłego wzrostu – wydobycia, produkcji, konsumpcji (Hickel 2022: 37), a w kontekście społecznym – ciągłego doskonalenia, stawiającego jednostkę w perspektywie bycia permanentnie niekompetentną (Solarczyk-Ambrozik 2018a: 318). Ciągły wzrost prowadzi do rosnących nierówności, odzwierciedlonych w podziale społeczeństwa na 99% ubogich i pozostały 1% ludzi najbogatszych, powiększających swoje zyski kosztem tych pierwszych (Stiglitz 2015; Hickel 2022: 50–51). Realny ogląd sprawy uświadamia, że ciągły wzrost nie jest jednak stanem pożądanym – jak w opisywanym przez Hickela przypadku wzrostu dzieci – chcemy, aby rosły, ale proces ten nie może nie mieć końca (2022: 162). Jeśli natomiast, tak jak Jason Hickel, weźmiemy pod uwagę kontekst kryzysu klimatycznego, odejście od wzrościzmu okaże się niezbędnym warunkiem zadbania o dobrostan planety – „zielony wzrost" po prostu nie jest możliwy do zrealizowania; jest wewnętrznie sprzeczny (Hickel 2022: 214). Presja ciągłego wzrostu rodzi się z przekonania o ciągłym niedoborze, a to z kolei przekłada się na powszechne poczucie zagrożenia utratą zatrudnienia.

Kapitalizm jest ściśle powiązany z kondycją zatrudnienia, gdyż stanowi ono źródło pozyskiwania środków na utrzymanie, zaś warunkiem nieustannego wzrostu jest zwiększanie wydajności, dokonujące się poprzez obniżenie kosztów produkcji, tzn. redukcji zatrudnienia lub kosztów wynagrodzenia (Hickel 2022: 138). Jedną z pierwszych konsekwencji odejścia od wzrościzmu będzie redukcja zatrudnienia (Hickel 2022: 216–217), jednak kołem ratunkowym jest w tym przypadku nie redukcja zatrudnienia, lecz skracanie tzw. „tygodnia pracy" (Hickel 2022: 293), coraz częściej stosowane na świecie, a stopniowo również dyskutowane i aplikowane w Polsce. Takie posunięcie jest nie tylko uwolnieniem od wykonywania zbytecznych obowiązków zawodowych (chociażby w Graeberowskim ich rozumieniu), ale przede wszystkim pozytywnie oddziałuje na ludzki dobrostan i samopoczucie oraz kondycję planety (Hickel 2022: 294–295). W tym ostatnim przypadku obserwowana jest zależność, że to właśnie osoby poświęcające większość czasu na obowiązki zawodowe bardziej eksploatują zasoby naturalne – korzystając z szybkich środków transportu, kupują pod wpływem impulsu (np. na poprawę humoru) czy korzystają z diet pudełkowych. Mniej zatrudnienia oznacza więc mniej konsumowania.

Ważnym rozwiązaniem podejmowanych tu kwestii jest proponowany przez Guya Standinga bezwarunkowy dochód podstawowy (2021), którego aksjologiczny i etyczny wymiar jest zdecydowanie odmienny od propozycji społeczeństwa bez bezrobocia Julesa Gazona (2008), który nie zasadza się na uznaniu przymusu zatrudnienia (a w sytuacji niemożności jego świadczenia – usługach sąsiedzkich), lecz na niezbywalnych i podstawowych prawach człowieka. Istotny jest etyczny wymiar tego rozstrzygnięcia, w którym jednostka jest z jednej

strony, w jakimś stopniu jest zabezpieczona ekonomicznie, a z drugiej ma możliwość decydowania o swoim życiu (w tym zawodowym), w które nie jest wpisany przymus.

Wnioski te, choć wiążące się ze sferą ekonomiczną czy dobrostanem natury, są ściśle powiązane z zatrudnieniem, a także uczeniem się z doświadczenia. W tym ostatnim przypadku odejście od wzrościzmu stwarza przestrzeń do życia w stylu *lifelong learning* i *experietnial learning*, kiedy edukacyjne korzystanie z doświadczeń nie jest już determinowane potrzebami rynkowymi, zatrudnieniowymi, jak w przypadku *reccurent eductaion* (Solarczyk 2001: 157). Zasadniczym celem uczenia się z doświadczenia jest czerpanie z doświadczeń przeszłych w przyszłości (Perkowska-Klejman 2013: 75), wśród których mogą występować zdarzenia kryzysowe (Kolb, Kolb 2022: 342), jednak nie ogranicza się ono wyłącznie do nich.

Ta, być może idealistyczna, wizja przyszłości jest procesem, którego realizacja wymaga znacznych zasobów czasu. Aktualnie ważną społecznie wiedzą, która swe źródła ma w przeprowadzonych przeze mnie badaniach, jest zrozumienie i przyjęcie, że podstawą naszego indywidualnego, a zarazem społecznego funkcjonowania, jest potrzeba całożyciowego uczenia się. Składową jest tu uczenie się z doświadczenia, które pozwoli odpowiadać nam na pojawiające się sytuacyjnie potrzeby czy rozwiązywać napotykane problemy egzystencjalne. Jednym z kryzysów, które ma edukacyjny potencjał, jest właśnie brak zatrudnienia. Moje badania umożliwiły jego konceptualizację w trzech obszarach: indywidualnym, społecznym oraz instytucjonalnym, a edukacyjne treści w tym zakresie przybliżam w kolejnym podrozdziale.

8.2. *In actu*: brak zatrudnienia, jako doświadczenie edukacyjne

W przyjętej ramie tego rozdziału wskazałem, że „*in actu*" traktuję skrótowo, jako opis stanu uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia w obliczu przeprowadzonych przeze mnie badań. Taki opis badawczy, koresponduje ze wskazywanymi przez Andrzeja Radziewicza-Winnickiego tendencjami osób reprezentujących pedagogikę społeczną do uświadamiania istnienia barier, które utrudniają ludziom satysfakcjonujący udział w życiu społecznym (2016: 14). Opis ten ma w istocie prospektywny charakter, który podejmę w kolejnym podrozdziale. By możliwe było jednak myślenie o współtworzeniu lepszej przyszłości, niezbędne jest przyjrzenie się temu, jak jest (obecnie). Punktem wyjścia jest jednak przypomnienie kluczowych pojęć składających się na rozumienie doświadczenia edukacyjnego.

Uczenie się odnosi się do codziennego funkcjonowania, obejmując wszystkie sfery życia i sytuacje, w których jednostka działa (Aittola: 1998 za: Malewski 2002: 191). W uczeniu się nie są istotne motywacje czy cel działania, bowiem codzienne doświadczenie uznaje się za

posiadające wartość edukacyjną. Specyficznymi, dla zrealizowanego projektu badawczego były pojęcia *lifelong learning* oraz *experiential learning*, zasadniczo obejmujące biograficzne uczenie się. Zależność między tymi pojęciami (*lifelong* i *experiential* learning) wyraża się w uznaniu ich za refleksyjne nabywanie wiedzy w długotrwałej, całożyciowej perspektywie (Ciechanowska 2004: 157–158). Biorąc pod uwagę ową zależność, przyjąłem zamienne stosowanie tych pojęć.

Źródła całożyciowego uczenia się obejmują: życie codzienne, życie rodzinne i towarzyskie, spotkania z Innym, społeczności lokalne, organizacje społeczne i wolontariat, miejsce i środowisko pracy, instytucje państwowe i pomocowe, instytucje szkolne i przedszkolne, przygotowanie zawodowe, staż i praktykę, szkoły wyższe i instytucje szkoleniowe, konferencje, seminaria, udział w dyskusjach, wyjazdy krajowe i zagraniczne, media, Internet i ich społeczności, zainteresowania, hobby (ZSU: 21). Źródła te stanowią ważny punkt rozumienia i podejmowania refleksji wokół opisywanego w dalszej części podrozdziału, edukacyjnego doświadczenia braku zatrudnienia. Wskazane wyżej miejsca nabywania umiejętności odwołują się głównie do instytucji edukacji i kształcenia ustawicznego, odwołując się – jak sądzę – do kształcenia powrotnego (Solarczyk 2001: 157), natomiast moje podejście skupia się na nieformalnym uczeniu (ZSU: 5–6). Rozumienie „doświadczenia edukacyjnego" przyjąłem za Alicją Jurgiel-Aleksander (2013: 16–17) jako wszystkie aktywności i wpływy, mające znaczenie dla przeformułowania dotychczasowych sposobów rozwiązywania kryzysów, wartościowane przez jednostkę jako edukacyjne. Rola *lifelong learningu,* w kontekście zmian technologicznych czy chociażby demograficznych – obserwowanego wydłużania się czasu życia i aktywności zawodowej będzie zyskiwała na znaczeniu (Solarczyk-Ambrozik 2020: 179), dlatego też prowadzenie badań w tym obszarze stanowi istotny komponent budowania przyszłości, zwłaszcza tej stwarzającej perspektywę społecznego uczestnictwa w życiu.

Uczenie się oparte na doświadczeniu/doświadczaniu przebiega w czteroetapowym cyklu obejmującym: konkretne doświadczenie, refleksyjną obserwację, abstrakcyjną konceptualizację i aktywne eksperymentowanie (Kolb, Kolb 2022: 66). Uczenie się na podstawie doświadczenia/doświadczania autorsko podzieliłem na dwa typy: korygująco-wzmacniający oraz modyfikujący. Pierwszy z nich powoduje nieznaczne zmiany lub potwierdza dotychczasowe schematy (poznawcze, działania). Typ modyfikujący powoduje większe zmiany, w tym może dostarczać nowych rozwiązań i nowych schematów postępowania (zob. podrozdział 3.2. rozprawy).

W świetle przeprowadzonych badań, doświadczenie edukacyjne braku zatrudnienia obejmuje zarówno tym modyfikujący, jak i korygująco-wzmacniający, choć przeważa typ korygująco-wzmacniający. Osoby z doświadczeniem braku zatrudnienia – jak pokażą poniżej formułowane wnioski – potwierdzają dotychczas posiadane przekonania o rynku pracy, instytucjach czy postrzeganiu różnych kwestii społecznych (wsparcia społecznego, hierarchii wartości, etc.). Wśród takich elementów można wskazać wzmocnienie: przekonania o społecznej (wysokiej w hierarchii) wartości zatrudnienia, konieczności samodzielnego przezwyciężania kryzysu (indywidualizm), wykluczeniu i stygmatyzacji na rynku pracy i w instytucjach wsparcia, braku wsparcia instytucjonalnego i społecznego (osoby najbliższe, rodzina), niechęci do zatrudniania osób zarejestrowanych w urzędzie, czy niekorzystnej oceny osób pozostających bez zatrudnienia (mimo posiadania własnego doświadczenia w tym zakresie).

Jeśli zaś idzie o drugi typ, modyfikujący, to uczenie się, w materiale badawczym obserwuję głównie w odniesieniu do – mówiąc ogólnie – autopercepcji i kompetencji miękkich. Nie można jednak wykluczyć uczenia się kompetencji twardych, np. poszerzania swoich kwalifikacji, co natomiast zdarza się niezwykle rzadko, gdyż jest uzależnione od udostępnienia takiej formy wsparcia przez powiatowy urząd pracy. Do autopercepcji i umiejętności miękkich składających się na uczenie się z doświadczenia braku zatrudnienia należy zaliczyć uczenie się sprawczości, podejmowania decyzji oraz ambiwalentnego stosunku do siebie. Do edukacyjnych zmian w ramach typu modyfikującego, wynikających z *experiential learning,* w innych obszarach można wskazać: trudności wprowadzania zmian w życiu, a jednocześnie przekonania, że trud ten warto ponieść, trudności zmiany ścieżki zawodowej, pozorowania działań w urzędzie czy przekonania, że w sytuacji kryzysowej każdy potrzebuje wsparcia, niezależnie od sytuacji życiowej.

W dalszej części podrozdziału prezentuję rezultaty badawczego rozpoznania uczenia się z doświadczenia braku zatrudnienia w podziale na obszary: indywidualny, społeczny i instytucjonalny.

Obszar indywidualny

Odnalezienie się w sytuacji doświadczania kryzysu oraz podejmowanie działań zaradczych wymaga uruchomienia zasobów osobistych lub zajścia wewnętrznych zmian w jednostce (zob. Chudzicka-Czupała 2004: 11). W procesy te, naturalnie wpisane jest uczenie się. W przedmiotowej literaturze opisuje się je, jako mechanizmy zaradcze, które mają charakter jednostkowy (zasadniczo każdy reaguje inaczej) i ulegają zmianie w czasie (Podgórny 2000).

Czas – jak pokazały badania Marka Podgórnego oraz moje, zrealizowane w tym projekcie badawczym – działa jednak zdecydowanie niekorzystnie na sytuację osoby pozostającej poza zatrudnieniem: wraz z jego wydłużaniem się, zmniejsza się samoocena, redukcji ulega ocena szansy na przezwyciężenie kryzysu i posiadania niezbędnych ku temu zasobów, a początkowy optymizm stopniowo przeradza się w pesymizm.

Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia w obszarze indywidualnym ma swoje podstawowe źródła w przekonaniu jednostki o tym, że kryzys musi przezwyciężyć samodzielnie. Z jednej strony, zatrudnienie społecznie uznawane jest za najważniejszą czynność życiową (żyjemy po to, żeby pracować; pracujemy po to, żeby żyć) (Suzman 2021: 11), zaś z drugiej strony, indywidualizacja, charakteryzująca współczesne życie społeczne, skutecznie przekonała jednostkę, że sama jest odpowiedzialna za własne życiowe niepowodzenia, zatem i sama musi je przezwyciężyć (zob. Beck 2012: 206; Han 2022: 73). Ponowoczesna kondycja polega na byciu w nieustannym ruchu (Bauman 2004: 42), będącym czymś na kształt ucieczki od unoszącego się nad społeczeństwem widma zbędności (Bauman 2004: 153). Jak podkreśla Joseph Stiglitz, paradygmat jednostkowych wysiłków jest w istocie jednym z modeli nierówności (Stiglitz 2015: 177). Do tego, należy dodać „pedagogizację problemów społecznych" (zob. Ostrowicka 2015b: 186), odnoszącą się do społecznie formułowanych oczekiwań, że jednostka będzie uczyła się z każdego doświadczenia, także życia społecznego. Jej możliwości teoretycznie zdają się być zatem nieograniczone, zgodnie z resztą ze społecznym przekonaniem, że wszystko jest możliwe, wystarczy tylko odpowiednio się postarać – znów indywidualnie, bowiem na wsparcie systemowe nie można liczyć (Jędrusik 2019: 81–83).

Sukces opisanych wyżej narracji obserwowałem w wynikach swoich badań. Doradczynie zawodowe oraz osoby z doświadczeniem braku zatrudnienia, były bowiem przekonane, że kryzys można wykorzystać edukacyjnie i nauczyć się czegoś w kontekście osobistym, jak i zawodowym. Jak pisał Stefan M. Kwiatkowski, w dobie globalizacji uczenie się przez całe życie przestaje być obserwowaną tendencją, lecz jest już pewnym standardem – tak jednostkowym, jak i społecznym (por. Kwiatkowski 2007: 195). Opisane wyżej tendencje społeczne zaobserwowałem również w polu umiejscowienia zatrudnienia w hierarchii wartości – w obu badanych grupach lokowano ją jako wartość nadrzędną.

W odniesieniu do aspektów osobistych, badane przeze mnie osoby nauczyły się, że doświadczane w życiu trudności i kryzysy, każdy musi rozwiązać sam. Podejmowanie takich, tj. samodzielnych wysiłków jest koniecznością, co jednak pozwala rozwinąć osobiste umiejętności. Osoby niezatrudnione zwiększyły poziom wiary w siebie i własne możliwości,

nauczyły się samodzielnie podejmować decyzje, uznawać ich słuszność oraz realizować ich postanowienia niezależnie od opinii innych osób. Był to zatem trening samostanowienia. Obok tych kwestii ulokować należy też pokorę odnoszącą się do podejmowania często niełatwych wysiłków (dotyczących zatrudnienia, lecz nie tylko) oraz do przekonania, że nie wszystko w życiu układa się zgodnie z naszymi oczekiwaniami. Silnie wiąże się z tym poczucie odpowiedzialności za własne losy (także zawodowe), będące jednak odbiciem społecznych procesów indywidualizacji i pedagogizacji. Uczenie się pokory jest niezależne od poziomu motywacji i sytuacji osoby niezatrudnionej. Osoby o niższym poziomie motywacji i wypierające kryzys wzmacniają tę postawę, co stwarza ryzyko jej przejścia w stan chroniczny. Osoby z wyższą motywacją znoszą koleje losu, podejmując wysiłki w celu jej przezwyciężenia i wierzą w potencjał zmiany.

W aspekty zawodowe, naturalnie wplecione są wątki instytucjonalne, które jednak niejednokrotnie dotyczą kwestii jednostkowych. Wśród nich wymienić należy nauczenie się przygotowywania dokumentów aplikacyjnych (CV, list motywacyjny), czy poszerzania umiejętności w ramach stażu (pod warunkiem, że osoba zostanie na niego skierowana). Osoby przeze mnie badane dzięki kontaktowi z powiatowymi urzędami pracy wiedzą, że to ostatnie miejsce, w którym będą szukały pomocy i/lub wsparcia, jeśli ponownie doświadczą braku zatrudnienia. Korzystanie z niej nie zmienia sytuacji, nie wspiera w poszukiwaniu zatrudnienia i przezwyciężaniu kryzysu, a to z kolei wywołuje silną frustrację i niechęć do podejmowania takich działań, także poza urzędem. Jednym z ich edukacyjnych wniosków, jest to, że więcej uczą się samodzielnie niż poprzez kontakt z urzędem. Wśród tego, czego nauczył ich urząd wskazali umiejętność manewrowania odpowiedziami, tzn. parafrazowania swoich dotychczasowych odpowiedzi, by na ciągle pojawiające się te same pytanie urzędników i urzędniczek udzielać innych odpowiedzi.

Doświadczenie braku zatrudnienia uczy, że losy zawodowe są nieprzewidywalne. Niemożliwe jest ocenienie przydatności umiejętności czy wykształcenia w długoterminowej perspektywie, a ponadto, jakie oczekiwania będą miały osoby zatrudniające. Unaocznia to trudność opisywaną przez Kwiatkowskiego, tj. rozbieżność między oczekiwaniami osób zatrudniających a kwalifikacjami i możliwości ich rozwoju po stronie osób zatrudnionych lub nieposiadających zatrudnienia, lecz gotowych je podjąć (Kwiatkowski 2007b: 208–209). Niejednokrotnie w materiale badawczym opisywano trudności tranzycji z systemu kształcenia do zatrudnienia, nieadekwatności czy niewystarczających kompetencji, kwalifikacji oraz umiejętności, by to zatrudnienie udało się podjąć. Uczenie się z doświadczenia braku zatrudnienia obejmowało również niepewność okresu zatrudnienia – czy jest ono na dłuższy

czy krótszy czas, bowiem nawet mając stałe zatrudnienie, nie można być go pewnym. Niepewność zatrudnienia, to tylko jeden z obszarów prekaryjnego funkcjonowania osób pozostających poza zatrudnieniem, która rozciąga się na cała horyzont ich życia (zob. Standing 2014, 2015). Prekarność – pisze Guy Standing – wykracza poza niepewność zatrudnienia, odnosi się bowiem do braku trwałej tożsamości i niemożliwości budowania kariery zawodowej (Standing 2014: 48). Wiąże się ściśle również z podejmowaniem tymczasowego zatrudnienia, z myślą o przetrwaniu i adaptowania się do zmian. Nakreślony tu kształt badawczo obserwowanego doświadczenia edukacyjnego w obszarze indywidualnym, spełnia kryteria tertiaryzacji, to jest występowania niepewności w wielu obszarach, m.in. zatrudnienia, przestrzeni domowej oraz społecznej (publicznej).

Niepewność zatrudnienia uczy znoszenia doświadczanych w nim trudności – z jednej strony „zaciskania zębów", a z drugiej prób rozmów o nich z osobami przełożonymi. Zdaniem badanych, zatrudnienie docenia się bowiem najbardziej wtedy, kiedy się je straci, a ta sytuacja jawi się jako niepożądana chociażby w perspektywie ponownego korzystania ze wsparcia powiatowego urzędu pracy. Ujawnia się tu jednak pewna ambiwalencja podejścia względem zatrudnienia. Z jednej strony jego brak uczy, że należy je doceniać, z drugiej jednak, nie uczy szacunku do niego.

Obszar społeczny

Badania Marka Podgórnego (2000) pokazały, że strategie radzenia sobie z kryzysem braku zatrudnienia zmieniają się w czasie, przede wszystkim w zakresie dostrzegania i oceny możliwości przezwyciężenia go. Istotne znaczenie mają w tym względzie samoocena i percepcja siebie, otwartość na zmianę czy możliwości uzyskania wsparcia od osób z najbliższego otoczenia oraz odpowiednich instytucji.

Przeprowadzone badanie pokazało trudności w percypowaniu społecznego kontekstu doświadczenia braku zatrudnienia oraz uczenia się z niego. Osoby badane miały bowiem najwięcej trudności z formułowaniem wypowiedzi właśnie w tym kontekście. Taka badawcza obserwacja może odzwierciedlać dokonujące się w społeczeństwie procesy i być rezultatem zaburzenia postrzegania kwestii w szerszym, społecznym kontekście. Jak argumentowałem w rozdziale trzecim rozprawy, współczesne społeczeństwo zinternalizowało przekonanie o tym, że „każdy kowalem swojego losu", jest odpowiedzialny za życiowy sukces i porażkę. Jeśli zaś egzystencję postrzega się w indywidualistycznym paradygmacie, nie jest w stanie spojrzeć i analizować procesy w szerszym, społecznym kontekście; pozostaje on poza sferą

poznania. Wniosek ten jest wysoce alarmującym, świadczącym o społecznej „znieczulicy", ryzykownej dla zasad demokratycznego społeczeństwa (zob. Beylin 2021; Soros 2021).

Wśród społecznych przekonań, zaznaczających się w zebranym materiale badawczym, wymienić należy funkcjonujące przekonanie o tym, że każda osoba może znaleźć zatrudnienie, jeśli tylko odpowiednio się postara (por. Jędrusik 2019: 81–83). Interesujący jest fakt, że w badaniach wątek ten nie podejmowały wyłącznie doradczynie zawodowe, ale także same osoby z doświadczeniem braku zatrudnienia, w tym takie, które doświadczyły go wielokrotnie. Przejawia się tu wspomniana już indywidualizacja i pedagogizacja życia społecznego, a obok nich, wychowująca rola społeczeństwa, znającego rozwiązanie doświadczanych przez jednostkę kryzysów, tkwiące (na powrót) w własnej aktywności jednostki. Stykamy się tu z kolejnym edukacyjnym elementem obszaru indywidualnego – przekonania o tym, że lepiej jest mieć zatrudnienie, niż nie – nawet jeśli jest ono niesatysfakcjonujące, niekorzystnie wpływające na dobrostan psychiczny czy opierające się na umowie „do odwołania" (zob. Bauman 2006b: 229).

Nakreślony, indywidualistyczny kontekst zdaje się być nierozerwalny z występującym brakiem wsparcia społecznego ze strony rodziny, osób bliskich, społeczności lokalnej, a na końcu – również instytucji. Jednostka, postrzegana jako niekompetentna, ze względu na znalezienie się w kondycji braku zatrudnienia uznawana jest za niezdolną do podejmowania słusznych decyzji, a zatem powinna poddać się społecznemu prowadzeniu w duchu Foucaultowskiej władzy pastoralnej. Władza ta, w obliczu niekompetencji jednostki, jest remedium chroniącym ją przed czyhającymi niebezpieczeństwami, w tym wynikającymi z braku własnej wiedzy i kompetencji. Pozostając w kontekście niekompetencji jednostki, doświadczenie braku zatrudnienia, poprzez kontakt z innymi – zaznaczmy, mądrzejszymi ludźmi – może nieść istotną wartość edukacyjną. Zawiera się w niej możliwość czerpania wiedzy i doświadczenia „mądrzejszych osób", mogących wieść od sieciowania i budowania relacji do szansy na podjęcie zatrudnienia. W opisywanym korzystaniu z doświadczeń mądrzejszych osób ujawnia się władza pastoralna (Foucault 2020b: 6). Prowadzenie jednostki (w tym przypadku przez „mądrzejsze osoby") jest kierowaniem nią w duchu troski o jej dobro, jednak przede wszystkim – o dobro populacji.

Choć w zaprezentowanej wyżej rekonstrukcji doświadczenia edukacyjnego opartej o rezultaty przeprowadzonych badań wydają się być skromne, to należy pamiętać, że elementy budujące obszar społeczny znajdują się także w obszarze indywidualnym i instytucjonalnym – chociażby w odniesieniu do internalizowania społecznych przekonań (pedagogizacja, indywidualizacja, paradygmat osiągnięć). Co więcej, analizowane zjawisko braku zatrudnienia

ma charakter społeczny, a każda o nim dyskusja odwołuje się do społecznego ulokowania zatrudnienia w hierarchii wartości oraz społecznych oczekiwań realizacji ról społecznych – w tym, powinności bycia w zatrudnieniu.

Społeczne uczenie się z doświadczenia braku zatrudnienia ma również inny wymiar. Badawczo zaobserwowałem bowiem możliwość uczenia się od osób niezatrudnionych, a także wzajemnego uczenia się osób niezatrudnionych – opowiadały o nich doradczynie zawodowe. W tym kontekście doświadczenie braku zatrudnienia okazuje się mieć wielostronnie oddziałującą wartość edukacyjną – mogą uczyć się z niego osoby doświadczające tego kryzysu (w tym wzajemnie), a również osoby zatrudnienie posiadające czy społeczność lokalna. W tym ostatnim przypadku dostrzegam istotną wartość budowania lokalnej i społecznej świadomości, której niezbędnym elementem jest wrażliwość, otwartość oraz przestrzeń na podjęcie refleksji. Refleksję w społecznym kontekście, w odniesieniu do rezultatów przeprowadzonych badań będę rozwijał w kolejnym podrozdziale.

Obszar instytucjonalny

Wsparcie instytucjonalne stanowi ważny komponent przezwyciężania kryzysu braku zatrudnienia, choć decyzja o skorzystaniu z niego nie jest pierwszym wyborem, lecz „ostatnią deską ratunku", co wynika m.in. z przekonania o posiadaniu potencjału do samodzielnego znalezienia zatrudnienia. Zatrudnienia przez urząd pracy szuka tylko co trzecia osoba (Flaszyńska 2019: 43), a część z zarejestrowanych osób dokonała tego ze względu na przysługujące świadczenia (zasiłek, ubezpieczenie) lub chęć skorzystania z oferty szkoleniowej (Kirenko, Boczkowska 2017:15). W podobny sposób instytucja rysuje się w przeprowadzonych przeze mnie badaniach. Kontakt z instytucją uczy osoby niezatrudnione, że więcej mogą nauczyć się samodzielnie niż poprzez korzystanie z jej oferty.

Instytucja w badawczym oglądzie jawi się jako niewspierająca, a niejednokrotnie wręcz utrudniająca przezwyciężanie kryzysu. Naznaczona nadmierną biurokracją rzeczywistość instytucjonalna, zniechęca, frustruje, a obecność w niej nie zmienia sytuacji osoby korzystającej z jej usług i odbiera chęci podejmowania samodzielnych działań. Badania Karoliny Sztandar-Sztanderskiej pokazują, że urzędy pracy realizują dwa typy zadań – „pracę z ludźmi" oraz „zadania dokumentacyjne", które na ogół nie są ze sobą powiązane. Tworzenie dokumentacji dominuje czas pracy osób w urzędzie, które udowadniają legalność podjętych działań, co odbywa się kosztem czasu, jaki mogą poświęcić na „pracę z ludźmi" oraz jej jakości (Sztandar Sztanderska 2016: 130–131). Inną możliwością, jest tendencyjne realizowanie zadań (by zaoszczędzić czas), zaznaczające się w przeprowadzonych przeze mnie badaniach np. jako

uczenie wszystkich osób zarejestrowanych przygotowywania dokumentów aplikacyjnych (CV, list motywacyjny). Tymczasem aktualnie firmy zaczynają zatrudniać bez wymienionych dokumentów – wystarczą im chęci do podjęcia zatrudnienia oraz numer kontaktowy (Brzostek 2022). Aplikację składa się zazwyczaj „pod ofertę", uwypuklając wymagane elementy, niezależnie od stopnia ich spełniania, a dopiero praktyka weryfikuje obiecywane umiejętności czy kompetencje. W tym świetle rozsądek podpowiada, że dokumenty rekrutacyjne stają się zwyczajnie zbędne.

Powracając do tworzenia dokumentacji i nadmiernie rozbudowanych procedur – ich bezsensowność dostrzegają tak osoby zatrudnione w instytucjach, jak i korzystające z ich usług. I choć Graeberowska teoria *bullshit jobs* (2019) niebezpośrednio odwołuje się do osób pozostających w urzędowych rejestrach, to dostrzegają wykonywanie bzdurnych obowiązków (Graeber 2019: 134 – 142) u osób urzędniczych. W przypadku osób niezatrudnionych bzdurne obowiązki można dostrzegać w konieczności wypełniania niezliczonych formularzy (zob. Graeber 2016: 61), choć w mojej ocenie, mowa jest tu raczej o pracy-dla-zatrudnienia, przez które Guy Standing rozumie szereg nieopłacanych aktywności podejmowanych w związku z poszukiwaniem zatrudnienia (Standing 2021: 175–176).

Zatrudnienie ma wymiar klasowy, a przynależność determinuje jej aksjologiczny, etyczny oraz praktyczny wymiar. Podsumowuje to stwierdzenie, że „kochać pracę najłatwiej jest wtedy, gdy dobrze się w niej zarabia i nie jest się wyzyskiwanym" (Smełka-Leszczyńska 2024: 89). Inaczej mówiąc, swoje obowiązki zawodowe bardziej kochają bogaci niż biedni. Świat zatrudnienia rozpina się między tzw. białymi kołnierzykami – osobami posiadającym talenty, kreatywnymi, profesjonalistami/profesjonalistkami a prekariatem – osobami zatrudnionymi bez umowy, za groszowe stawki, dojeżdżającymi skoro świt do miejsca jego świadczenia i kończącymi w środku nocy (zob. Smełka-Leszczyńska 2024: 46–47). Medialny i społeczny dyskurs jest zawładnięty przez białe kołnierzyki (Zając 2014: 290–296), opowiadające o tym, że wszystko jest w zasięgu naszych możliwości, jeśli tylko wystarczająco mocno tego pragniemy, a jeśli będziemy robić to, co kochamy, to nie przepracujemy ani jednego dnia (zob. Jędrusik 2019: 81–83; Macrae, Furnham 2018: 91–94).

Taki – podkreślam raz jeszcze – mający charakter klasowy dyskurs, jest również obecny u osób urzędniczych. W gąszczu narracji o możliwościach, określanych przez Byung-Chul Hana jako paradygmat osiągnięć (Han 2022: 29) urzędniczki i urzędnicy zdają się nie pamiętać o tym, że ich klientami i klientkami nie są tylko „białe kołnierzyki". Biorąc pod uwagę strukturę osób rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy czy rozwój technologiczny przedsiębiorstw wiążący się z redukcją zatrudnienia, ich klientami i klientkami są głównie nie-

białe kołnierzyki. Choć badane przeze mnie osoby niezatrudnione oraz doradczynie zawodowe wskazywały na konieczność stosowania indywidualnego podejścia, to w praktyce nie jest ono realizowane i nie odpowiada na potrzeby. Świadczy o tym nieaktualność i niedopasowanie oferty wsparcia (w tym ofert zatrudnienia), brak możliwości przekwalifikowania się przy urzędowym wsparciu, a o zakresie udostępnionego wsparcia decyduje staż rejestracji. Dostrzegalna jest w tym praktyka nierównego traktowania osób klienckich, obok których można wymienić także marginalizację, wykluczenie, uprzedmiotowienie oraz niechęć do wsparcia określonych grup osób klienckich (np. legitymujących się wyższym wykształceniem).

Ogólny obraz instytucji w badawczej rekonstrukcji, maluje ją jako niewspierającą, a wręcz, udzielającą jedynie świadczeń (ubezpieczenie, zasiłek). Świadczenia zasadniczo nie wpływają na zmianę sytuacji, jednak są jedynym instytucjonalnie dostępnym narzędziem, zwiększającym poczucie bezpieczeństwa. Doświadczenie instytucjonalne uczy zatem, że urzędy nie realizują celów, do których zostały powołane, a część ich zadań ma pozorny charakter. Zasady udzielania wsparcia w praktyce charakteryzuje relatywny, uznaniowy charakter – są nieznane i niejasne dla osób zapisanych w urzędowych rejestrach. Badawczy opis pokazuje, że edukacyjna wartość doświadczenia jest warunkowana postawą osób urzędniczych i zakresu udostępnianego wsparcia. Karolina Sztandar-Sztanderska nazwała tę funkcję *gate keeperami* – osobami, które stoją na straży i reglamentują dostęp do usług aktywizacyjnych osobom zarejestrowanym w powiatowych urzędach pracy (2016: 13). W obliczu powyższego, uczenie się z doświadczenia kontaktu z instytucją rośnie wraz ze wzrostem przychylności i empatii osób urzędniczych oraz różnorodności i realności udzielanego wsparcia (a często w ogóle jakiejkolwiek jego formy). Z podejmowanych tu wątków przebija się wręcz Anny Pluskoty „iluzja inkluzji" i „inkluzja iluzji", opisująca kreowanie i inkludowanie włączenia, jako charakteryzujących działalność pomocową na poziomie celów oraz podejmowanych działań (Pluskota 2015: 76). W omawianym obszarze jest to wiara osób urzędniczych, że ich działania mają włączający charakter, a także przekonywanie o tym swoich klientów/klientek. Przeprowadzone badania pokazują jednak, że wiara w to osób klienckich jest krótkoterminowa – prędko uczą się, że instytucja nie wspiera w przezwyciężaniu kryzysu i nie chcą korzystać z ich oferty w przyszłości.

Dzięki doświadczeniu braku zatrudnienia, jednostka ma szansę zdobyć lub zaktualizować wiedzę o uwarunkowaniach rynku pracy. Stosunkowo wysokie szanse ma na zdobycie umiejętności okołozawodowych (m.in. miękkich, takich jak komunikacja, praca zespołowa), a niewielkie na nauczenie się czegoś *stricte* zawodowego. Kontakt i współpraca

z instytucją mogą uczyć wyznaczania celów, możliwości ich redefiniowania czy poczucia sensu działania – a więc elementów wskazywanych w przedmiotowej literaturze jako deficytowe (zob. podrozdział 3.3 rozprawy). Może to być także okazja do podjęcia refleksji w odniesieniu do życia rodzinnego – docenienia go i dostrzeżenia jego wartości. Refleksja ta dokonuje się w ujęciu porównawczym, tj. stanu zatrudnienia, kiedy osoba posiadała niewiele czasu dla rodziny ze stanem jego braku, kiedy może poświęcić jej więcej uwagi.

Niezależnie jednak od udostępnionego wsparcia osoby niezatrudnione są niechętne do korzystania z pomocy/wsparcia instytucji, bowiem, jak wynika z badawczego rozpoznania, postawa osób urzędniczych determinuje proces przezwyciężania kryzysu, a zatem ma charakter niepewny, nieprzewidywalny. Postawę urzędniczek i urzędników osoby niezatrudnione opisują jako nieprzychylną do współpracy z osobami niezatrudnionymi. Niechęć wobec instytucji wzmacnia manifestowana przez osoby urzędnicze władza, której osoby korzystające z jej wsparcia zmuszone są podporządkować, co kolejny raz stawia je w świetle wybrakowania i braku kompetencji. Instytucje, które „wiedzą lepiej" wpisują się w deficytowy model interwencji społecznych, które skupiają się na brakach w jednostce, a co za tym idzie, mają charakter ekspercki (a więc to urzędnik/urzędniczka wie lepiej), są odgórnie narzucone, co odbiera sprawczość i poczucie kontroli (stawiając jednostkę w perspektywie nieustannie niekompetentnej) (zob. Pluskota 2015: 128; Solarczyk-Ambrozik 2018a: 318). Orężem w tym modelu, jest wspomniane już reglamentowanie wsparcia, biurokratyzacja oraz władza.

Perspektywa uznania jednostki za niekompetentną, odwołuje się także do władzy pastoralnej, skupiającej się na jej prowadzeniu czy ochronie przez osobę przewodzącą (Ostrowicka 2015a: 16), której jedną z zasad jest całkowite podporządkowanie (Foucault 2020b: 91–92). Prowadzenie jest drogą do usamodzielnienia jednostki, do jej samodzielnego prowadzenia się w duchu lekcji odebranych od przewodnika/przewodniczki. Skuteczność tych oddziaływań przejawia się we wszechobecnej społecznie kulturze Siebie, będącej zasadą i nakazem troski jednostki o siebie, biorącej odpowiedzialność za prowadzenie siebie – w tym sukcesy i porażki (zob. Foucault 2020a: 35). „Kultura Siebie" jest splotem czynników jednostkowych, społecznych i instytucjonalnych, wzmacniającym indywidualizm oraz przekonanie o jednostkowej odpowiedzialności za sukces.

W przeprowadzonych badaniach zjawiska opisywane aparaturą pojęciową Michela Foucaulta zaznaczyły się szeroko. Władza pastoralna ujawnia się nie tylko przekonaniem o niekompetencji jednostki – wygłaszanej tak przez osoby niezatrudnione, jak i doradczynie zawodowe, ale też trawiącej społeczeństwo, jednostkowej nieznajomości siebie czy oczekiwaniu osób niezatrudnionych podania gotowych rozwiązań kryzysu przez doradczynie

zawodowe. Ich własne poczucie niekompetencji z jednej strony, a władza osób reprezentujących urząd stwarza przestrzeń poddania się władzy i eksperckości. Opisywana przez badane doradczynie ich własna rola zawodowa zawiera pierwiastek władzy pastoralnej przejawiającej się dążeniem do realizacji społecznie akceptowanych zadań/postaw (por. Foucault 2018: 246) – w tym przypadku jest to zatrudnienie. W badawczo nakreślonej rzeczywistości odnajduję również obowiązek wyznania, który osobie kierującej dostarcza wiedzy o jednostce kierowanej (Foucault 2014b: 239) oraz obowiązek zajmowania się sobą (*epimeleisthai heautou*), mający maksymalizować społeczne rezultaty prowadzenia jednostek (Foucault 2012: 128). Obok nich, występuje również prawdomówność – u Foucaulta wiązana z aktami prawdy przynależącymi do statusu pokutnika – obejmująca nakładany przez osoby urzędnicze, obowiązek informowania o każdej zmianie, czy wiązania jej (prawdy) z sukcesem działań na rzecz przezwyciężenia kryzysu (nie będzie możliwy, jeśli jednostka nie będzie mówiła prawdy).

Urzędnicza władza to także „nadzorowanie" postępów osoby niezatrudnionej, w którą naturalnie wpisane jest stosowaniem systemu nagród i kar. W przypadku klientów/klientek nagrodą może być udostępnienie jakiejś formy wsparcia (np. szkolenia), natomiast karą, wymaganie częstszego stawiennictwa czy wykreślenie z rejestru. Celem nadzorowania jest dostosowanie jednostek do zjawisk populacyjnych, w tym dotyczących ekonomicznej sfery funkcjonowania (por. Foucault 2021: 103). Opisywana tu aparatura karceralna jest narzędziem weryfikowania przestrzegania norm i porządkowania pod nie (Foucault 2009: 179), która tu zdaje się być powiązana z władzą pastoralną, dążącą do (u)kształtowania „kultury Siebie".

Warto zaznaczyć, że doradczynie zawodowe percypują instytucję odmiennie od osób niezatrudnionych. Podczas wywiadów, wskazywały na towarzyszącą i informacyjną rolę własną, udzielanie bezwarunkowego wsparcia, czy motywujący do wysiłku braku gotowych rozwiązań i ich wspólne wypracowywanie. Kontakt z instytucją, zdaniem doradczyń może uczyć zakresu ich działalności (poznanie dostępnego wsparcia), co pozwala dostrzec je jako podmioty kompetentne w dziedzinie swojego działania. Prospektywnie, stwarza to szansę na społeczną zmianę percepcji instytucji. Dostrzegam tu sprzeczność stanowisk, która zdaje mi się być trudnym materiałem do wypracowania konsensusu. Jawi się bowiem jako wzajemne przerzucanie odpowiedzialności – doradczynie twierdzą, że sukces zawodowy zależy od postawy osoby niezatrudnionej, zaś osoby doświadczające kryzysu, że potrzebują wsparcia instytucji, by udało się go przezwyciężyć. Wspomniane sprzeczności obserwuję w ocenie przyszłości instytucji w rezultacie kontaktu z nimi. Doświadczenie instytucjonalne uczy osoby niezatrudnione niechęci do korzystania z ich usług w przyszłości, zaś doradczynie widzą w tym

doświadczeniu potencjał zmiany sposobu percypowania tych miejsc. Ich wnioski są nie tyle sprzeczne, co po prostu odnoszą się do różnych zakresów.

8.3. Zamiana *in potentia* w *in actu* i co dalej? Próba odpowiedzi na pytanie o to, jak społecznie żyć inaczej

W centralnym miejscu projektu badawczego postawiłem edukacyjny potencjał braku zatrudnienia i jego konceptualizację. Przyjęta perspektywa badawcza miała otworzyć przestrzeń na nowe znaczenia w myśl potencjalności Radlińskiej (por. Mendel, Theiss 2016: 62). Tę przestrzeń będę w tym podrozdziale wypełniał nowymi, edukacyjnymi znaczeniami odnoszącymi się do doświadczenia pozostawania poza zatrudnieniem.

Dostrzeżenie doświadczeń edukacyjnych w opisywanej sytuacji kryzysowej, idąc za Radlińską (1935: 73), pozwala wskazać brak zatrudnienia jako posiadający ów potencjał, a dzięki badawczemu rozpoznaniu, możliwe było opisanie jego działania. Zarówno katalog, jak i rodzaj oddziaływań należy oceniać w kategorii czynników mających potencjał wywoływania odmiennych skutków u różnych osób. Kryzys zaburza równowagę, a to, jest warunkiem zmiany, dokonującej się poprzez podjęcie wysiłków zmierzających do takiego przekształcenia środowiska życia, by egzystencja mogła przebiegać w sposób niezakłócony/dalszy.

Opisany badawczo edukacyjny potencjał braku zatrudnienia ujawnia obszary, których zaistnienie może istotnie oddziaływać na przezwyciężanie tego kryzysu. Z przeprowadzonych badań wynika, że osoby będące w kryzysie jego nieposiadania potrzebują indywidualnego podejścia i rozumienia sytuacji w społecznym i instytucjonalnym sensie. Społecznie, potrzebują zrozumienia swojego położenia i przyjęcia go w sposób nieoceniający (zob. Ślebarska 2010). Dokonywane przez osoby z najbliższego otoczenia wartościowania sytuacji wiodą do unikania kontaktu i budują dystans w relacji. Należy zatem unikać wywierania wpływu (przez osoby z otoczenia, jak i reprezentujące instytucje), nadmiernego ingerowania czy narzucania własnych rozwiązań, gdyż ich skutek jest odwrotny do oczekiwanego – jak pisała Helena Radlińska, „nadmierne przyginanie nie hartuje, lecz łamie" (1935: 47). Swoją tożsamość budujemy współcześnie silnie adresując ją względem własnej sytuacji zawodowej, co ma swoje źródła w społecznych normach i oczekiwaniach. To istotny obszar, który powinien ulec zmianie, nasza tożsamość winna bowiem opierać się o inne, niezawodowe wartości.

Natomiast w instytucjonalnym sensie, zadaniem jest taka modyfikacja dostępnej oferty, by możliwe było faktyczne, a nie pozorne dostosowanie do potrzeb ich klientek/klientów.

Instytucje ponadto powinny działać na przejrzystych i zrozumiałych zasadach, by wspomniany indywidualizm nie opierał się na urzędniczej roli *gate keeperów* i „wybieraniu rodzynek" (Sztandar-Sztanderska 2016). Regulacje prawne organizujące pracę powiatowych urzędów pracy oraz systemowe wsparcie dedykowane osobom pozostającym poza zatrudnieniem wymagają gruntownej transformacji, a może – w kontekście przemian społecznych, technologicznych i rynku pracy – nawet rewolucji. Badawczy opis pokazuje, że stosowane aktualnie działania o charakterze nadzorująco-karzącym, nie odpowiadają współczesnym uwarunkowaniom społecznym (posiadanej świadomości, obserwowanych zmian pokoleniowych) i gospodarczych (rozwiązania opracowane w okresie dwucyfrowej stopy bezrobocia są nieadekwatne do bieżącej sytuacji, gdzie sięga ona tzw. wartości naturalnej). Rozdźwięk między systemem wsparcia a aktualną sytuacją społeczną pokazują urzędowe statystyki – co trzecia zarejestrowana osoba tkwi w urzędowym rejestrze dłużej niż rok (BDL GUS). Świadczy to o wadliwości systemu i nieskuteczności działań aktywizacyjnych, a straszenie konsekwencjami niespełniania urzędniczych oczekiwań oraz pogardliwy stosunek względem osób korzystających z oferowanych w nich usług bez wątpienia nie wpływają korzystnie na sytuację. Ukierunkowanie wsparcia w opisany sposób umożliwi uczenie się z doświadczenia nieposiadania zatrudnienia w szerszym zakresie, co z kolei jest szansą na lepsze życie, rozumiane także, jako możliwe podjęcie zatrudnienia.

Analizowane zjawisko oraz perspektywa na przyszłość są głęboko społeczne. Podstawowym kierunkiem jest wsparcie społeczne, którego otrzymywanie, jak pokazują inne badania, korzystnie oddziałuje na podejmowane działania w celu przezwyciężenia kryzysu braku zatrudnienia (Ślebarska 2010: 164). Wsparcie osoby w takim kryzysie, powinno obejmować współpracę z rodziną (Ślebarska 2010: 169), co należy adresować tak do instytucji, jak i ogółu społeczeństwa. W kontekście adresowanych społecznie „uwag", podkreślić trzeba potrzebę podejmowania społecznego dyskursu o doświadczanych kryzysach. Jak pokazały moje badania, sama refleksja o kwestiach społecznych, jest potrzebna, niezbędna, co wzmacnia brak jej podejmowania na co dzień. Zadaniem edukatorów i edukatorek społecznych jest zatem uruchamianie, stwarzanie pretekstów do tego typu rozmów, refleksji, wzorem moich rozmów z doradczyniami zawodowymi i osobami z doświadczeniem braku zatrudnienia. Potrzeba ta dotyczy nie tylko samego dyskursu o „problemach" społecznych, ale również o tym, z czym się wiążą oraz, że mają one szerszy, społeczny kontekst. Tej ostatniej świadomości brakowało również moim rozmówczyniom i rozmówcom. Istotne pole do edukacyjnego „zagospodarowania" dostrzegłem także w trudności doradczyń zawodowych i osób z doświadczeniem braku zatrudnienia z opisaniem analizowanego przeze mnie kryzysu

w szerszym, społecznym kontekście. Świadczy to o przesłonięciu rzeczywistości przez indywidualizm i niedostrzegania uwarunkowań środowiskowych, co z kolei może stanowić barierę i ryzyko nieposzukiwania wsparcia społecznego w sytuacji doświadczania kryzysu (jak pokazały moje badania, działania zaradcze postrzegane są głównie przez pryzmat własnych wysiłków).

Obok wsparcia i świadomości społecznej, istotną, prospektywną kategorią jest wzniecanie i rozwój społecznej solidarności. Lokalna społeczność, jako przestrzeń edukacyjna charakteryzuje się głęboką refleksyjnością, która opiera się na uczeniu się społecznym, nieformalnym oraz poprzez doświadczenie (Kurantowicz 2008: 58). Uczenie się dorosłych, nie jest praktyką jednostkową, lecz procesem społecznym, opartym na codziennych interakcjach zachodzących w społeczności lokalnej. Koresponduje to z przekonaniem o tym, że zasadniczo sposoby jednostkowego rozwiązywania problemów są wyczerpane, stąd niezbędne jest oparcie działań na ich środowiskowym wymiarze (Boryczko, Dunajska, Marek 2020: 22–23).

Edukacja w małej grupie (np. interesujących mnie w tym miejscu społecznościach lokalnych) obejmuje proces indywidualny i społeczny. Indywidualny, odnosi się do jednostkowych kompetencji i motywów działań, społeczny do wzorów jej uczestniczenia w grupach oraz możliwości partycypacji, natomiast uczenie się dotyczy przede wszystkim jednostki oraz jej relacji z innymi (Kurantowicz 2007: 63). Jednostka zawsze pozostaje zanurzona w jakimś środowisku, a edukacyjny potencjał tej sytuacji przejawia się na trzech poziomach: jednostki w kontekście grupy, grupy w jej wnętrzu oraz grupy w świecie (na zewnątrz) (Kurantowicz 2007: 69). Jednostka w każdej z tych relacji pozostaje w sytuacji edukacyjnej, wymagającej negocjowania uczestnictwa i samoidentyfikacji, a zatem odwołującej się do podmiotowego uczestnictwa. Na tych trzech poziomach dostrzegam opisywany przeze mnie w sposób badawczy edukacyjny potencjał braku zatrudnienia. Analogii można upatrywać się w przyjętym przeze mnie podziale na obszary: indywidualny, społeczny oraz instytucjonalny. Ewa Kurantowicz (2007: 70) pokazuje zbieżność pojęć „podmiotowość" i „władza", z czego wyprowadza definicję podmiotowości jako posiadania przez jednostkę władzy nad swoim indywidualnym i społecznym życiem, przejawiających się możliwością działania i kontrolowania jego efektów.

Zasadniczo jednostka zawsze przynależy do jakiejś grupy/społeczności, a jak pokazały przeprowadzone przeze mnie badania, indywidualne uczenie się, także w oparciu o doświadczenie kryzysu, jest społecznie zapośredniczone. To, co indywidualne i to, co społeczne, zbiegają się zatem w społecznym punkcie, którego intencjonalne, edukacyjne

przekształcanie ma potencjał zmiany w obu tych obszarach. Proces ten nie odbywa się jednak w próżni, lecz zawsze w jakiejś przestrzeni, która uczy już poprzez jej współdzielenie, przebywanie w niej, przyglądanie się sobie i interakcje (Mendel 2017b: 68). W tym sensie podstawą innego społecznego życia, o które pytam w tytule podrozdziału, musi opierać się na wspólnym dzieleniu przestrzeni, otwartości na różnorodność, odmiennych perspektywach oraz gotowości, by uczyć się od siebie. Współtworzenie przestrzeni i w niej społeczności to nie jedynie odpowiedź na potrzeby wsparcia społecznego osób doświadczających różnego typu kryzysów, włącznie z analizowanym brakiem zatrudnienia, ale również potencjał wzajemnej humanizacji, podsumowanym w poniższym fragmencie:

> Jeśli nawiązanie kontaktu wystarcza, aby usunąć poczucie zagrożenia, nawet na krótki czas, możemy wytworzyć inny rodzaj sprzężenia zwrotnego, który można by nazwać wzajemną humanizacją. Stworzenie warunków umożliwiających kontakt pozwala na nawiązanie większej ilości więzi społecznych i ogólną wrażliwość na to, co myślą inni. Interakcje między ludźmi o odmiennych światopoglądach, wywołujących się z różnych kultur czy ras, stanowią uniwersalne i skuteczne przypomnienie, że wszyscy należymy do tej samej grupy (Hare, Woods 2022: 188–189).

Współczesne badania antropologii ewolucyjnej pokazują, że współpraca i współdziałanie jest warunkiem naszego (także rozumianego gatunkowo) przetrwania, a kombinacja współpracy z przyjaznym nastawieniem jest podstawą innowacji i rozwoju technologicznego (Hare, Woods 2022: 121). W przywołanym wyżej fragmencie uwaga skupia się przede wszystkim na tkance społecznej, której wspólne, wrażliwe współtworzenie jest przestrzenią społecznej inkluzji. Wspólnotowe życie ma też pragmatyczny wymiar – wydłużania oczekiwanej jakości życia. Badania, pokazują bowiem, że ta, jest najdłuższa w najuboższych domostwach, ponieważ stanowiący je ludzie trzymają się razem i wzajemnie się wspierają (Hickel 2022: 244).

W społecznościach lokalnych – pisał Tomasz Szkudlarek – można także zorganizować wymianę pracy, co jest „najprostszym i chyba najpewniejszym sposobem przywrócenia ludziom pozbawionym zatrudnienia poczucia sensu życia, poczucia bycia potrzebnym innym ludziom" (Szkudlarek 2005: 25). Istotne jest zatem proponowane w przeszłości przez Tomasza Szkudlarka (2005: 25; zob. Rifkin 2001), a obecnie również przeze mnie, rozdzielenie pracy od zatrudnienia. Społeczna aplikacja tego przesunięcia znaczeniowego w mojej ocenie jest szansą na zmianę postrzegania jednostki, niedefiniowanej już wyłącznie przez pryzmat życia zawodowego i zatrudnienia. Proces ten jest przeciwstawieniem się wskazywanej w klasycznych ujęciach abstraktyfikacji będącej procesem ignorowania właściwości jednostki,

sprowadzając ją do roli wytwórczej (zob. Fromm 2017: 53), a zatem ma upodmiotawiajacy charakter. Przesunięcie znaczeniowe zdaje się być słuszne również ze względu na rozwój technologiczny, mający wiązać się z redukcją zatrudnienia. W 2005 roku Tomasz Szkudlarek pisał o wynikającej z wizji społeczeństwa 80/20 (zatrudnienia jedynie 20% społeczeństwa dla utrzymania globalnej gospodarki) i możliwej potrzebie podjęcia radykalnej zmiany myślenia o pracy (Szkudlarek 2005: 16). Tak, jak wówczas, tak i dziś – 20 lat później – wciąż nie prowadzi się debaty na ten temat, choć dzisiejsze uwarunkowania zdecydowanie wzmacniają jej priorytetowość.

W obliczu doświadczanego współcześnie wszechobecnego ryzyka (Beck 2012: 21) uczenie się z doświadczenia/doświadczania urasta do rangi warunku naszego jednostkowego przetrwania. Nieuchronność ryzyka wiąże się z ambiwalencją i utratą wrażliwości (Beck 2012: 77), którą obserwujemy w „luce" wsparcia społecznego osób doznających różnego rodzaju kryzysów, w tym, pozostających poza zatrudnieniem. Zasadniczo uczymy się więc życia w sytuacji niepewności, jednak jego jednostkowe doświadczenie jest również doświadczeniem społecznej bezbronności. Dynamika procesów rynkowych zdecydowanie pcha w stronę uczenia się z doświadczania. Celowo piszę tu o doświadczaniu, nie zaś doświadczeniu, podkreślając sztafetę obu procesów – doświadczania i uczenia się z niego – bowiem tempo życia i społeczno-rynkowych wymagań oczekuje, by nie marnować czasu i realizować je jednocześnie, zamiast wydłużać proces o poszukiwanie rozwiązań. Takie myślenie wspiera też „pedagogizacja problemów społecznych" (Ostrowicka 2015b: 186–187), rozumiana jako postrzeganie edukacji w kontekście swoistego panaceum na wszystkie społeczne problemy. Jednostka, by przezwyciężyć kryzys musi się zatem uczyć, a to z kolei wzmacnia postrzeganie jej uczenia się w kontekście deficytowego modelu (zob. Pluskota 2015: 80–88). Nie tylko doświadczane kryzysy wymagają, by jednostka uczyła się. Przede wszystkim wymusza to społeczny kontekst funkcjonowania, w którym to jednostka dąży do spełniania społecznych oczekiwań, a by się do nich dostosować, musi się zmieniać; uczyć nowych rzeczy.

Podejmowane tu kwestie, wynikające z przeprowadzonych badań, krążą wokół wątków indywidualnych i społecznych. W ich obliczu to, co społeczne, przekłada się na indywidualne, zaś to, co indywidualne, konstytuuje to, co społeczne. Przemiany „świata pracy" i procesy społeczne należą do tych, których nie sposób kontrolować. Można je jednak edukacyjnie zasilać, kierunkować, by ich realizacja była wsparta wzajemną, a nie przesiąkniętą indywidualizmem, wrażliwością na potencjały, możliwości i potrzeby. Jak pisał wspomniany Szkudlarek, edukacja jest „działalnością polityczną ze swej natury, związaną z zadaniem konstruowania świata wspólnego i konstruowania przyszłości" (Szkudlarek 2005: 17).

Konstruowanie świata i przyszłości wymaga posiadania pewnej jej wizji, której propozycję zarysowałem w podrozdziale 8.1, a obraz ten uzupełniałem tym podrozdziałem. Zadaniem pedagogów i pedagożek społecznych, zwłaszcza zaangażowanych w realizację przedsięwzięć w ramach szeroko rozumianej polityki społecznej (pracowników i pracownic socjalnych, osób zatrudnionych w powiatowych urzędach pracy oraz innych instytucji publicznych) jest zatem działanie ukierunkowane na intencjonalne tworzenie i przekształcanie społeczności lokalnych. Takie – lokalne – wsparcie społeczne istotnie będzie zasilać jednostkowe wysiłki na rzecz przezwyciężenia kryzysu, jednocześnie zapewniając poczucie nie bycia pozostania samemu z jego rozwiązaniem. Działanie to jest szczególnie ważne teraz.

Według Chantal Mouffe aktualnie doświadczamy swoistego momentu populistycznego, który rozumie jako wyraz oporu względem postdemokracji i potencjalną szansę na schyłek hegemonii neoliberalizmu. Schyłek ten stwarza przestrzeń ustanowienia nowej hegemonii, na przykład opierającej się na bardziej demokratycznych ideach (Mouffe 2020: 73). Globalny neoliberalizm dzieli społeczeństwo na przegranych i wygranych, podkreślając odmienne interesy obu tych grup, których zasadniczo nie sposób pogodzić (Mouffe 2020: 59). Szansa na ich pogodzenie– jak pisze wspomniana autorka – tkwi w budowaniu u jednostek zakwalifikowanych do „wygranych" świadomości aktualnych zagrożeń środowiskowych i w ich kontekście zapewnienia kolejnym pokoleniom lepszej przyszłości.

Współczesny wyraz potrzeb ukierunkowania na działania w i ze społecznościami lokalnymi odzwierciedla proces deinstytucjonalizacji usług społecznych. Jak pokazują wyniki ogólnopolskiego badania, 83% odbiorców usług społecznych popiera rozwój usług środowiskowych (i oczekuje zwiększania liczby tego typu usług), jednak wymaga to budowy ich renomy – większą cieszą się usługi świadczone w placówkach całodobowych (Grewiński, Lizut, Rabiej 2024: 13;40). 94% chciałoby jak najdłużej pozostać w domu, 54% czuje, że rodziny zaniedbują ich potrzeby opiekuńcze, natomiast 60% może liczyć na wsparcie sąsiadów lub znajomych (Grewiński, Lizut, Rabiej 2024: 72). Uwagę należy zatem – raz jeszcze – skupić na lokalnym potencjale i wpływie wsparcia społecznego, w tym na rozwiązywaniu kryzysów pojawiających się w życiu jednostki.

Konceptualizacja edukacyjnego potencjału doświadczenia braku zatrudnienia dowodzi jego wieloznaczności i splecionego z indywidualnymi uwarunkowaniami charakteru zjawiska. Doświadczenie braku zatrudnienia może uczyć w szerokim, przedstawionym w dysertacji kontekście. Dostarcza bowiem treści dotyczących samej osoby doświadczającej kryzysu, jej społecznego otoczenia oraz instytucji powołanych do pomocy/wsparcia. Edukacyjna wartość doświadczenia pozostawania poza zatrudnieniem jest wielowymiarowa i zależy od sytuacji

jednostki, jej gotowości do uczenia się z doświadczenia oraz dokonanego przez nią wartościowania – za Radlińską (1935: 47) można powiedzieć, że jednych hartuje, a innych łamie.

Zakończenie

Przedmiotem przeprowadzonych przeze mnie badań był edukacyjny potencjał braku zatrudnienia. Przyjmując perspektywę potencjalności za Radlińską, postanowiłem otworzyć, a następnie wypełnić otwartą przestrzeń nowymi znaczeniami, które ukazywałyby ów potencjał w doświadczeniu braku zatrudnienia. Główny problem badawczy określiłem w pytaniu: Jaki jest edukacyjny potencjał braku zatrudnienia? Uszczegółowiłem go za pomocą pięciu pytań, a odpowiedzi na nie szukałem podczas wywiadów z doradczyniami zawodowymi oraz osobami z doświadczeniem braku zatrudnienia. Nim jednak udałem się w teren, przeprowadziłem badanie wstępne analizując zapisy pamiętnikarskie zebrane w pięciu, wybranych tomach *Pamiętników bezrobotnych*.

Pierwsze pytanie szczegółowe brzmiało: Czym dla osób badanych jest pozostawanie bez zatrudnienia? Przeprowadzone badania pokazały, że jest to doświadczenie wywołujące stres, obawy o przyszłość, poczucie niespełniania oczekiwań innych i własnej niepełnowartościowości. Wiąże się ponadto z brakiem wsparcia ze strony urzędów pracy, niechęcią osób zatrudniających oraz procesami poznawania siebie i rynku pracy. Niezależnie od nacechowania tych doświadczeń (a różnicują się one na poziomie każdego przypadku; charakteryzuje je indywidualność sytuacji), należy stwierdzić, że brak zatrudnienia ma potencjał edukacyjny.

Kolejne pytania – drugie i trzecie, odnosiły się do wspomnianego potencjału edukacyjnego i brzmiały: Jaki jest potencjał edukacyjny bycia podmiotu w kondycji braku zatrudnienia? Jaka, w kontekście edukacyjnego potencjału, jest treść doświadczeń wynikających z bycia niezatrudnionym/ niezatrudnioną w perspektywie kształtowania własnej tożsamości (autokreowania), budowania wiedzy/przekonań o sobie i otaczającym świecie (społecznym, instytucjonalnym)? Odpowiedzi na powyższe pytania badawcze rozwijałem w rozdziale ósmym oraz przyporządkowanych mu podrozdziałach, zatem w tym miejscu odwołam się jedynie do pewnych ogólników. W kontekście charakteryzujących współczesne społeczeństwo indywidualizacji i pedagogizacji, brak zatrudnienia ma istotny potencjał edukacyjny. Jednostka pod wpływem uwarunkowań społecznych oraz samego charakteru sytuacji kryzysowej, która uruchamia mechanizmy zaradcze niejako jest skazana na uczenie się z bycia w kondycji braku zatrudnienia. Kontekst doświadczenia edukacyjnego (odpowiadając na pytanie trzecie) ma jednak charakter indywidualny i jest zależny od sytuacji jednostki, otrzymywanego wsparcia społecznego i instytucjonalnego (ich braku, a w sytuacji występowania – jego zakresu). Brak zatrudnienia ma potencjał budowania własnej wewnętrznej

siły, obejmującej poznanie siebie, swoich granic i możliwości, umiejętności podejmowania samodzielnych decyzji z przekonaniem o ich słuszności, wzrost otwartości na zmiany. W instytucjonalnym kontekście uczy, że nie warto korzystać z tego wsparcia, z wyjątkiem uzyskania przysługujących świadczeń. Powiatowe urzędy pracy jawią się jako miejsca reprezentacji władzy, doświadczania marginalizacji, a także wywołujące frustrację i niechęć do przezwyciężania doświadczanego kryzysu z wykorzystaniem zasobów własnych. Społeczny kontekst zawiera przede wszystkim wzmacnianie przekonania o zatrudnieniu jako celu egzystencji czy konieczności samodzielnego przezwyciężania kryzysów przez każdą jednostkę, która ich doświadcza. To, czego jednostka może nauczyć się w tych trzech kontekstach (indywidualnym, społecznym oraz instytucjonalnym) ma charakter subiektywny i w takich kategoriach należy podejmować się ich analizy.

Odpowiedzi na pozostałe dwa pytania szczegółowe, tj.: W jaki sposób wsparcie instytucjonalne wiąże się ze społecznym i autokreacyjnym lokowaniem (siebie) osób niezatrudnionych w strukturze społecznej?, Czego i w jaki sposób uczą się osoby niezatrudnione w relacjach z instytucjami pomocy i wsparcia społecznego? Czym są dla nich te instytucje? zostały już częściowo poruszone. Pozwolę sobie je jednak nieznacznie uzupełnić. Wsparcie instytucjonalne wiąże się ze społecznym i autokreacyjnym lokowaniem jednostki w strukturze społecznej. Dowodzi temu opisana przeze mnie, występująca w nich władza, która wiążąc się z kondycją społeczną – wskazuje jednostce miejsce w strukturze, a które to ściśle zależy od jej statusu zatrudnienia. Poprzez kontakt z instytucją osoby niezatrudnione nabywają wiedzy, umiejętności i przekonań odnoszących się do percepcji siebie, instytucji oraz społeczeństwa. Wpływ otoczenia i instytucji na lokowanie siebie przez jednostkę doświadczającą braku zatrudnienia ma regresywny charakter.

Mimo, iż brak zatrudnienia w literaturze, a w pewnym zakresie także w moich badaniach, jawi się jako pewna kategoria braku czy dysfunkcji, z którymi należy coś zrobić, to jednak osadzenie go w kontekście doświadczenia edukacyjnego otwiera inną, mającą prospektywny charakter perspektywę. Biorąc pod uwagę wyróżnione przeze mnie w oparciu o teorię uczenia się na podstawia doświadczania dwa typy uczenia się, tj. korygująco-wzmacniający oraz modyfikujący (rozwijany w rozdziale 3.2. rozprawy), w świetle przeprowadzonych badań należałoby odnotować występowanie obu typów w odniesieniu do edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia. Typ korygująco-wzmacniający, który wprowadza nieznaczne zmiany oraz potwierdza dotychczasowe schematy poznawcze i postępowania, dotyczy edukacyjnego potencjału w odniesieniu do poziomu społecznego i instytucjonalnego. Dokonuje się w nich potwierdzenie posiadanych już przekonań własnych,

przekazywanych pokoleniowo lub społecznie. W tej materii pozostaje naprawdę wiele do zrobienia, a jakimś początkiem może być skupienie się na przyjęciu postawy racjonalnego współczucia. Ta, w odróżnieniu od empatii zasadza się na kalkulacji zysków i strat, a nie empatycznym zrywie, który nie dość, że ma jednorazowy charakter, to dodatkowo w perspektywie długoterminowej prowadzi do negatywnych konsekwencji. Tymczasem współczucie, przekonuje Stawiszyński (2021b: 273–274), polega na zrozumieniu podobieństw potrzeb i pragnień wszystkich ludzi, a to otwiera perspektywę realnego dobra, a nie jedynie zaspokojenie własnej egoistycznej potrzeby i pozbycia się sprzed oczu widoku cierpienia. Ponadto potrzebujemy prawdziwej otwartości na *Innego* i to, co ze sobą przynosi. Taka postawa przynosi największe społeczne korzyści (a dzięki temu także jednostkowe), jak dowodzą bowiem badania antropologiczne:

> Nasze środowisko się zmieniło, ale nie my. Jesteśmy najbardziej produktywni, gdy żyjemy w dużych, współpracujących ze sobą grupach. Jesteśmy najbardziej innowacyjni, kiedy wymieniamy się pomysłami z ludźmi z różnych środowisk – nawet tymi, z którymi stanowczo się nie zgadzamy. Jesteśmy najbardziej tolerancyjni, gdy architektura ułatwia tolerancję (Hare, Woods 2023: 203).

Modyfikujący typ uczenia się na podstawie doświadczenia powoduje natomiast większe zmiany, które mogą zaistnieć w warunkach zbilansowania wyzwań i wsparcia, jako warunków najlepszego rozwoju. Choć zatem trudno w materiale empirycznym doszukać się potwierdzenia otrzymywania wsparcia w sytuacji kryzysu braku zatrudnienia, to jednak ten typ uczenia się wystąpił na poziomie indywidualnym. Osoby doświadczające braku zatrudnienia niezależnie od posiadania wsparcia czy równowagi między rutyną a wyzwaniami uruchamiają wiele różnych mechanizmów zaradczych, które prowadzą do uczenia się szeregu wymienionych w uprzednich podrozdziałach rzeczy.

Ostatnim punktem pracy czynię rekomendacje sformułowane na podstawie przeprowadzonych badań. Zgodnie z przyjętą perspektywą metodologiczną sformułowałem je w podziale na trzy obszary: indywidualny, społeczny oraz instytucjonalny.

Obszar indywidualny. Pierwszą sprawą jest praca na rzecz rozdzielenia percepcji siebie jako osoby od definiowania siebie przez pryzmat życia zawodowego i posiadania zatrudnienia. Cel ten można realizować poprzez zmianę społecznej świadomości, mającej jednak swoje podstawy w działaniach edukacyjnych prowadzonych przez pedagogów i pedagożki, psychologów i psycholożki oraz inne osoby specjalizujące się w pokrewnych dziedzinach. Jej efekty mogą mieć dla jednostki wartość wyzwalającą spod własnego

i społecznego jarzma. Po drugie, w związku z niepewnością zatrudnienia, ważne jest normalizowanie nieposiadania zatrudnienia, nie jako sytuacji kryzysowej, lecz jako jedną z odsłon współczesnej kondycji człowieka w świecie, mającej wartość edukacyjną. Po trzecie, niezależnie od wartościowania sytuacji kryzysowej, potrzebujemy promowania idei uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się na podstawie doświadczania jako pewnej postawy, która jest podstawą jednostkowej i społecznej antykruchości (Taleb 2020).

Obszar społeczny. Jedną z palących współcześnie kwestii, którą należy się zająć, jest zaprzestanie wyzysku ekonomicznego oraz położenie kresu, tzw. „kulturze zapierdolu" (Smełka-Leszczyńska 2024). Jednym z początków, jest zmiana społecznej świadomości – dążenie do zakończenia kultu zatrudnienia oraz definiowania wartości jednostki przez pryzmat jej zatrudnialności. Proces ten postrzegam jako realnie osiągalny, niezbędne ku temu jest dialog i uczenie się postawy od młodszych pokoleń, które w tym względzie mają naprawdę sporo do zaoferowania. Drugim ważnym przedsięwzięciem jest zwiększanie społecznej świadomości w zakresie edukacyjnej wartości sytuacji kryzysowych. Sądzę, że pozwoli to spojrzeć na tego typu doświadczenia z innej perspektywy, otworzyć się na zmiany, a dzięki edukacyjnemu ich przekształceniu, poprawiać jakość życia jednostek i tworzonych przez nie społeczności. Ostatnią rekomendację adresuję właśnie do lokalnych społeczności. W tym przypadku chcę podkreślić rolę społecznej samoorganizacji, mającej tak potencjał zmiany, jak i wsparcia w doświadczaniu różnego rodzaju sytuacji kryzysowych. Siła tkwi bowiem w społeczności, a moc jej oddziaływania zawsze będzie większa niż pojedynczej jednostki.

Obszar instytucjonalny. Kwestią zupełnie podstawową jest gruntowna zmiana systemu wsparcia osób pozostających poza zatrudnieniem. Obecny jego kształt daleki jest tak od efektywności, jak i realnego wspierania osób znajdujących się w kryzysie. Wnioski z moich badań po raz kolejny potwierdzają to, o czym mówi się w kontekście instytucjonalnym od lat. Szansą na zmianę w tym zakresie (z którą z resztą wiąże się kolejna rekomendacja) jest modernizacja publicznych służb zatrudnienia na przykład w ramach zmiany ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy[58]. Druga rekomendacja dotyczy kadr publicznych służb zatrudnienia, w rozwój których należy bezwzględnie inwestować. Niezbędne jest bowiem dostosowanie ich kompetencji do współczesnej rzeczywistości społecznej, stwarzające szansę na realne i dostosowane do jednostkowych potrzeb wsparcie osób pozostających poza zatrudnieniem. Trzecia rekomendacja odnosi się do podejmowania dialogu społecznego

[58] W fazie prac nad projektem, ustawa – obiecująco już na poziomie językowym – określono jako ustawę o aktywności zawodowej. Aktualnie jednak powrócono do wcześniejszego nazewnictwa – akt ten, będący jeszcze w fazie prac legislacyjnych, nazwano ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia.

w zakresie zatrudnienia, także w kontekście dobrostanu i podejmowania działań zaradczych w przypadku jego utraty. Za ważną w tym względzie uznaję edukację w zakresie właściwego rozmienia pojęcia uczenia się przez całe życie, które wbrew urzędowemu rozumieniu nie jest jednoznaczne z kształceniem ustawicznym. Sądzę, że dopiero sukces w tej materii pozwoli iść krok dalej i rozpocząć szeroki dialog na temat uczenia się na podstawie doświadczania.

Sformułowane przeze mnie rekomendacje mogą wydawać się trudne czy wręcz nierealne do realizacji. Jestem jednak przekonany, że sięganie daleko, nawet jeśli okaże się nie w pełni skuteczne i przynoszące oczekiwane rezultaty, pozwoli sięgnąć po coś, znajdującego się nieopodal punktu docelowego. To z kolei jest krokiem przybliżającym do osiągnięcia stanu pożądanego. W takie myślenie świetnie wpisuje się myśl Tomasza Stawiszyńskiego – zostawiam ją tu, wierząc, że będzie podstawą do podjęcia kolejnych refleksji wokół zrealizowanego przeze mnie tematu, a może nawet działań praktycznych:

> (…) *istnieje tylko jedna naprawdę niezbywalna reguła. Brzmi ona: będzie tak, jak się umówimy, że ma być* (Stawiszyński 2021b: 25).

Możemy, na przykład, umówić się na budowanie silnych społeczności lokalnych i ich potencjału. Ten ostatni, także w kontekście edukacyjnym szeroko opisują Maria Mendel (2006; 2007; 2017b), Ewa Kurantowicz (2007; 2008) oraz inni autorzy i autorki szeroko cytowani przeze mnie w dysertacji. Siła tkwi bowiem w społeczności.

Bibliografia

Abell J., Meyers G. (2011). *Analiza wywiadów badawczych* W: R. Wodak, M. Krzyżanowski (red*.), Jakościowa analiza dyskursu w naukach społecznych*, tłum. D. Przepiórkowska, Warszawa: Wydawnictwa Akademickie Oficyna Wydawnicza Łośgraf – Wiesław Łoś, 223 – 251.

Aduvill S. (2020). *Hville. Jak norweska sztuka leniuchowania uratuje nam życie*, przekł. Małgorzata Rost, Warszawa: Wielka Litera Sp. z o.o.

Atkinson A. B. (2017). *Nierówności: co da się zrobić?*, przekł. Mikołaj Ratajczak, Maciej Szlinder, wydanie I, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Babbie E. (2013). *Podstawy badań społecznych*, Wydanie I – 2 dodruk, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Bagłajewski A. (2018). *Praca – czasy transformacji – literatura* W: Bagłajewski A., Bartmiński J., Łaszkiewicz M., Niebrzegowska-Bartmińska S. (red.) *Praca ludzka w perspektywie interdyscyplinarnej*. Lublin: Wydawnictwo UMCS, 241-269.

Banaszak S. (2020). *Menedżerki. Wybrane aspekty miejsca i roli kobiet w polskich przedsiębiorstwach* W: A. Kołodziej-Durnaś, K. Izdebska (red.) *Miejsce pracy przyszłości – kobiety w organizacjach,* Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, 31–47.

Bańka A. (1992). *Jak definiuje się bezrobocie z perspektywy psychologicznej?* W: *Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej.* A. Bańka (red.), Poznań: Wydawnictwo Print-B, 21–32.

Baraniak B. (2013). *Współczesna pedagogika pracy z perspektywy edukacji, pracy i badań*, wydanie II poprawione i uzupełnione, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego.

Bauman Z. (2004). *Życie na przemiał*, przekł. T. Kunz, Kraków: Wydawnictwo Literackie.

Bauman Z. (2006a). *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, przekł. S. Obirek, Kraków: Wydawnictwo WAM.

Bauman Z. (2006b). *Płynna nowoczesność.* Kraków: Wydawnictwo Literackie.

Bauman Z. (2007). *Płynne czasy. Życie w epoce niepewności*, przekł. M. Żakowski, Wydanie I, Warszawa: Wydawnictwo Sic!.

Bauman Z. (2012). *Straty uboczne. Nierówności społeczne w epoce globalizacji*, przekł. J. Hunia, Wydanie I, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Bauman Z. (2014). *Rozmowy o socjologii. Zygmunt Bauman w rozmowie z Michaelem-Hviidem Jacobsenem i Keithem Testerem.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Bauman Z. (2016). *Obcy u naszych drzwi*, przekł. W. Mincer, Wydanie I – dodruk, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Bauman Z., Obirek S. (2013). *O Bogu i o człowieku: rozmowy*, Kraków: Wydawnictwo Literackie.

Beck U. (2012). *Społeczeństwo światowego ryzyka. W poszukiwaniu utraconego bezpieczeństwa,* przekł. Bogdan Baran, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.

Bednarz-Łuczewska P., Łuczewski M. (2012). *Podejście biograficzne* W: *Badania jakościowe: metody i narzędzia,* tom 2, (red.) D. Jemielniak, Wydanie pierwsze, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 91–109.

Berger P. L., Luckmann T. (2018). *Społeczne tworzenie rzeczywistości. Traktat z socjologii wiedzy*, przełożył i przedmową opatrzył J. Niżnik, Wydanie II – 1 dodruk, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN SA.

Beylin M. (2021). *Klimat, lewica, siostrzeństwo. Rewolucje trwają (kontrrewolucje też)*. Wydanie pierwsze, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Błaszczak I. (2019). *Grundtvigańskie inspiracje w rozwiązaniach dydaktycznych – model pracy edukacyjnej z ludźmi dorosłymi w Uniwersytecie Ludowym* W: A. Karpińska, A. Szwarc, W. Wróblewska (red.) *Edukacja całożyciowa – wybrane obszary*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, 86–101.

Błędowski P., Kubicki P., Posłuszny Ł. (2019). *Pamiętniki bezrobotnych. Tom I,* Warszawa: Szkoła Główna Handlowa – Oficyna Wydawnicza

Boryczko M. (2018). *Governmentality w systemie pomocy społecznej* „Miscellanea Anthropologica et Sociologica" nr 19 (3), 189–203.

Boryczko M. (2020). *Neoliberal governmentality in social work practice. An example of the Polish social security system* „European Journal of Social Work" 23:2, 191–202, dostępny: https://www.tandfonline.com/eprint/FnvQ5adINKYuhRucQYSN/full?target=10.1080/13691457.2019.1617678, data dostępu: 21.06.2022.

Boryczko M., Dunajska A., Marek S. (2022). *Praca socjalna w środowisku lokalnym*. Warszawa: Wydawnictwo Difin SA.

Bruder J. (2020). *Nomadland: w drodze za pracą*, przekł. Martyna Tomczak, wydanie I, Wołowiec: Wydawnictwo Czarne

Brzostek D. (2022). *Firmy zatrudniają bez CV, bez doświadczenia. Przedsiębiorcy: Liczą się tylko chęci i "ręce do pracy",* dostępny: https://wyborcza.biz/biznes/7,159911,28234676,firmy-zatrudniaja-bez-cv-bez-doswiadczenia-przedsiebiorcy.html?disableRedirects=true, data dostępu: 18.06.2023.

Budzyński A. (2003a). *Pamiętniki bezrobotnych. Tom I,* Warszawa: Szkoła Główna Handlowa – Oficyna Wydawnicza

Budzyński A. (2003b). *Pamiętniki bezrobotnych. Tom II,* Warszawa: Szkoła Główna Handlowa – Oficyna Wydawnicza

Budzyński A. (2005a). *Pamiętniki bezrobotnych. Tom III,* Warszawa: Szkoła Główna Handlowa – Oficyna Wydawnicza

Budzyński A. (2005b). *Pamiętniki bezrobotnych. Tom IV,* Warszawa: Szkoła Główna Handlowa – Oficyna Wydawnicza

Chase S. E. (2014). *Wywiad narracyjny. Wielość perspektyw, podejść, głosów*, tłum. F. Schmidt W: Denzin N. K., Lincoln Y.S. (red.) *Metody badań jakościowych,* Tom 2., Wydanie I – 2 dodruk, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 15–55.

Chudzicka A. (2004). *Radzenie sobie z brakiem pracy: różne oblicza wsparcia* W: *Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia*, Chirkowska-Smolak T., Chudzicka A., (red.), Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM, 81–101.

Chudzicka-Czupała A. (2004). *Bezrobocie. Różne oblicza wsparcia*. Katowice Wydawnictwo UŚ.

Chutorański M. (2020). *Materialność widma. Esej z pedagogiki nieantropocentrycznej* W: *Eduwidma. Miejsca i rzeczy nawiedzone*, red. Maria Mendel, Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, 32–47.

Chutorański M. (2020b). *Nie(tylko)ludzkie wymiary edukacji. W stronę pedagogiki nieantropocentrycznej*, Szczecin: Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego.

Copik I. (2013). *Pedagogika miejsca – kultura lokalna a kształtowanie się tożsamości współczesnego człowieka* W: *Prace naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Pedagogika tom XXII*. Częstochowa: Wydawnictwo Akademii im. Jana Długosza.

Ciechanowska D. (2004). *Od edukacji ustawicznej do całożyciowego uczenia się – potrzeba kształcenia kompetencji uczenia się* W: R. Góralska, J. Półturzycki (red.) *Edukacja ustawiczna w szkole wyższej – od idei do praktyki*. Płock-Toruń: Wydawnictwo Instytutu Technologii Eksploatacji, 155–160.

Czarnowski S. (1956). *Ludzie zbędni w służbie przemocy, Dzieła*, t. 2, Warszawa: PWN.

Czerepaniak-Walczak M. (2018). *Emancypacja do pracy – emancypacja przez pracę (konteksty edukacyjne)* W: J. Madalińska-Michalak, N.G. Pikuła (red.) *Edukacyjne konteksty współczesności z myślą o przyszłości*. Kraków: Impuls, 271–282.

Czerwiński K. (2019). *Synergiczna koegzystencja edukacji dorosłych i społeczeństwa obywatelskiego – potrzeby, możliwości, warunki* W: A. Karpińska, A. Szwarc, W. Wróblewska (red.) *Edukacja całożyciowa – wybrane obszary*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, 103–119.

Czyżewski M., Kowalski S., Piotrowski A. (1997). *Rytualny chaos. Studium dyskursu* publicznego., Kraków: Wydawnictwo AUREUS.

Dane Banku Danych Lokalnych, www.bdl.stat.gov.pl/BDL/start[dostęp: 21.03.2021]

Delors J. (1998). *Edukacja – jest w niej ukryty skarb*. Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku, przetł. Rabczuk W., Warszawa: Stowarzyszenie Oświatowców Polskich, Wydawnictwo UNESCO.

Demetrio D. (2006). *Edukacja dorosłych* W: B. Śliwerski (red.) *Pedagogika t. 3, Subdyscypliny wiedzy pedagogicznej*, Gdańsk, 113–236.

Denzin N. K., Lincoln Y.S. (2014). *Wprowadzenie. Dziedzina i praktyka badań jakościowych*, tłum. M. Niezgoda, współpraca E. Niezgoda W: Denzin N. K., Lincoln Y.S. (red.) *Metody badań jakościowych,* Tom 1, Wydanie I – 2 dodruk, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 19–62.

Derrida J. (2016a), *Widma Marksa. Stan długu, praca żałoby i nowa Międzynarodówka*, przeł. T. Załuski, Warszawa: PWN

Derrida J. (2016b), *Fora. „Kanciaste" słowa Nicolasa Abrahama i Márii Török*. „Teksty drugie" nr 2: Widmologie, Warszawa: Instytut Badań Literackich PAN,122–168.

Dobrowolska A. (2020), *Zawodowe dziewczyny. Prostytucja i praca seksualna w PRL*, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

DS (2024) *26-latka zmarła po czterech miesiącach w słynnej korporacji. Przepracowanie wywołało wielką dyskusję.* Business Insider, dostępny: https://businessinsider.com.pl/wiadomosci/zmarla-po-czterech-miesiacach-w-slynnej-korporacji-wybuchla-burza/f6vfbve?utm_term=autor_9&utm_source=dlvr&utm_medium=social&utm_campaign=FB_businessinsider&fbclid=IwY2xjawFl9h9leHRuA2FlbQIxMAABHa-Pq0TIa0RbrrIZD-jR4NEogkl0SqeQ68IfqfknayHdTSRFs7eHBjv5Sg_aem_MvftTIncDYeVWciI9cY6Lg, dostęp: 27.09.2024.

Dubas E. (2002). *Dorosłość w erze informatycznej a zadania edukacji (dorosłych)* W: E. A. Wesołowska (red.), *Edukacja dorosłych w erze globalizmu. Materiały IV Zjazdu PTP sekcja II*. Płock: WN Novum, 149–155.

Dudkiewicz M. (2013). *Populiści dobroczynności. Medialne informowanie o pomaganiu*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

Fabiś A. (2001). *Wskaźnik efektywności kursów organizowanych przez urzędy pracy (na przykładzie urzędu pracy w Tychach)*, „Dyskursy Młodych Andragogów" nr 2. Zielona Góra: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Tadeusza Kotarbińskiego, 99–104.

Flaszyńska E. (2019). *Bezrobocie, bezrobotny, praca socjalna*. Warszawa: Difin.

Flaszyńska E. (2017). *Aktywizacja partycypacyjna osób bezrobotnych szansą zwiększenia skuteczności działań służb społecznych.* „Praca Socjalna" nr 3, 75–89.

Flaszyńska E. (2020). *Profilowanie pomocy dla osoby bezrobotnej – nieudany eksperyment czy stracona szansa?*, „Praca Socjalna" nr 3 (35), 109–129.

Fontana A., Frey J.H. (2014). *Wywiad. Od neutralności do politycznego zaangażowani*, tłum. M. Skowrońska W: Denzin N. K., Lincoln Y.S. (red.) *Metody badań jakościowych,* Tom 2., Wydanie I – 2 dodruk, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 81–127.

Foucault M. (2009). *Nadzorować i karać. Narodziny więzienia.* przekł. T. Komendant, Warszawa: Wydawnictwo Aletheia.

Foucault M. (2012). *Hermeneutyka podmiotu*. przekł. M. Herer, oprac. Frédéric Gros, pod kierownictwem F. Ewalda i A. Fontany, Wydanie I – I dodruk, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Foucault M. (2014a). *Bezpieczeństwo, terytorium populacja.* przekł. M. Herer, oprac. M. Sellenart, pod kierownictwem F. Ewalda i A. Fontany, Wydanie I – I dodruk, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Foucault M. (2014b). *Rządzenie żywymi*, przekł. M. Herer, oprac. M. Sellenart, pod kierownictwem F. Ewalda i A. Fontany, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Foucault M. (2018). *Rządzenie sobą i innymi.*, przekł. M. Herer, oprac. Frédéric Gros, pod kierownictwem F. Ewalda i A. Fontany, Wydanie I, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Foucault M. (2020a). *Historia seksualności: 3. Troska o siebie.* przekł. T. Komendant, Gdańsk: Wydawnictwo słowo/obraz terytoria.

Foucault M. (2020b). *Historia seksualności: 4. Wyznania ciała.* oprac. Frédéric Gros, przekł. T. Stróżyński, Gdańsk: Wydawnictwo słowo/obraz terytoria.

Foucault M. (2021). *Historia seksualności: 1. Wola wiedzy. 2. Użytek z przyjemności*. przekł. B. Banasiak, T. Komendant, K. Matuszewski, wstęp T. Komendant, Gdańsk: Wydawnictwo słowo/obraz terytoria.

Fromm E. (2017). *Patologia normalności. Przyczynek do nauki o człowieku.* przekł. S. Baranowski, R. Palusiński, Kraków: vis-à -vis/Etiuda.

Fukuyama F. (2024). *Zamieszanie z liberalizmem.* przekł. J. Pyka, wydanie I, Poznań: Dom Wydawniczy REBIS.

Furmanek W. (2012). *Humanistyczne aspekty współczesnej pedagogiki pracy* W: S.M. Kwiatkowski (red.) Pedagogika pracy – tradycja i wyzwania współczesności, Radom-Warszawa-Bydgoszcz: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii i Eksploatacji – PIB, 107–129.

Furmanek W. (2014). *Humanistyczna pedagogika pracy. Praca człowieka w cywilizacji informacyjnej*, Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.

Furmanek W. (2015). *Humanistyczna pedagogika pracy. Sytuacje trudne w pracy człowieka*, Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.

Gazon J. (2008). *Ani bezrobocie, ani opieka społeczna. Od wyboru etycznego do ekonomicznej realizacji*. tłum. K. Malaga, Warszawa: PWN.

Giddens A. (2006). *Nowoczesność i tożsamość: Ja i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, przekł. A. Szulżycka, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Gola W. (2020). *Praca środowiskowa w przestrzeni ulicznej miejskiego centrum – studium teoretyczno-empiryczne*, „Pedagogika Społeczna" nr 2 (76), 75 – 97.

Goodman W. (2022). *Toksyczna pozytywność.* przekł. A. Kalus, Wydanie I, Poznań: Wydawnictwo FILIA.

Górniak K. (2016). (*Nie)moc pomocy. O niektórych formach współczesnej dobroczynności*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.

Graeber D. (2016). *Utopia regulaminów. O technologii, tępocie i ukrytych rozkoszach biurokracji*. Tłum. M. Denderski. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Graeber D. (2018). *Dług. Pierwsze pięć tysięcy lat*. Tłum. B. Kuźniarz. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

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

Graeber D. (2021). *Fragmenty antropologii anarchistycznej*. przekł.: Qrde, Wydanie I, Poznań: Oficyna Wydawnicza Bractwa Trójka.

Granosik M. (2006). *Profesjonalny wymiar pracy socjalnej*. Biblioteka Pracownika Socjalnego, Katowice: Wydawnictwo Śląsk.

Grewiński M., Lizut J., Rabiej P. (red.). (2024). *Ogólnopolska diagnoza deinstytucjonalizacji usług społecznych na terenie 16 województw Polski*. Warszawa: Dom Wydawniczy ELIPSA.

Gudkova S. (2012). *Wywiad w badaniach jakościowych* W: *Badania jakościowe: metody i narzędzia,* tom 2, (red.) D. Jemielniak, Wydanie pierwsze, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 111–129.

Gumowska-Grochot I. (2018). *Zapracowani i biedni. Wybrane aspekty relacji praca – bieda w wypowiedziach mieszkańców wsi* W: Bagłajewski A., Bartmiński J., Łaszkiewicz M., Niebrzegowska-Bartmińska S. (red.) *Praca ludzka w perspektywie interdyscyplinarnej*. Lublin: Wydawnictwo UMCS, 293–308.

Han B.C. (2022). *Społeczeństwo zmęczenia i inne eseje*. przekł. R. Pokrywka, tłumaczenie eseju „Społeczeństwo zmęczenia" M. Sutowski, przekład przejrzał i poprawił R. Pokrywka, wydanie I, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Hare B., Woods V. (2023). *Przetrwają najżyczliwsi. Jak ewolucja wyjaśnia istotę człowieczeństwa*, tłum. Kasper Kalinowski, wydanie I, dodruk, Kraków: Copernicus Center Press Sp. z o.o.

Hickel J. (2022). *Mniej znaczy lepiej. O tym, jak odejście od wzrostu gospodarczego ocali świat*, przekł. Jerzy Paweł Listwan, wydanie drugie poprawione, Kraków: Wydawnictwo Karakter.

Holstein J.A., Gubrium J.F. (2014). *Praktyki interpretacyjne a działanie społeczne*, tłum. K. Iwińska W: Denzin N. K., Lincoln Y.S. (red.) *Metody badań jakościowych,* Tom 1, Wydanie I – 2 dodruk, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 678–705.

Hoffman K. (2017). *Widmo. Instrukcja obsługi (pierwsze uruchomienie)*. „Poznańskie Studia Polonistyczne. Seria Literacka" 30(50), Poznań: UAM, 299–312.

Illeris K. (2009). *O specyfice uczenia się ludzi dorosłych,* „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja" nr 1 (45), 85–96.

Jeruszka U. (2019). *Zatrudnialność w perspektywie pedagogiki pracy*, Warszawa: Difin S.A.

Jędrusik J. (2019). *50 twarzy Tindera*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Jullien F. (2024). *Ponownie otworzyć możliwości: de-koincydencja i kolejne życie. Wybór tekstów*, przekład i opracowanie E. Marynowicz-Hetka, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Jurgiel-Aleksander A. (2013). *Doświadczenie edukacyjne w perspektywie andragogicznej. Studium biograficzno-fenomenograficzne*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.

Kaczmarczyk K. (2016). *Bierność i bezrobocie młodzieży w Polsce*, Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.

Kargul J. (2005). *Obszary pozaformalnej i nieformalnej edukacji dorosłych. Przesłanki do budowy teorii edukacji całożyciowej*. Wydanie drugie zmienione i rozszerzone. Wrocław: Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji Towarzystwa Wiedzy Powszechnej.

Kargul J. (2018). *LLL osób odraczających dorosłość* W: E. Solarczyk-Ambrozik, M. Barańska (red.) *Uczenie się przez całe życie: rozwój – kariera – praca*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza, 83–97.

Karwacki A., Kubicki P., Rudzik-Sierdzińska A. (2010). *Szanse i bariery aktywizacji zawodowej osób chronicznie bezrobotnych.* Warszawa: Szkoła Główna Handlowa – Oficyna Wydawnicza.

Kaufmann J.C. (2010). *Wywiad rozumiejący*, przekł. A. Kapciak, Warszawa: Oficyna Naukowa.

Kaufmann J.C. (2022). *Metoda badań: wywiad rozumiejący*, wykład gościnny wygłoszony 23 maja 2022 r. na Wydziale Socjologii UAM w Poznaniu; zapis dostępny na platformie YouTube.

Kazimierczak B. (2013). *Konstruktywizm i dewianci. O praktycznych zastosowaniach konstruktywizmu w socjologii* W: Filozofia współczesna. Wokół idei konstrukcji, red. Piotra Gąsiorowskiego, Olsztyn.

Kincheloe J.L., P. McLaren (2014). *Teoria krytyczna i badania jakościowe. Rewizja*, tłum. P. Pluciński W: Denzin N. K., Lincoln Y.S. (red.) *Metody badań jakościowych,* Tom 1, Wydanie I – 2 dodruk, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 431–485.

Kirenko J., Boczkowska M. (2017). *Bezrobocie. Zachowania zdrowotne. Uwarunkowania*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.

Kirenko J., Duda M. (2018). *Bezrobocie. Jakość życia. Uwarunkowania*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.

Klepacz P., Nowak A., Raczyńska-Chomycz K. (2021). *Dziwki, zdziry, szmaty. Opowieści o slut-shamingu*, Warszawa: Wydawnictwo Czarna Owca.

Kolb A. Y., Kolb D. A. (2022) *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla edukatorów, trenerów, coachów*, przekł. M. Bręgiel-Pant, Poznań: Dialogi i Zmysły.

Kopciewicz L. (2011). *Nauczycielskie poniżanie, Szkolna przemoc wobec dziewcząt*. Warszawa: Difin.

Kopciewicz L. (2012). *Równa szkoła. Matematyka, władza i pole wytwarzania kultury*. Warszawa: Difin.

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

Kunter A. (2012). *Analiza dyskursu*. W: *Badania jakościowe: metody i narzędzia,* tom 2, (red.) D. Jemielniak, Wydanie pierwsze, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 189–201.

Kurantowicz E. (2007). *O uczących się społecznościach. Wybrane praktyki edukacyjne ludzi dorosłych*, Wrocław: Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji Towarzystwa Wiedzy Powszechnej.

Kurantowicz E. (2008). *Community learning. Resources, actions and reflexity of territorial ceommunities* W: A. Fragoso, E. Kurantowicz, E. Lucio-Villegas (red.), *Local in global. Adult learning and community development.* Wrocław: Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, 55–60.

Kwiatkowski S.M. (2007). *Edukacja dorosłych* W: S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak (red.), *Pedagogika pracy.* Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne Sp. z o.o., 189–207.

Kwiatkowski S.M. (2007b). *Problemy rynku pracy* W: S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak (red.), *Pedagogika pracy*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne Sp. z o.o., 208–226.

Kwiatkowski S.M. (2013). *Kształcenie zawodowe w szkołach ponadgimnazjalnych a oczekiwania pracodawców wobec absolwentów*, „Przyszłość. Świat-Europa-Polska" nr 1/2013, 20–31.

Kwiatkowski S.M. (2018). *Edukacja formalna, pozaformalna i nieformalna – wzajemne związki* W: M. Czerepaniak-Walczak, J. Madalińska-Michalak, B. Śliwerski (red.) *Ku życiu wartościowemu: idee – koncepcje – praktyki. Tom I. Idee i koncepcje*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls", 75–89.

Kvale S. (2012). *Prowadzenie wywiadów*, tłum. A. Dziuban, Wydanie I – 3 dodruk, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Lemke T. (2007). *Foucault, rządomyślność, krytyka*, przekł. J. Maciejczyk, „Recykling Idei" nr 9.

Leppert R. (2009). *Pomiędzy nowoczesnością a ponowczesnością* W: L. Jakubowska-Malicka, A. Kobylarek, M. (red.), *Audiowizualność, cyberprzestrzeń, hipertekstualność: ponowczesne konteksty edukacji* Pryszmont-Ciesielska, Wrocław: Oficyna Wydawnicza ATUT, 11–35.

Leszczyński A. (2016). *Eksperymenty na biednych. Polityczny, moralny i ekonomiczny spór o to, jak pomagać skutecznie*, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

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

Łojko M., Sikora-Wiśniewska E. (2016). *Praca socjalna z osobami bezrobotnymi – teoretyczny i praktyczny kontekst aktywnej polityki zatrudnienia i rynku* pracy W: Czerka-Fortuna E., Kmita-Zaniewska K., Zbierzchowska A. (red.), *Zasoby rodziny – wychowanie, poradnictwo, praca* socjalna. Gdańsk: Wydawnictwo Naukowe Katedra, 319–337.

Łuczak M. J., Łuczak-Mazur J. (2015). *Wykluczenie z systemu konsumpcji jako efekt wykluczenia z rynku pracy. Analiza struktury konsumpcji osób bezrobotnych w perspektywie badań jakościowych* W: F. Bylok, U. Swadźba (red.), *Między pracą a konsumpcją. Co decyduje o miejscu człowieka w dzisiejszym społeczeństwie?*, Katowice: Wydawnictwo Śląsk, 221–239.

Łukasiewicz R. (2020). *Kobiety w organizacjach wsparcia osób bezdomnych – percepcja beneficjentów* W: A. Kołodziej-Durnaś, K. Izdebska (red.) *Miejsce pracy przyszłości – kobiety w organizacjach*, Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, 95–105.

Macrae I., Furnham A. (2018). *Mity pracy. Dlaczego twoja firma stoi w miejscu?*. przekł. Jesion Kowal, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Maison D. (2022). *Jakościowe metody badań społecznych. Podejście aplikacyjne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN SA.

Malec M. (2008). *Biograficzne uczenie się osób z nabytym stygmatem.* Wrocław: Oficyna Wydawnicza ATUT.

Malewski M. (2002). *Edukacja dorosłych w pojęciowym zgiełku. Próba rekonstrukcji zmieniającej się racjonalności andragogiki* W: E. A. Wesołowska (red.), *Edukacja dorosłych w erze globalizmu. Materiały IV Zjazdu PTP sekcja II*. Płock: Wydawnictwo Naukowe Novum, 183–216

Malewski M. (2010). *Od nauczania do uczenia się. O paradygmatycznej zmianie w andragogice*. Wrocław: Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji Towarzystwa Wiedzy Powszechnej.

Marks K. (2020). *Kapitał 1.1. Rezultaty bezpośredniego procesu produkcji*. przekł. M. Ratajczak, wstęp do polskiego wydania A. Negri, konsultacja przekładu „Praktyka Teoretyczna", Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN SA.

Marody M. (2014). *Jednostka po nowoczesności. Perspektywa socjologiczna*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.

Marzec A. (2015). *Widmontologia. Teoria filozoficzna i praktyka artystyczna ponowoczesności*, Warszawa: Bęc Zmiana.

Marynowicz-Hetka E. (2012). *Społeczny wymiar działania w polu praktyki socjalnej: istota i sens* W: *Zoon Politikon* nr 3, 109 – 127.

Marynowicz-Hetka E. (2015) *Pedagogizacja życia społecznego – spojrzenie z oddalenia* W: *Nauki o wychowaniu. Studia interdyscyplinarne* nr 1, 178–189.

Mead G. H. (1975). *Umysł, Osobowość i społeczeństwo*, Warszawa: Wydawnictwo PWN.

Męczkowska-Christiansen A., Mikiewicz P. (2009). *Wprowadzenie – idee równości i edukacja* W: A. Męczkowska-Christiansen, P. Mikiewicz (red.), *Idee – diagnozy – nadzieje: szkoła polska a idee równości*, Wrocław: Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, 9–16.

Mendel, M. (2007). *Społeczeństwo i rytuał. Heterotopia bezdomności*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.

Mendel M. (2017b). *Pedagogika miejsca wspólnego: miasto i szkoła*, Gdańsk: Wydawnictwo Naukowe Katedra.

Mendel M. (2013). *Miejsca, które wykluczają. Miejskie geometrie władzy i ich edukacyjne przekształcanie* W: *Społecznie wykluczeni. Niewygodni, nienormatywni, nieprzystosowani, nieadekwatni*, red. A.M. Kłonkowska, M. Szulc, Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego: 45–59.

Mendel M. (2014). *Pedagogika „po człowieku". Szkic w nowej perspektywie*, „Pedagogika Społeczna" nr 4 (54), 107–117.

Mendel M. (2015). *Trialektyka jako logika pedagogiki społecznej* W: E. Marynowicz-Hetka, E. Skoczylas-Namielska (red.) *Pedagogika społeczna: wstępy i kontynuacje*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 57–75.

Mendel M. (2017). *Rodzice na studiach. Rodzicielska tożsamość lifelong learnera a uniwersytet uczący przez całe życie*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja" nr 3 (79), 67–81.

Mendel M. (2020). *Eduwidma: paradoksalna materialność miejsca pedagogicznego* W: *Eduwidma. Miejsca i rzeczy nawiedzone*, red. Maria Mendel, Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, 249–260

Mendel M. (2022) *Poza humanizm: transformacyjna i regeneratywna praca socjalna jako czuła pedagogika publiczna*, „Praca Socjalna" nr 37, 59–72.

Mendel, M. (red.). (2006). *Pedagogika miejsca*. Wrocław: Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej.

Mendel M., Puchowska M., Zielka S., Sagan I., Dymnicka M., Rozmarynowska K. (2008), *Edukacja ku zmianie: podręcznik edukacji na rzecz zrównoważonego rozwoju*.

Mendel M., Suska-Wróbel R., Zieliński M. (2015). *Profil instytucji – Uniwersytet w Warwick. Edupro – Promocja uczenia się przez całe życie w szkołach wyższych przez wdrożenie innowacyjnych praktyk w zakresie uznawalności efektów uczenia się uzyskanych poza edukacją formalną,* Gdańsk.

Mendel M., Theiss W. (2016). *Pamięć i miejsce in potentia: o mieście pełnym*, „Pedagogika Społeczna" nr 1 (59), 53–66.

Michel M. (2016). *Gry uliczne w wykluczenie społeczne w przestrzeni miejskiej. Perspektywa resocjalizacyjna.* Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

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

Mizerek H. (2017). *Ewaluacja edukacyjna. Interdyskursywne dialogi i konfrontacje.* Kraków: Wydawnictwo Impuls.

Mouffe C. (2020). *W obronie lewicowego populizmu*, przekł. Barbara Szelewa, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa. (1997) Komisja Europejska, Pachniak K., Piotrowski R. (tłum.). Warszawa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej.

Nowicka M. (2016). *O użyteczności kategorii dyspozytywu w badaniach społecznych*, „Przegląd Socjologii Jakościowej" Tom XII nr 1, 170–191.

Nowocień J. (2019). *Czas pracy a czas wolny jako wartość edukacyjna* W: A. Karpińska, A. Szwarc, W. Wróblewska (red.) *Edukacja całożyciowa – wybrane obszary*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, 19–33.

Nowotniak J. (2012). *Etnografia wizualna w badaniach i praktyce pedagogicznej*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls".

Okólska K. (2020). *Teoretyczne nasycenie w badaniach wykorzystujących procedury metodologii teorii ugruntowanej – z doświadczeń młodego badacza*. „Parezja" nr 2 (14), 83–91.

Ostrowicka H. (2015a). *Urządzanie młodzieży. Studium analityczno-krytyczne*. wydanie II zmienione i uzupełnione, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls".

Ostrowicka H. (2015b). *Przemyśleć z Michelem Foucaultem edukacyjne dyskursy o młodzieży. Dyspozytyw i urządzanie*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls".

Ostrowicka H. (2012). *Foucaultowska koncepcja „urządzania" w krytycznej refleksji nad neoliberalną polityką edukacyjną*, „Kultura i Edukacja" nr 1 (87), 54–82.

Paluchowski W.J., Hornowska E., Haładziński P., Kaczamrek L. (2014). *Czy praca szkodzi? Wyniki badań nad kwestionariuszem nadmiernego obciążania się pracą.* Warszawa: Scholar.

Pasikowski S. (2015). *Czy wielkość jest niezbędna? O rozmiarze próby w badaniach jakościowych*. „Przegląd Badań Edukacyjnych" nr 2 (21), 195–211.

Pazio-Wlazłowska D. (2018). *Czy praca to wartość utracona? Uwagi z lektury rosyjskich gazet* [w:] A. Bagłajewski, J. Bartmiński, M. Łaszkiewicz, S. Niebrzegowska-Bartmińska (red.) *Praca ludzka w perspektywie interdyscyplinarnej*, Lublin: Wydawnictwo UMCS, 363–382.

Peräkylä A. (2014). *Analiza tekstów i rozmów*, tłum. A. Figiel W: Denzin N. K., Lincoln Y.S. (red.) *Metody badań jakościowych*, Tom 2, Wydanie I – 2 dodruk, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 325–349.

Perkowska-Klejman A. (2013). *Modele refleksyjnego uczenia się*. „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja" nr 1 (61), 75–90.

Phillips T. (2018). *Ludzie. Krótka historia o tym, jak spieprzyliśmy wszystko.* przekł. M. Gębicka-Frąc, Warszawa: Wydawnictwo Albatros.

Piekarska A. (2020). *Między karierą a domem. Konflikt ról zawodowych i pozazawodowych na przykładzie biografii zawodowych specjalistek w branży zarządzania zasobami ludzkimi* W: A. Kołodziej-Durnaś, K. Izdebska (red.) *Miejsce pracy przyszłości – kobiety w organizacjach,* Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, 49–61.

Piorunek M., Drzewiecka A. (2008). *Pomiędzy edukacją a rynkiem pracy. Dorastanie w warunkach przemian społeczno-gospodarczych* W: Z. Wiatrowski, I. Mandrzejewska-Smól, A. Aftański (red.) *Pedagogika pracy i andragogika. Z myślą*

o dorastaniu, dorosłości i starości człowieka w XXI wieku, Włocławek: Oficyna Wydawnicza Włocławskiego Towarzystwa Naukowego, 81–94.

Pituła B., Grzyb B., Wolny J., Wawrzała P. (2021) *Aspiracje edukacyjne dorosłych w świetle Społeczeństwa 5.0 (na przykładzie studentów Politechniki Śląskiej)*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.

Przecławska A. (1999). *Przestrzeń życia człowieka – między perspektywą mikro i makro*, W: A. Przecławska, W. Theiss (red.) *Pedagogika społeczna. Pytania o XXI wiek,* Warszawa. Wydawnictwo Akademickie „Żak", 74–86.

Pluskota A. (2015). *Inkluzja czy iluzja? Praktyki całożyciowego uczenia się w modelach interwencji społecznych*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.

Podgórny M. (2000). *Strategie zachowań bezrobotnych. Wymiar edukacyjny*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

Radlińska H. (1935). *Stosunek wychowawcy do środowiska społecznego: szkice z pedagogiki społecznej*. Warszawa: Nakładem „Naszej Księgarni" sp. akc. Związku Nauczycielstwa Polskiego.

Radziewicz-Winnicki A. (2016). *Magia rewitalizacji w dobie niepokojącej ponowoczesności* „RELACJE. Studia z nauk społecznych" nr 2/2016, 11–27.

Radziewicz-Winnicki A. (2017). *Komunitaryzm w percepcji współczesnej pedagogiki i praktyki społecznej* „Pedagogika społeczna" nr 1(63), 9–28.

Rakowski T. (2009). *Łowcy, zbieracze, praktycy niemocy. Etnografia człowieka zdegradowanego*. Gdańsk: Wydawnictwo słowo/obraz terytoria.

Rasiński L. (2012). *Śladami Marksa i Wittgensteina. Krytyka społeczna bez teorii krytycznej.* wydanie I, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Reszke I. (1999). *Wobec bezrobocia: opinie, stereotypy*, Biblioteka Pracownika Socjalnego, Katowice: Wydawnictwo Śląsk.

Rifkin J. (2001). *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, przekł. E. Kania, Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie.

Rogers A. (2002). *Learning and adult education* W: R. Harrison, F. Reeve, A. Hanson, J. Clarke (red.) *Supporting lifelong learning*. Vol. 1: *Perspectives of learning.* London & New York: Routlege Falmer, 8-24.

Rubacha K. (2006). *Edukacja jako przedmiot pedagogiki i jej subdyscyplin* W: Z. Kwieciński, B. Śliwerski (red.) *Pedagogika: podręcznik akademicki 1*. Warszawa: PWN.

Rutkowski M. (2019). *System internetowej rejestracji osób pozostających bez zatrudnienia jako element nieskutecznej polityki zatrudnienia*, „Progress. Journal of Young Researchers" nr 5, 99–111.

Rutkowski M. (2020a). *Krypty pracy/nie-pracy, widmowanie bezrobocia i inne uobecnienia społecznej zbędności. Perspektywa społeczno-edukacyjna* W; *Eduwidma. Miejsca i rzeczy nawiedzone,* red. M. Mendel, Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, 262–284.

Rutkowski M. (2020b). *Bezrobotny w sieci profesjonalnego wsparcia: podmiotowy uczestnik czy pasywny (od)biorca?*, „Praca Socjalna" nr 3(35), 130–146.

Rutkowski J. (2020c). *Muzeum Emigracji w perspektywie widmontologicznej* W: *Eduwidma. Miejsca i rzeczy nawiedzone*, red. Maria Mendel, Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, 218–248.

Rutkowski M. (2020d). *Ja i Inny. Bezrobotni w narracjach o sobie*, „Miscellanea Anthropologica et Sociologica" nr 21 (3), 218–233.

Rutkowski M. (2021a). *Wpływ pandemii COVID-19 na pomorski rynek pracy,* „Rocznik Gdański", Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, 163–178.

Rutkowski M. (2021b). *Praca bez sensu. Wokół koncepcji Davida Graebera w kontekście kondycji i aktualnych wyzwań polskiej pracy socjalnej*, „Praca Socjalna" nr 3 (36), 103–126.

Sałata E. (2014). *Rola pracy zawodowej w życiu kobiet* W: N.M. Pikuła (red.) *Marginalizacja na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne*, Kraków: Impuls, 131–140.

Segiet W. (2018). *Edukacja i praca w jednostkowej biografii. Problem nadawania znaczeń* W: E. Solarczyk-Ambrozik, M. Barańska (red.) *Uczenie się przez całe życie: rozwój – kariera – praca*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza, 37–55.

Sieh E.W. (1989) *Less eligibility: the upper limits of penal policy*, „Criminal Justice Policy Review", 3(2), 159-183.

Silverman D. (2012). *Prowadzenie badań jakościowych*, tłum. J. Ostrowska, red. K.T. Konecki, Wydanie I – 5 dodruk, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Słowińska S. (2010). *Uczenie się przez doświadczenie, czyli metoda projektów w kształceniu animatorów kultury.* „Dyskursy Młodych Andragogów" nr 11, 43–52.

Smełka-Leszczyńska Z. (2024). *Cześć pracy. O kulturze zap***dolu*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Solarczyk H. (2001). *Edukacja ustawiczna w Niemczech w kontekście międzynarodowym*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.

Solarczyk-Ambrozik E. (2002). *Edukacja dorosłych – między przymusem a wolnością* W: E. A. Wesołowska (red.), *Edukacja dorosłych w erze globalizmu. Materiały IV Zjazdu PTP sekcja II*. Płock: Wydawnictwo Naukowe Novum, 19–27.

Solarczyk-Ambrozik E. (2018a). *Wymiar globalny, regionalny i indywidualny orientacji na rynek w strategiach całożyciowego uczenia się* W: J. Madalińska-Michalak, N.G. Pikuła (red.) *Edukacyjne konteksty współczesności z myślą o przyszłości*. Kraków: Impuls, 317–330.

Solarczyk-Ambrozik E. (2018b). *Transformacja pracy i zatrudnienia a kariera zawodowa. Perspektywa jednostkowa i organizacyjna* W: E. Solarczyk-Ambrozik, M. Barańska (red.) *Uczenie się przez całe życie: rozwój – kariera – praca*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza, 19–34.

Solarczyk-Ambrozik E. (2020). *Rynek pracy w gospodarce cyfrowej – nowe wyzwania edukacyjne* W: S.M. Kwiatkowski, M. Piorunek (red.) *Jednostka – edukacja – organizacja wobec przemian rynku pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, 174–187.

Soros G. (2021). *W obronie społeczeństwa otwartego*, przekł. Aleksandra Szymczyk, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Standing G. (2011). *Karta prekariatu*. tłum. Piotr Juskowiak, Paweł Kaczmarski, Maciej Szlinder, słowo wstępne: Jacek Żakowski, wydanie I, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Standing G. (2014). *Prekariat: nowa niebezpieczna klasa*. tłum. Krzysztof Czarnecki, Paweł Kaczmarski, Mateusz Karolak, red. nauk. Maciej Szlinder, słowo wstępne: Jacek Żakowski, wydanie I, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Standing G. (2021). *Dochód podstawowy: jak możemy sprawić, żeby to się udało*, tłum. Maciej Szlinder, Paweł Kaczmarski, Tomasz Płomiński, wydanie I, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Stańczyk P. (2013). *Człowiek, wychowanie i praca w kapitalizmie. W stronę krytycznej pedagogiki pracy*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.

Starego K. (2012). *„Ludzie truskawki" i „niepomagalni" – wizerunek biednych w dyskursie prasowym tygodnika Polityka* W: „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja" nr 2(58), 37–62.

Stawiszyński T. (2021). *Ucieczka od bezradności*. Kraków: Społeczny Instytut Wydawniczy „Znak".

Stawiszyński T. (2021b). *Co robić przed końcem świata*. Warszawa: Wydawnictwo Agora.

Stiglitz E. J. (2015). *Cena nierówności. W jaki sposób dzisiejsze podziały społeczne zagrażają naszej przyszłości?* tłum. R. Mitoraj, wyd. I, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Suzman J. (2021). *Praca. Historia tego, jak spędzamy swój czas*. tłum. F. Filipkowski, wyd. I, Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.

Szelewicka A. (2002). *Enkalwy ubóstwa i zapóźnienia edukacyjnego – rodziny bezrobotne w środowisku lokalnym* W: „Dyskursy Młodych Andragogów" nr 3, 127–138.

Szkudlarek T. (2005). *„Koniec pracy" czy koniec zatrudnienia? Edukacja wobec presji światowego rynku* W: A. Kargulowa, S.M. Kwiatkowski, T. Szkudlarek (red.) *Rynek i kultura neoliberalna a edukacja*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls", 13–32.

Szkudlarek T. (2017). *Teoria jako ontologiczna retoryka: Rousseau i krystalizacja dyskursu pedagogicznego*, „Kultura, społeczeństwo, edukacja" nr 2, 55–82.

Szłapińska J. (2018). *Koncepcje biograficzne jako metody badawcze w edukacji dorosłych* W: E. Solarczyk-Ambrozik, M. Barańska (red.) *Uczenie się przez całe życie: rozwój – kariera – praca*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza, 149–171.

Sztandar-Sztanderska K. (2016). *Obywatel spotyka państwo. O urzędach pracy jako biurokracji pierwszego kontaktu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Szwedzik A. (2015). *Bezrobocie przyczyną problemów człowieka i jego rodziny* W: N.M. Pikuła (red.) *Marginalizacja na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne*, Kraków: Impuls, 103–114.

Szymaniak M. (2018). *Urobieni. Reportaże o pracy*. Wołowiec: Wydawnictwo Czarne.

Ślebarska K. (2010). *Wsparcie społeczne a zaradność życiowa człowieka w sytuacji bezrobocia. Studium konfrontatywne.* Katowice: Wydawnictwo Śląsk.

Ślebarska K. (2010b). *Brak pracy a dobrostan człowieka – czy długotrwale bezrobotni skazani są na bezradność?* W: K. Popiołek, A. Chudzicka-Czupała (red.) *Czas w życiu człowieka*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 254–272.

Ślebarska K. (2013). *Cyrkulacja postaw: czy zachowania nieetyczne otoczenia społecznego oddziałują na zachowania osób bezrobotnych?* W: A. Chudzicka-Czupała (red.) *Człowiek wobec wartości etycznych: badania i praktyka*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 189–204.

Środa M. (2020). *Obcy, inny, wykluczony.* Gdańsk: Wydawnictwo słowo/obraz terytoria.

Taleb N.N. (2020). *Antykruchość. Jak żyć w świecie, którego nie rozumiemy*, przekł. O. Siara, Z. Żółkiewski, Wydanie I w tej edycji, Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.

Truszkowska-Wojtkowiak M. (2012). *Fenomen czasu wolnego.* Gdańsk: Harmonia Universalis.

Truszkowska-Wojtkowiak M. (2014). *Paradygmat Neulingera w pedagogice czasu wolnego* W: *Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość* nr 11, Gdańsk: Wydawnictwo GWSH, 277–294.

Truszkowska-Wojtkowiak M. (2016). *Kategoryzacja czasu wolnego jako sytuacji wolnoczasowej* W: *Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość* nr 13, Gdańsk: Wydawnictwo Gdańskiej Wyższej Szkoły Humanistycznej, 409–421.

von Mises L. (2018). *Biurokracja.* tłum. J. Kłos, Wydanie II, Warszawa: Polsko-Amerykańska Fundacja Edukacji i Rozwoju Ekonomicznego PAFERE.

Ulman P. (2015). *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce,* W: *Marginalizacja na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne*, red. nauk. N. G. Pikuła, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls", 117–130.

Wawrzonek A. (2005). *Bezrobocie jako problem społeczności lokalnej*, „Dyskursy Młodych Andragogów" nr 6, 73–88.

Weber M. (2023). *Etyka protestancka a duch kapitalizmu i inne pisma*, przekł. B. Baran, P. Miziński, Warszawa: Wydawnictwo Aletheia.

Wiatrowski Z. (2005). *Podstawy pedagogiki pracy*., wydanie czwarte – zmienione, Bydgoszcz: Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego.

Wiatrowski Z. (2012). *Początki, rozwój i aktualny stan pedagogiki pracy w Polsce* W: S.M. Kwiatkowski (red.) Pedagogika pracy – tradycja i wyzwania współczesności, Radom-Warszawa-Bydgoszcz: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii i Eksploatacji – PIB, 73–95.

Wołk Z. (2008). *Dojrzewanie do pracy zawodowej,* W: Z. Wiatrowski, I. Mandrzejewska-Smól, A. Aftański (red.) *Pedagogika pracy i andragogika. Z myślą o dorastaniu, dorosłości i starości człowieka w XXI wieku*, Włocławek: Oficyna Wydawnicza Włocławskiego Towarzystwa Naukowego, 273–281.

Wołk Z. (2021). *Praca i edukacja na tle zadań rozwojowych wczesnej dorosłości w obliczu czwartej rewolucji przemysłowej*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio J – Paedagogia-Psychologia" Vol 3. No. 4, 53–66.

Wojdyło K. (2010). *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza.* Warszawa: Difin.

Wosik-Kawala D., Sarzyńska-Mazurek E. (2017). *Wartość pracy w percepcji młodzieży stojącej u progu kariery zawodowej*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.

Woźniak W. (2012). *Nierówności społeczne w polskim dyskursie politycznym,* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.

Wójcik J. (2018). *Doświadczenie(-anie) Ursusa* W: Sztuka ze społecznością, red. J. Wójcik, I. Stofkiszewski, I. Jasińska, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej, 52–71.

Wójcik P. (2024) *Nierówności po polsku: Białe plamy, czyli kto żeruje na naszej niewiedzy?*, dostępny: https://krytykapolityczna.pl/kraj/nierownosci-po-polsku-biale-plamy-czyli-kto-zeruje-na-naszej-niewiedzy/, dostęp: 25.10.2024.

Zając A. (2014). *Pedagogika społeczna i pedagogika pracy wobec przemian cywilizacyjnych,* Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.

Zespół Randstad Polska (2023). *Jak poprawić zaangażowanie pracowników?*, dostępny: https://www.randstad.pl/blog-hr/motywacja-pracownikow/jak-poprawic-zaangazowanie-pracownikow/, dostęp: 10.04.2023.

Zielińska M. (2016). *Polacy w Reykjaviku. Miejsce, mobilność i edukacja*. Gdańsk: Stowarzyszenie „Na Styku".

Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 – część ogólna. (2019), Warszawa: Ministerstwo Edukacji Narodowej, dostępna: https://efs.men.gov.pl/wp-content/uploads/2019/08/Zintegrowana-Strategia-Umiej%C4%99tno%C5%9Bci-2030-cz%C4%99%C5%9B%C4%87-og%C3%B3lna.pdf, dostęp: 21.11.2020.

Zwierżdżyński M. (2012) *Konstruktywizm a akonstrukcjonizm*, „Principia. Pisma koncepcyjne z filozofii i socjologii teoretycznej", tom LVI, 117–135.

Spis schematów

Schemat 1. Zależności między pojęciami: kształcenie, edukacja, uczenie się 127
Schemat 2. Cykl uczenia się opartego na doświadczaniu..... 137
Schemat 3. Źródła całożyciowego uczenia się 144
Schemat 4. Logika postępowania badawczego 172
Schemat 5. Logika analizy materiału badawczego..... 195
Schemat 6. Kategorie wyłonione z materiału badawczego pochodzącego z Pamiętników bezrobotnych, w podziale na obszary analizy 196
Schemat 7. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia: obszar uczenia się w Pamiętnikach bezrobotnych 229
Schemat 8. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia: obszar indywidualny w Pamiętnikach bezrobotnych 270
Schemat 9. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia: obszar społeczny w Pamiętnikach bezrobotnych 300
Schemat 10. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia: obszar instytucjonalny w Pamiętnikach bezrobotnych 328
Schemat 11. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia w Pamiętnikach bezrobotnych..... 334
Schemat 12. Kategorie wyłonione z materiału badawczego pochodzącego z wywiadów eksperckich przeprowadzonych z doradczyniami zawodowymi, w podziale na obszary analizy..... 335
Schemat 13. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia: perspektywa doradczyń zawodowych 369
Schemat 14. Uczenie się doradczyń zawodowych od osób niezatrudnionych: edukacyjne zasoby i potencjały 380
Schemat 15. Uczenie się z doświadczenia braku zatrudnienia w percepcji doradczyń zawodowych: obszar indywidualny..... 414
Schemat 16. Uczenie się z doświadczenia braku zatrudnienia w percepcji doradczyń zawodowych: obszar społeczny..... 426

Schemat 17. Uczenie się z doświadczenia braku zatrudnienia w percepcji doradczyń zawodowych: obszar instytucjonalny 458
Schemat 18. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia: perspektywa doradczyń zawodowych 465
Schemat 19. Kategorie wyłonione z materiału badawczego pochodzącego z wywiadów rozumiejących przeprowadzonych z osobami niezatrudnionymi, w podziale na obszary analizy 466
Diagram 20. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia: perspektywa osób z doświadczeniem braku zatrudnienia 481
Schemat 21. Uczenie się osób z doświadczeniem braku zatrudnienia: obszar indywidualny 500
Schemat 22. Uczenie się osób z doświadczeniem braku zatrudnienia: obszar społeczny 520
Schemat 23. Uczenie się osób z doświadczeniem braku zatrudnienia: obszar instytucjonalny 545
Schemat 24. Edukacyjny potencjał braku zatrudnienia: perspektywa osób z doświadczeniem braku zatrudnienia 552

Spis tabel

Tabela 1. Metodologia badań właściwych – wywiad ekspercki 184
Tabela 2. Metodologia badań właściwych – biograficzny wywiad rozumiejący 189

Streszczenie

Prezentowana praca jest próbą konceptualizacji edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia. Przyjąłem, że doświadczenie edukacyjne (*experiential learning*) obejmuje wszystkie aktywności i wpływy, mające znaczenia dla przeformułowania przez jednostkę dotychczasowych sposobów rozwiązywania kryzysów. Istotą doświadczenia edukacyjnego jest dokonane przez jednostkę wartościowanie konkretnych sytuacji egzystencjalnych na tle całej biografii. Główny problem badawczy określiłem przez pytanie: Jaki jest edukacyjny potencjał braku zatrudnienia?

Badanie edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia składało się z dwóch części Pierwszą częścią projektu było rozeznanie wstępne, będące badaniem zapisów pamiętnikarskich zebranych w wybranych tomach *Pamiętników bezrobotnych*. Materiały te analizowałem wykorzystując krytyczną analizę dyskursu skoncentrowaną na kontekstach edukacyjnych. Drugą część projektu badawczego stanowiło właściwe badanie terenowe obejmujące wywiady eksperckie z doradczyniami zawodowymi oraz biograficzne wywiady rozumiejące z osobami z doświadczeniem braku zatrudnienia. Zarówno w badaniu wstępnym, jak i właściwym, edukacyjnego potencjału braku zatrudnienia poszukiwałem w trzech obszarach: indywidualnym, społecznym oraz instytucjonalnym. Decyzja ta wynikała z przyjętej ramy teoretycznej, czerpiącej z dorobku Michela Foucaulta, opisującego badaną rzeczywistość jako relację władzy.

Zgeneralizowane wnioski przyjęły formę drogi wyznaczonej przez pojęcie potencjalności w ujęciu Heleny Radlińskiej – od *in potentia* do *in actu*. We wnioskach tych, kolejno przedstawiam perspektywy edukacyjności doświadczenia braku zatrudnienia, proponując opis rzeczywistości aprobującej ów potencjał. Następnie opisuję, co doświadczenie braku zatrudnienia dało badanym przeze mnie osobom w sensie formacyjnym w obszarze autokreacji – inaczej mówiąc czego uczy, jak zmienia, itd. Kończąc rozprawę pytam o możliwość przekucia *in potentia* w *in actu*, a więc przejścia od potencji do działania, podmiotowego sprawstwa w różnych wymiarach życia społecznego. Rozwiązanie okazuje się być już nam dobrze znane – jest nim powrót do myślenia i realizowania egzystencji w lokalnych społecznościach, będących swoistymi przestrzeniami edukacji i inkluzji. Stworzoną w ten sposób przestrzeń próbuję wypełnić rekomendacjami w odniesieniu do trzech przyjętych obszarów: indywidualnego, społecznego oraz instytucjonalnego.

Abstract

The presented thesis is an attempt to conceptualize the educational potential of joblessness. I assumed that educational experience (*experiential learning*) includes all activities and influences that are significant for the individual to reformulate their previous methods of solving crises. The essence of the educational experience is the individual's evaluation of specific existential situations against the background of the entire biography. I defined the main research problem through the question: What is the educational potential of joblessness?

The research of the educational potential of joblessness consisted of two parts. The first part of the project was a preliminary research, which was a study of diary entries collected in selected volumes of the *Pamiętniki bezrobotnych*. I analyzed these materials using critical discourse analysis focused on educational contexts. The second part of the research project was the actual fieldwork, including expert interviews with career counsellors and biographical understanding interviews with people with the experience of joblessness. In both the part of the research, I searched for the educational potential of joblessness in three areas: individual, social and institutional. This decision resulted from the adopted theoretical framework, drawing on the work of Michel Foucault, describing the examined reality as a power relationship.

The generalized conclusions took the form of a path marked by the concept of potentiality according to Helena Radlińska – from *in potentia* to *in actu.* In these conclusions, I present the perspectives of the educational aspect of the experience of joblessness crisis, proposing a description of the reality that approves this potential. Then I describe what the experience of joblessness crisis gave the people I researched in the formative sense in the area of self-creation – in other words, what it teaches, how it changes, etc. At the end of the dissertation, I ask about the possibility of transforming *in potentia* into *in actu* – the transition from potency to action, subjective agency in various dimensions of social life. The solution turns out to be well known to us - a return to thinking and living in local communities, which are specific spaces of education and inclusion. I am trying to fill the space created in this way with recommendations in relation to three adopted areas: individual, social and institutional.