

ELŻBIETA KOLASIŃSKA*

NIEPEWNE MIEJSCA PRACY W CZASIE PANDEMII COVID-19 NA PODSTAWIE DZIENNIKÓW PANDEMICZNYCH

JOB INSECURITY DURING THE COVID-19 PANDEMIC BASED ON THE PANDEMIC DIARIES

Negative health, economic and social impacts are not the only consequences of the pandemic. It has also affected job security. The pandemic mainly affected workers who were employed on the basis of fixed-term and civil law contracts. A stable and secure workplace is essential to an employee's well-being. The place of work has a direct impact on the status of the employee. The purpose of this article is to present the lack of workplace stability, salary security and job security during the pandemic. The article seeks answers to two research questions: (1) Has the COVID-19 pandemic affected job stability? (2) How have diary writers fared in the world of work in the uncertain pandemic situation? The article uses the method of personal documents (called the autobiographical or biographical method). Selected pandemic journals submitted to the Contest of the Institute of Literature in Krakow (2020) were analysed. This allowed security deficits related to job insecurity or the threat of unemployment to be identified. This unfavourable job situation led to concerns among the diary authors about their uncertain future. The vision of unemployment and poverty fills the authors with fear and disturbs their professional and existential security. The conducted study reveals that the respondents who wrote journals experienced job insecurity or loss of financial liquidity in relation to their business. The creators used various tactics to deal with this difficult professional situation.

Keywords: workplace; security; employment; COVID-19 pandemic

Negatywne skutki zdrowotne, ekonomiczne i społeczne to niejedyne konsekwencje pandemii. Wpłynęła ona również na bezpieczeństwo zatrudnienia. Najbardziej dotknęła pracowników zatrudnionych na umowach na czas określony i cywilnoprawnych. Stabilne i bezpieczne miejsce pracy to immanentna składowa dobrego samopoczucia pracowników. Miejsce pracy implikuje bowiem status pracownika. Celem artykułu jest przedstawienie braku poczucia stabilności miejsca pracy, bezpieczeństwa wynagrodzenia i pewności zatrudnienia w czasie pandemii COVID-19 na podstawie analizy dzienników pandemicznych. Sformułowano dwa pytania badawcze: Czy pandemia COVID-19 wpłynęła na stabilność miejsc pracy? Jak radzili sobie autorzy dzienników pandemicznych w świecie pracy w niepewnej sytuacji pandemicznej? Artykuł ma charakter analizy

* Elżbieta Kolasinśka
University of Gdańsk, Poland / Uniwersytet Gdański, Polska
elzbieta.kolasinska@ug.edu.pl, <https://orcid.org/0000-0001-6592-5598>

teoretyczno-empirycznej. Wykorzystano w nim metodę dokumentów osobistych (nazywaną metodą autobiograficzną lub biograficzną). Analizie zostały poddane wybrane dzienniki pandemiczne, które napłynęły na Konkurs Instytutu Literatury w Krakowie (2020). Pozwoliła ona zidentyfikować deficyty bezpieczeństwa związane z niepewnością pracy czy zagrożeniem bezrobociem. Ta niekorzystna sytuacja zawodowa powoduje u autorów dzienników lęk przed przyszłością, która jest niepewna. Wizja bezrobocia i ubóstwa napawa twórców strachem i zaburza ich bezpieczeństwo zawodowe i egzystencjalne. Z przeprowadzonego badania wynika istotny wniosek, że autorzy dzienników doświadczali niepewności zatrudnienia albo utraty płynności finansowej w odniesieniu do prowadzonej działalności. Twórcy stosowali różne taktyki, aby radzić sobie w tej trudnej sytuacji zawodowej.

Słowa kluczowe: miejsce pracy; bezpieczeństwo; zatrudnienie; pandemia COVID-19

I. WSTĘP

Pandemia COVID-19 stanowi przykład światowej niepewności we wszystkich sferach ludzkiego życia. Jej niespodziewany, a zarazem globalny zasięg czyni z niej, po pierwsze – zjawisko nietypowe, po drugie – wielokierunkowe, a po trzecie – wielodziedzinowe. Jest ona „niecodzienną codziennością”¹, która ma zasięg międzynarodowy, a zarazem indywidualny, ponieważ wpisała się w doczesność jednostek, chociaż w różnym stopniu. Pandemia bywa przyrównywana do innych epidemii², jak również rozpatrywana w kontekście koncepcji czarnego łabędzia (nieprzewidywalne zdarzenia o nieznanym skutkach)³. Pandemia powodowała między innymi szerzenie się różnych dezinformacji⁴, które podważały poczucie bezpieczeństwa. Wśród najważniejszych lęków i obaw w początkach pandemii respondenci wymieniali: groźbę utraty pracy, niejasne konsekwencje dla życia codziennego, niemożność dokończenia tego, co się zaczęło, chaos informacyjny, że władza sobie nie poradzi, konsekwencje kryzysu dla świata jako całości⁵. Jednocześnie brak poczucia bezpieczeństwa był wzmocniany przez dyskurs medialny, a także atrybuty epidemii obecne w przestrzeni publicznej (DDM, lockdown). Analizowanie „ryzyka i zarządzanie nim ma źródło w klasycznym podejściu do bezpieczeństwa i dążeniu do opanowania niepewności”⁶. Pandemia wpłynęła również na środowisko pracy, jego reorganizację, poziom zatrudnienia, sposoby postrzegania stanowisk pracy czy relacji.

Celem artykułu jest analiza niestabilności miejsc pracy w czasie pandemii COVID-19 na podstawie dzienników pandemicznych. Analizie zostały poddane wybrane dzienniki pandemiczne, które napłynęły na Konkurs Instytutu

¹ Gumuła (2020): 16.

² Afeltowicz, Wróblewski (2021).

³ Taleb (2014).

⁴ Baines, Elliot (2020).

⁵ Drozdowski (2020): 23.

⁶ Beck (2012): 81.

Literatury w Krakowie (2020). W artykule poszukuję odpowiedzi na dwa pytania badawcze: Czy pandemia COVID-19 wpłynęła na stabilność miejsc pracy? Jak radzili sobie autorzy dzienników w świecie pracy w niepewnej sytuacji pandemicznej?

II. BEZPIECZEŃSTWO STANOWISKA PRACY PODCZAS PANDEMII COVID-19 – ZARYS TEORETYCZNY

Pracownicy w pandemicznym środowisku obawiają się o stabilność miejsc pracy. Pracobiorcy doświadczają prekaryzacji pracy, rozumianej jako niepewność zatrudnienia, niepewność pracy, niepewność indywidualna, niepewność klasy, niepewność życia społecznego⁷. Według Ryszarda Szafenberg „prekariat oznacza przede wszystkim ludzi, którzy muszą utrzymać siebie i rodzinę z prac niskiej jakości, czyli niepewnych, tymczasowych, niskopłatnych, bez perspektyw awansu, bez zabezpieczeń, bez umowy itp. Skojarzenie z proletariatem podkreśla klasowy sens tego pojęcia”⁸.

Analizując warunki i stosunki pracy w odniesieniu do umów niestandardowych, warto odwołać się do dwuczynnikowej koncepcji motywacji Fredericka Herzberga, który wymienił czynniki higieny (powodujące niezadowolenie) i czynniki motywacyjne (powodujące zadowolenie). Pierwsze badania stanowiące podstawę teorii dwuczynnikowej zostały przeprowadzone w 1957 r. wśród inżynierów i księgowych. Autor wśród czynników higieny wymienia: politykę bezpieczeństwa, przełożonych, warunki pracy, stosunki interpersonalne, politykę i administrację firmy, płacę i bezpieczeństwo. Z kolei wśród czynników motywacyjnych wyróżnił: osiągnięcia, uznanie, samorealizację, odpowiedzialność, awans, rozwój⁹. Brak stabilizacji zawodowej, według naukowca, wpisuje się w „czynniki higieny (powodujące niezadowolenie)”, których nie zapewniały pracownikom niektóre organizacje w czasie pandemii. Według oceny Międzynarodowej Organizacji Pracy kryzys gospodarczy i pracowniczy może zwiększyć globalne bezrobocie o prawie 25 milionów¹⁰. Natomiast rejestrowane bezrobocie w Polsce w okresie pandemii wzrosło w niewielkim stopniu (z 5,2% w grudniu 2020 do 6,3% w grudniu 2021, by rok później spaść do poziomu 5,4%)¹¹. Z kolei na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego można zauważyć w 2020 r. wpływ „efektu pandemii COVID-19” w porównaniu z okresami w roku wcześniejszym, który objął zarówno kobiety, jak i mężczyzn. Szczególnie negatywnie pandemia wpłynęła na zawodową sytuację młodych osób. Biorąc pod uwagę I kwartał 2020 r., możemy stwierdzić, że ubyłoby 124 tys. pracujących w wieku 15–34 lata (88 tys. mężczyzn i 35 tys.

⁷ Campbell, Price (2016): 314–332.

⁸ Szafenberg (2016): 1.

⁹ Griffin (1998).

¹⁰ International Labour Organization (2020).

¹¹ Główny Urząd Statystyczny (2021).

kobiet, tj. 3,0% i 1,6%) w porównaniu z analogicznym kwartałem w 2019 r. Natomiast bardziej wyraźne różnice pojawiły się w kolejnych kwartałach, ponieważ w II kwartale ubyłoby 329 tys. młodych pracujących (155 tys. mężczyzn i 173 tys. kobiet, tj. 5,3% i 7,7%). Zmniejszenie tej zbiorowości nastąpiło także w III kwartale i wyniosło 356 tys. (180 tys. kobiet, tj. 8,0% i 176 tys. mężczyzn, tj. 5,9%). W IV kwartale populacja ta zmniejszyła się o 329 tys. (176 tys. mężczyzn i 152 tys. kobiet, tj. o 6,0% i 6,9%). Z kolei w II kwartale 2020 r. nastąpiły największe zmiany w aktywności zawodowej, ponieważ licząca 16 274 tys. populacja zmniejszyła się w tym okresie w porównaniu z II kwartałem 2019 r.

Sytuacja pandemiczna w 2020 r. szczególnie dotknęła branże związane z zakwaterowaniem i gastronomią, handlem, przetwórstwem przemysłowym, naprawą pojazdów samochodowych, administrowaniem, górnictwem, kulturą, rozrywką i rekreacją, obsługą rynku nieruchomości, ponieważ w tych branżach zmniejszono liczbę pracujących w stosunku do 2019 r.¹²

Z kolei według badań CBOS w czasie pandemii COVID-19 utrata możliwości zarobkowania dotyczyła jednej czwartej rodzin badanych (27%). Natomiast 25% badanych to osoby, które utraciły pracę w wyniku zwolnienia przez pracodawcę albo zamknięcie własnej działalności, albo ktoś z rodziny stracił pracę. Częściej na negatywne konsekwencje pandemii uskarżają się kobiety (33%) aniżeli mężczyźni (21%)¹³.

Natomiast na podstawie badań Eurostatu nad wpływem pandemii COVID-19 na zatrudnienie w 2020 r., można stwierdzić, że w tym czasie największe spadki wskaźnika zatrudnienia odnotowały Austria (−2,0 pp), Hiszpania (−2,3 pp), Grecja (−2,5 pp) i Irlandia (−2,9 pp)¹⁴.

Niepewność jest włączona w tymczasowe zatrudnienie, które nie daje nadziei na pewną przyszłość. Z jednej strony niepewność jest traktowana przez pracowników jako oczywistość, a z drugiej – postrzegana jako przejściowość. „Oswajanie niepewności” wpisało się w życie zawodowe pracowników tymczasowych¹⁵. Pracownicy „współdzielą poczucie, że ich praca jest instrumentalna (aby przeżyć), okazjonalna (brać, co popadnie), i niepewna (prekarna)”¹⁶. Zjawisko prekaryzacji powoduje problem pogłębiania się niestabilności zatrudnienia w związku z rozpowszechnianiem się umów cywilnoprawnych i umów czasowych. Prekarne zatrudnienie cechuje deficyt ochrony miejsca pracy i brak poczucia bezpieczeństwa.

„Utrata stanowiska pracy powoduje nie tylko brak poczucia bezpieczeństwa związanego z brakiem wynagrodzenia, ale może się wiązać ze zmianą położenia zawodowego i społecznego, albo ekskluzją. Ponadto niestabilne stanowisko pracy nie stanowi zabezpieczenia przed ubóstwem”¹⁷. Brak poczucia stabilności stanowiska pracy obejmuje wszystkie grupy pracowników, chociaż w różnym stopniu. Jak wynika z różnych badań empirycznych, zja-

¹² Główny Urząd Statystyczny (2021).

¹³ CBOS (2020): 2–3.

¹⁴ Eurostat (2021).

¹⁵ Mrozowicki, Czarzasty (2020).

¹⁶ Standing (2014).

¹⁷ Kozek, Kubisa, Zielińska (2017).

wiska niepewności i prekarnej pracy doświadczają ludzie młodzi, jak również pracownicy z wieloletnim stażem, zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Dotyka ono także migrantów¹⁸ i osoby niepełnosprawne¹⁹. Ponadto wpisane jest w życie zawodowe pracowników platformowych²⁰ czy pracowników fuch (*gig workers*)²¹.

Analiza materiału empirycznego z dzienników pandemicznych jest istotna w kontekście doświadczania różnych wymiarów niestabilności miejsc pracy²². Ponadto wykorzystanie nieoczywistych metod, jak pamiętniki czy dzienniki, stanowi „wartość dodaną” do zasobów wiedzy naukowej.

III. ASPEKTY METODOLOGICZNE

W artykule wykorzystano metodę dokumentów osobistych, która posłużyła do przedstawienia problemów dotyczących deficytu bezpieczeństwa w stosunkach pracy w czasie pandemii COVID-19. Źródłem analiz socjologicznych bywają następujące rodzaje dokumentów osobistych: listy, autobiografie, pamiętniki, dzienniki, notatki, rysunki, fotografie, opowiadania ustne²³. Analizy oparte na badaniach pamiętnikarskich czy dziennikach mają bogatą historię²⁴. Oryginalny wkład wnieśli tu między innymi Florian Znaniecki i William Isaac Thomas²⁵, Ludwik Krzywicki²⁶, Józef Chałasiński²⁷, Zygmunt Dulczewski i Andrzej Kwilecki²⁸ oraz Krzysztof Podemski i Kubera²⁹. W niniejszym artykule wykorzystano materiał empiryczny z dzienników pandemicznych nadesłanych na konkurs literacki, ogłoszony w 2020 r. przez Instytut Literatury w Krakowie. Ogółem zgłoszono 260 tekstów. Dzienniki obejmują początek pandemii COVID-19 w Polsce. Dzienniki pandemiczne zostały wykorzystane w analizach socjologicznych przez ogólnopolski zespół badaczy, koordynowany przez Wiesława Gumułę³⁰. Do autorów dzienników wysłano ankietę, aby pozyskać informację o ich cechach społeczno-demograficznych. Na ankietę odpowiedziało 142 autorów dzienników, z czego 94 osoby udzieliły zgody na wykorzystanie materiału. Wśród autorów dzienników są 103 kobiety i 39 mężczyzn. Najstarsza osoba ma 85 lat, a najmłodsza 18 lat. Wśród respondentów

¹⁸ Grabowska-Lusińska (2012).

¹⁹ Giermanowska (2016): 275–298.

²⁰ Polkowska (2021): 109–133.

²¹ Spithoven (2021): 516–523.

²² Standing (2015).

²³ Leoński (1995): 123–112.

²⁴ Łukasik (2012): 55–63.

²⁵ Znaniecki, Thomas (1976).

²⁶ Krzywicki (1933).

²⁷ Chałasiński (1938), (1946), (1980).

²⁸ Dulczewski, Kwilecki (1963).

²⁹ Podemski et al. (2021).

³⁰ Gumuła (2021).

przeważają osoby z wykształceniem wyższym (113 osób), mniej respondentów jest z wykształceniem średnim (27 osób), a najmniej – podstawowym (2 osoby)³¹.

W niniejszym artykule wykorzystałam 20 dzienników pandemicznych. Zastosowałam dobór celowy i do analizy włączyłam tylko te dzienniki, w których autorzy podejmowali problem niestabilności miejsc pracy, bezrobocia albo trudnej sytuacji zawodowej rodziny. Autorami analizowanych dzienników są w większości kobiety (17 autorek), natomiast mężczyźni są w zdecydowanej mniejszości (3). Najmłodsze autorki mają po 28 lat, a najstarsza – 65 lat. Dominują respondenci z wykształceniem wyższym (18 osób), a mniej ze średnim (2 osoby). Natomiast nie ma nikogo z wykształceniem podstawowym. Twórcy dzienników utrzymują się w większości z pracy najemnej albo prowadzenia własnej działalności. Niektórzy respondenci utrzymują się z pisarstwa albo emerytury. Głównie zamieszkują w stolicy albo w innych dużych miastach. Niektórzy mieszkają na terenach podmiejskich.

Niniejsze badanie wpisuje się w nurt badań międzynarodowych. Na przykład w Australii wykorzystano dzienniki seniorów doświadczających samotności w tym trudnym okresie. Ich historie stanowią źródło cennych informacji o izolacji osób starszych w pandemii³². Ponadto konkurs na pamiętniki pandemiczne ogłosiły Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego oraz Instytut Kultury Polskiej Uniwersytetu Warszawskiego, których celem było opisanie codzienności w tym niezwykłym czasie. Są one „pamięcią zbiorową” pandemicznego okresu³³.

IV. NIESTABILNOŚĆ MIEJSC PRACY AUTORÓW DZIENNIKÓW PANDEMICZNYCH

Autorzy dzienników bezpośrednio albo pośrednio opowiadają o braku bezpieczeństwa miejsca pracy. Umowa o pracę na czas nieokreślony zwiększa poczucie bezpieczeństwa u pracownika, jak również może wpływać na jego samopoczucie psychiczne. Im bardziej niestabilne miejsce pracy, tym niekorzystniej działa na zatrudnionych, o czym świadczy wypowiedź pierwszej autorki: „Ludzie, praca na której się znam, dobre pieniądze... Rzeczywistość okazała się brutalna. Jestem w permanentnym stresie. Nie mogę spać, trzęsą mi się ręce, mam codziennie biegunkę. To chyba nie jest warte żadnych pieniędzy. [...] Strach przed zarażeniem, utrata pracy, niepewność jutra... Czuję, jakby i mnie ona dopadała... Tonę...” (064K45Wsm.docx). Respondentka przejawia typowe objawy stresu generowanego przez niepewność. Autorkę ogarnia lęk, wynikający z obawy przed utrzymaniem miejsca pracy. Ta sytuacja wywołuje u niej niepokój i podważa poczucie bezpieczeństwa. Następna twórczyni także zwraca uwagę na niemożność utrzymania miejsca pracy. Ta świadomość

³¹ Migacz, Gumuła (2020): 349–370.

³² Neves (2022): 1–11.

³³ Łukianow et al. (2020).

jest akceleratorem lęku i wpływa negatywnie na jej zdrowie psychofizyczne. Autorka stwierdza że: „Mam koszmary. Boję się utraty pracy. [...] Kowidek jednak nie ustępuje, zakażenia, jak były tak, są nadal. Jestem zdrowa. Kaszlu brak. Ale prawdopodobnie stracę pracę. Depresja murowana” (073K37Wsm.doc). Z narracji twórczyni wybrzmiewa także poczucie krzywdy i frustracji: „Stało się. Redukcje są faktem. Dostałam wypowiedzenie, tak jak i pół załogi. Tak więc kowidek oszczędził mnie fizycznie, ciało mam zdrowe, lecz psychikę w ruinie. Bezrobocie. Strach. Samotność wśród ludzi. Oto co przyniosła mi obojętność pandemia” (073K37Wsm.doc).

W tożsamym kontekście wypowiedziała się kolejna twórczyni dziennika. Jest tą sytuacją załamana i odczuwa brak poczucia bezpieczeństwa: „Wczoraj dziewczynie z mojego działu nie przedłużono umowy. Moja trwa jeszcze do końca marca. Nie uważam wcale, że teraz mogę czuć się spokojnie, bo zostałam tylko ja i wieloletnia pracownica, najstarsza stażem w całej firmie. [...] Moja umowa o pracę na okres próbny kończy się za dwa tygodnie. Zadzwoiłam dzisiaj do osoby odpowiedzialnej za kwestie pracownicze, by dopytać, co może być z moją przyszłością. Byłam niestety przygotowana na każdą odpowiedź. Ale usłyszałam tylko... »nie wiem jeszcze«. Będą o tym rozmawiać w następnym tygodniu. [...] Jestem trochę podłamana. Zaczęłam się tego obawiać kilka dni temu” (013K44Wsm.doc).

W biografii innej autorki również wpisana jest niepewność. Opisany przykład jest świadectwem na doświadczenie niestabilności zatrudnienia, które naraża autorkę na ustawiczne balansowanie między posiadaniem pracy a jej brakiem. Taka sytuacja jest stresogenna. Autorka opisuje to w następujący sposób: „Piszę sms-a do pani kierownik z zapytaniem o umowę. Oddzwania po godzinie i mówi, że jeszcze nic nie wiadomo. Znów muszę uzbroić się w cierpliwość... Zaczynam się modlić. Telefon z firmy. Mamy to! Jest umowa na trzy miesiące. Normalnie bez zagrożenia epidemiologicznego miałybyśmy na dłuższy czas, ale... jest szansa na lepsze jutro! Nie pierwszy raz jestem w podbramkowej sytuacji. Nie jest to przyjemne uczucie” (027K43Stp.rtf). Inna twórczyni przeżywa podobny stan niepewności. Autorka opisuje to następująco: „Dziś cały dzień spędziłam w domu. Nie wiem już, co mam robić. Głowa mnie rozboleła od wielogodzinnego pisania pracy. Mam nadzieję, że nie robię tego na darmo. Dobrze, że jeszcze mam za co żyć. [...] Zastanawiam się, czy dostanę wypłatę za to całe zdalne nauczanie i czy będę miała jeszcze pracę” (007K28Wim.docx).

Z kolei utratę miejsca pracy przez męża relacjonuje inna autorka: „Mąż będzie dojeżdżał do pracy własnym samochodem ponad trzydzieści kilometrów, bo na jego stanowisku nie ma pracy zdalnej. Ma staż pracy blisko czterdziestoletni i zarobki dochodzące do średniej krajowej. Kiedyś było lepiej no, ale w ciągu miesiąca stracił pracę i dość prestiżowe stanowisko w norweskiej firmie. [...] Został dosłownie na lodzie, to było dla niego ogromnie traumatyczne przeżycie, bardzo pomogli koledzy, a właściwie dawni podwładni. Po tych przeżyciach chce już tylko spokoju. [...] Uważa, że najważniejsza w pracy jest stabilność i dobra atmosfera” (024K65Wim.doc). Inna autorka opisuje również stratę miejsca pracy przez jej partnera: „mój partner stracił pracę, przez co

nie tylko zmieniły się nasze zarobki, ale zdecydowanie tryb życia” (0099K36 WSM). W analogicznym tonie wypowiada się inna respondentka, która napisała, że: „rozmawiałam z Mikołajem o jego pracy w fabryce. Ruszają po przestoju w okrojonym składzie. Dwadzieścia osób z dnia na dzień zostaje bez pracy[...]” (102K43 Wsm). Z opisu autorki dziennika wynika, że redukcja zatrudnienia, dotyczyła większej liczby pracowników. Podobny los spotkał następną autorkę dzienników, która otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Stanowi to dla niej szok, ponieważ nigdy wcześniej nie doświadczyła takiej sytuacji: „A dziś przez telefon dowiedziałam się, że firma musi zmniejszyć liczbę pracowników z powodu koronawirusa i mam miesiąc wypowiedzenia. Ktoś inny usiądzie przy biurku pod ścianą. Nigdy wcześniej nie straciłam pracy. Kto zwalnia ludzi w prima aprilis?!” (067K29Wsm.docx). Dalej autorka analizuje tę sytuację, ponieważ nie może zrozumieć powodu utraty miejsca pracy. Z narracji wyłania się potrzeba utrzymania stanowiska pracy za wszelką cenę, nawet kosztem obniżenia wynagrodzenia: „Nie rozumiem, dlaczego straciłam pracę. Byłam w niej dobra, pracowałam krótko, ale byłam potrzebna. Poza mną zwolniono 20 innych osób. Pozostałym obniżono pensje. O ile wolałabym mieć niższą pensję! Ale okazałam się niepotrzebna, przelożony o mnie nie walczył. [...] Serce mocno mi bije z niepewności nad moim dalszym losem” (067K29Wsm.docx).

Taka postawa charakteryzuje niektórych pracujących autorów dzienników, którzy akceptują niekorzystne warunki pracy i płacy, zamiast walczyć o swoje prawa. „Polscy pracownicy są wdzięczni za szansę jakiegokolwiek pracy i gotowi zrobić wszystko, by ją utrzymać. Po sztokholmsku uzależnili się od swoich pracodawców”³⁴. Niektórzy autorzy dzienników godzą się na łamanie praw pracowniczych przez pracodawców. „Dowiedziałam się dziś od szefa, że nie może ze mną teraz podpisać umowy o pracę. Wszystko wskazuje na to, że branża koncertowa, festiwalowa, reklamowa, a co za tym idzie – filmowa – zostaje zamrożona. [...] Jest problem z moją wypłatą. Wiem, że nie pracuję jeszcze na umowę, ale nie spodziewałam się usłyszeć od szefa, że jest ciężko i on nie ma mi teraz, jak zapłacić za te 80 godzin, które pracowałam w tym miesiącu montując i realizując ten materiał o dorosłych z autyzmem. [...] jutro już muszę zapłacić za mieszkanie, a na koncie mam 200 zł. Znow muszę pożyczyć pieniądze od Kuby. Dobrze, że on jest przy kasie” (070K29Wsm.docx). Autorka jest w trudnej sytuacji materialnej, dlatego postanawia wykorzystać *indywidualną taktykę „sieci społecznych”*³⁵ i pożyczyć pieniądze na uregulowanie swoich zobowiązań.

Podobną *taktykę wsparcia* stosuje inna autorka, z tą jednak różnicą, że korzysta ona z formalnej „zapomogi” organizacyjnej. Opisuje to w następujący sposób: „Fundacja Wisławy Szymborskiej przyznała mi zapomogę. Radość, wdzięczność i ulga, bo niezapłacony czynsz ostro już skrzeczał [...]. W branży reklamowej pracy nie ma żadnej. Nieustający chaos z »umowami śmieciowymi« (058K42Ssm.docx). Narratorka jest pełna radości z powodu otrzymanego wsparcia, które redukuje u niej brak poczucia bezpieczeństwa. O umowach

³⁴ Woś (2014).

³⁵ Sutton (2003).

cywilnoprawnych wypowiada się inna respondentka, która opisuje utratę zatrudnienia przez znajomych córki. Z narracji wynika, że wykorzystują oni *taktykę przetrwania* w miejscu pracy przez skorzystanie z urlopu, aby jak najdłużej zachować status pracowników: „Mnóstwo znajomych córki, pracujących dotąd na umowy o dzieło, potraciło źródło utrzymania. Na śmieciówkach zarabiali nieźle. Mieszkali u rodziców albo z partnerami, w wynajętych apartamentach. Wielu znajomych córki występuje do firmy o tydzień urlopu, bo w jego trakcie pracodawca nie może wręczyć wypowiedzenia – tak próbują, choćby jeszcze przez miesiąc, uchronić się przed bezrobociem” (043K62Wsm.docx). Z kolei inny autor dziennika postrzega „umowę nieetatową” jako korzystne rozwiązanie: „Prawdopodobnie będę musiał przedłużyć studia, choć się przed tym wzbraniałem, ale patrząc na ten biurokratyczny »burdel« bezpieczniej będzie pozostać »pracownikiem nieetatowym«” (035M29Wsm.docx).

Niepewność miejsca pracy albo zagrożenie bezrobociem dotknęły najbardziej pracowników zatrudnionych na umowach tymczasowych i cywilnoprawnych. Nie jest to zjawisko nowe, ponieważ przed pandemią najczęściej doświadczali oni redukcji zatrudnienia³⁶. Jednak w czasie pandemii – jak wynika z narracji respondentów – to zjawisko przybrało na sile.

W trudnej sytuacji jest także inna narratorka dziennika, która przedstawiła brak bezpieczeństwa ekonomicznego z powodu niewystarczających zysków w stosunku do wydatków. Ona opisała niekorzystną sytuację w miejscu pracy spowodowaną zawieszeniem działalności w czasie pandemii. Na koniec autorka podsumowała, że „trzeba się przestawić na tryb awaryjny”. Taka konkluzja świadczy o wdrożeniu *taktyki przetrwania* w niepewnym okresie pandemicznym, co wybrzmiewa z opisu: „Nasze ekipa filmowa przestała pracować. [...] Nagły brak wszelkich perspektyw. W mojej rodzinie nikt poza mną nie pracuje [...] Dość biadolenia. Jest wirus [...] trzeba się przestawić na tryb awaryjny... i jakoś ciągnąć... Tylko ja nigdy nie żyłam w trybie awaryjnym” (045K60Wsm.docx). W podobnym tonie wypowiada się inna autorka, która opisuje brak płynności finansowej swojej rodziny z powodu braku zamówień dla firmy męża. Zaburza to poczucie bezpieczeństwa finansowego:

Szymon wraca z pracy i w milczeniu siada przy stole. Co się stało? – pytam.

– Od poniedziałku będą zamknięte wyższe uczelnie.

– Wiem.

– Również AGH.

– No i co?

– Skoro będą zamknięci, to nie odbiorą maszyny, która u nas zamówili. Znaczy to również, że nam nie zapłacą. [...] – A macie nowe zamówienia? – pytam.

– Nie. (004K40Wsm.odt)

Natomiast bilansu kosztów i zysków dokonała inna narratorka dziennika. Ona jest upokorzona swoją niekorzystną sytuacją materialną, o czym świadczy następujący opis: „Kiedy moja branża została zamrożona starałam się, i nadal to czynię, znaleźć jakieś plusy tej sytuacji, że niby mam czas dla

³⁶ Polkowska (2018): 41–67.

rodziny, na treningi, ogarnięcie domu, czytanie literatury fachowej i pisanie. Rychło zaczęło do mnie docierać, że rachunki same się nie zapłacą. [...] W chwili, w której Rząd zapowiadał szumnie tarczę antykryzysową, policzyłam, ile oddałam na składki na ubezpieczenia społeczne. A teraz Rząd daje mi zwolnienie ze składek zusowskich na 3 miesiące, jednorazowe postojowe w kwocie 2080 zł i możliwość ubiegania się o umorzenie bądź rozłożenie na raty podatków” (001K39Wsm.doc). Autorzy dzienników obawiają się bezrobocia i braku zabezpieczenia finansowego: „Tak, bezrobocie to największy koszmar dla dzisiejszego człowieka, ale już o tym wspominałem. [...] Nigdy bym nie bał się kryzysu, gdybym miał w kieszeni pieniądze za moją ostatnią książkę, która ukazała się we wrześniu 2019 roku; tymczasem ani wydawnictwo, ani ja nie dostaliśmy jeszcze za nią ani grosza” (060M48Wsm.docx). Problem bezrobocia dotknął także autorkę pracującą za granicą, która, straciła miejsce pracy: „Miałam cały tydzień wolny, pierwszy tydzień bezrobocia, w tzw. »izolacji«, by ochronić szkocką publiczną służbę zdrowia (szpital obciął wizyty ambulatoryjne i straciłam zatrudnienie, jako że byłam pracownikiem agencyjnym” (076K32Wtp.odt).

Niestabilność miejsca pracy wylania się z opisu dziennika, w którym twórczyni, która podjęła także ważki wątek dotyczący „braku reakcji, tych, którzy powinni działać”, aby chronić pracowników przed zwolnieniem. Taka sytuacja świadczy o tym, że niektórzy pracownicy w trudnym położeniu zawodowym zdani są wyłącznie na siebie, jak wynika z opisu: „[...] Spotkanie »oko w oko« w pracy. Informacje o zwolnieniach pod tymi znanymi pretekstami: likwidacja stanowiska, utrata zaufania. Wrażenie późniejsze: wylapywanie słabszych i usuwanie ze stada, brak reakcji, tych, którzy powinni działać, wzbudzenie strachu i egoizm. Czyli nic nowego, tyle razy już to widziałem” (003K28Wsm.docx). Jawi nam się obraz sytuacji pracowników, którzy doznają destabilizacji zatrudnienia. Najgorszej niepewności doświadczają pracownicy na umowach na czas określony, którzy doznają prekarnego bezrobocia³⁷, które jest niejako konsekwencją tego typu zatrudnienia.

Na podstawie analizy materiału empirycznego możemy stwierdzić, że autorzy dzienników pandemicznych doświadczają również deficytu stabilności miejsca albo trudnej sytuacji ekonomicznej związanej z prowadzeniem własnej działalności. Jedni traktują to jako niesprawiedliwość, inni postrzegają niekorzystną sytuację jako formę okresową, a dla innych jest ona czymś oczywistym. Respondenci doznają charakterystycznych dla prekarnego zatrudnienia syndromów braku pewności miejsca pracy. Wśród nich byli również tacy, którzy przez jakiś czas nie otrzymywali wynagrodzenia albo pracowali od zatrudnienia do zatrudnienia. Taka sytuacja napawała ich lękiem albo porażała brakiem perspektyw na przyszłość. Bezrobocie, którego autorzy dzienników się obawiają, jest nie tylko pozbawieniem „szans życiowych”, ale może stanowić barierę ponownego wejścia w struktury zatrudnienia.

³⁷ Standing (2014): 111.

V. DYSKUSJA I PODSUMOWANIE

Ważnym efektem analizy dzienników pandemicznych była diagnoza, że niektórzy autorzy doświadczyli niepewności miejsca pracy albo zostali zagrożeni utratą płynności finansowej w związku z prowadzoną własną działalnością. Ta sytuacja napawała ich niepokojem, ponieważ nie mieli pewności, czy sobie poradzą. Czy w takim razie pandemia COVID-19 była czynnikiem determinującym stabilność miejsc pracy? Jak wynika z wypowiedzi niektórych autorów dzienników pandemia COVID-19 stanowiła czynnik wpływający na zatrudnienie, ale nie jedyny. Niektórzy respondenci wcześniej doświadczyli niepewności zawodowej, jednakże pandemia ewidentnie pogłębiła ich i tak trudną sytuację zawodową. Tutaj możemy odpowiedzieć na pierwsze pytanie badawcze, że pandemia COVID-19 była determinantą braku stabilności miejsc pracy wśród autorów dzienników. To ustalenie empiryczne koresponduje z innymi badaniami, przeprowadzonymi w Polsce i w Niemczech wśród młodych pracowników prekarnych, którzy również doświadczyli poczucia braku stabilizacji zawodowej³⁸; dla jednych respondentów ta rzeczywistość jest oczywistością, niejako „oswajają niepewność”³⁹ i traktują jako normę⁴⁰, a dla innych niestabilność stanowisk pracy wpływa negatywnie na ich samopoczucie. Z analizy dzienników pandemicznych wylania się okres zachwiania stabilizacji zawodowej i życiowej. Niepewne zatrudnienie jest źródłem emocjonalnego napięcia. Zamrożenie gospodarki, a w konsekwencji i rekrutacji, napawało autorów dzienników pesymizmem co do własnej przyszłości. Jak wynika także z analiz Roberta Dorczaka: „ludzie obawiają się bezrobocia, ubóstwa, upadku różnych branż i konsekwencji społecznych kryzysu”⁴¹. Z opisów dowiadujemy się, że czas pandemii był dla niektórych autorów dzienników okresem niepewnym. Niestabilna sytuacja zawodowa niekorzystnie wpływała na ich samopoczucie i doznawali różnych symptomów psychosomatycznych, które były efektem niepewności, generującej niepokój. Podobnych wyników dotyczących wpływu miejsca pracy na kondycję zdrowotną jednostek dostarczyły analizy pamiętników bezrobotnych, a szczególnie ich obciążenia psychicznego, któremu towarzyszył stres spowodowany brakiem pracy⁴².

W tym niepewnym czasie autorzy dzienników pandemicznych podejmowali różne taktyki radzenia sobie w trudnej sytuacji zawodowej: *taktykę przetrwania*, *taktykę indywidualnych sieci społecznych*, a także *taktykę wsparcia organizacyjnego*. Tym samym znajdujemy odpowiedź na drugie pytanie badawcze, dotyczące sposobów radzenia sobie w sytuacji niepewności zatrudnienia pracy. Dzięki lekturze dzienników poznajemy taktyki, które służą budowaniu stabilizacji albo chociaż jej namiastki.

³⁸ Mrozowicki, Trappmann (2020): 221–238.

³⁹ Mrozowicki, Czarzasty (2020).

⁴⁰ Rubery et al. (2018): 509–527.

⁴¹ Dorczak (2020): 283.

⁴² Karwacki, Błędowski (2020).

Michel de Certeau opisał różne działania ukazujące stosunki władzy i własności, które nazwał strategiami. Z kolei praktyki, które nie opierały się na władzy ani własności, nazwał taktykami⁴³. Działania wykorzystywane przez autorów dzienników należą do „taktyk”, które nawiązują do znanego rozróżnienia autora między „taktykami” a „strategiami”. Respondenci wykorzystują je do sposobów radzenia sobie w trudnej sytuacji. Taktyki autorów dzienników różnią się od strategii. Nie przypominają one raczej długotrwałych, planowanych strategii, a raczej działania doraźne. Twórcy wykorzystują pojawiające się szanse do radzenia sobie z prekarnym zatrudnieniem. Ich taktyki raczej przypominają korzystanie ze znanych sposobów działania, jakim może być chociażby taktyka przetrwania. Można stwierdzić, że ich sposoby radzenia sobie w trudnej sytuacji przypominają wykorzystywanie taktyk stabilizujących, które mają na celu ograniczenie niekorzystnych wpływów. Jeżeli w miejscach pracy doświadczają niepewności zatrudnienia, to wdrażają taktyki ochronne, aby zapewnić sobie poczucie bezpieczeństwa, choćby poprzez wykorzystanie „sieci społecznych” albo instytucjonalnego wsparcia (zapomoga).

Twórcy dzienników doznawali „prekaryzacji miejsc pracy”. Możemy tę sytuację porównać do napięcia między prekaryjnością i prekarnością w rozumieniu Judith Butler⁴⁴, która odnosi ją do niepewności i ryzyka związanego z cielesnością wspólną dla wszystkich ludzi. Natomiast prekaryjność oznacza nierówności społeczno-ekonomiczne, które powodują lepszą ochronę ciał i życia jednych, a gorszą innych, albo jej brak. Sytuacja taka jest efektem decyzji i relacji politycznych. Jednakże państwo może odegrać pozytywną rolę, dotyczącą ochrony i realizacji praw każdego, aby chroniły ludzi przed prekaryjnością⁴⁵. Prekarne miejsca pracy niektórych autorów dzienników pandemicznych są zaprzeczeniem bezpieczeństwa zawodowego. Nie zapewniają im stabilnego zatrudnienia i wynagrodzenia, ani ochrony przed zwolnieniem. Nie są gwarantem praw pracowniczych ani nie zapewniają dobrostanu. Dlatego autorzy dzienników pandemicznych stosują indywidualne taktyki radzenia sobie z niepewną sytuacją zawodową i finansową. Oni – według Butler – dostrzegają subiektywnie i obiektywnie „nierówności społeczno-ekonomiczne”, a ich taktyki służą radzeniu sobie w kryzysowej sytuacji związanej z zagrożeniem utratą pracy i doświadczaniu „nierównej dystrybucji bezpieczeństwa”. Jedni posiadają poczucie bezpieczeństwa, a inni są go pozbawieni, a jest to efektem rozwiązań instytucjonalnych, systemowych i państwowych⁴⁶.

Z analizy dzienników wynika, że pandemia pogłębiła niestabilność zawodową pracowników zatrudnionych na umowach tymczasowych albo agencyjnych. Chociaż tymczasowe zatrudnienie jest „imperatywem w globalnym procesie pracy”⁴⁷, to niektórzy pracodawcy nadużywają tej formy zatrudniania pracowników, a COVID-19 jeszcze wzmocnił ich postawy. Trafnie to ujął jeden z autorów dziennika, który napisał, że: „Świat kapitalizmu tworzy fałszywe

⁴³ de Certeau (1999).

⁴⁴ Butler (2009).

⁴⁵ Szarfenberg (2016).

⁴⁶ Szarfenberg (2016).

⁴⁷ Standing (2014): 86.

wartości: mamy poniekąd stać się niewolnikami korporacji. [...] Człowiek korporacyjny patrzy na świat tak, jak tamci patrzą na niego: przez pryzmat władzy i zysku. Jest wciśnięty w gorset, charakteryzuje go niemoc i poddaństwo, ale jeśli już przejawia jakąś aktywność, to tylko taką, jakiej go nauczono: chce wycisnąć z innych to, co najcenniejsze, obłowić się czymś kosztem. To przykład człowieka złego, pełnego nie dobrej energii, będącego wykwitem systemu, który z humanizmem ma niewiele wspólnego” (029M45Wsm.doc).

Niestabilne miejsca pracy są efektem doświadczania „prekarnego zatrudnienia” przez pracowników. Analiza dzienników pandemicznych, mimo że nie są one próbą reprezentatywną, pokazała, jak „prekarne miejsca pracy” podważają poczucie bezpieczeństwa zawodowego i egzystencjalnego. Może ona stanowić przyczynek do dalszych, bardziej pogłębionych badań empirycznych miejsc pracy w pandemii i po pandemii.

- Afeltowicz, Ł., Wróblewski, M. (2021). *Socjologia epidemii. Wylaniające się choroby zakaźne w perspektywie nauk społecznych*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Baines, D., Elliott, J.R. (2020). *Defining misinformation, disinformation and malinformation: an urgent need for clarity during the COVID-19 infodemic*. Discussion Papers 2006, Department of Economics, University of Birmingham.
- Beck, U. (2012). *Spoleczeństwo światowego ryzyka. W poszukiwaniu utraconego bezpieczeństwa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Butler, J. (2009). *Frames of War: When Is Life Grievable?* Verso.
- Campbell, I., Price, R. (2016). *Prekarious work and precarious workers: towards an improved conceptualisation*. *The Economic and Labour Relations Review* 27(3): 314–32.
- CBOS (2020). *Skutki epidemii koronawirusa w życiu zawodowym i budżetach domowych*. Warszawa.
- Certeau, M. de (1999). *The Practice of Everyday Life*. Berkeley: University of California Press.
- Chalaśiński, J. (1938). *Młode pokolenie chłopów. Procesy i zagadnienia kształtowania się warstwy chłopskiej w Polsce*. Warszawa: Państwowy Instytut Kultury Wsi.
- Chalaśiński, J. (1946). *Młode pokolenie chłopów. Zagadnienia kształtowania się warstwy chłopskiej w Polsce. Tom 2*. Rzym.
- Chalaśiński, J. (red.) (1980). *Pamiętniki nauczycieli: w 75-lecie ZNP*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Czarczasty, J., Mrozowicki, A. (2020). *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Dorczak, R. (2021). *Pandemia, kryzys gospodarczy i nierówności. O nierównym doświadczaniu skutków pandemii w wymiarze ekonomicznym*, [w:] W. Gumuła (red.), *Dzienniki stanu pandemii (czytane z perspektywy socjologii codzienności)* (249–287). Kraków: Nomos.
- Drozdowski, R., Krajewski, M., Luczak P., Kubacka, M. (2022). *In between: defensive reactivity of public institutions in Poland to the COVID-19 pandemic*. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 84(1): 229–246.
- Dulczewski, Z., Kwilecki A. (1970). *Pamiętniki osadników Ziemi Odzyskanych*. Poznań: Wydawnictwo Poznańskie.
- Giermanowska, E. (2016). *Niepełnosprawni. Ukryty segment polskiego rynku pracy*. *Prakseologia* 158/1: 275–298.
- Główny Urząd Statystyczny (2021). *Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce. Aktywność ekonomiczna ludności przed i w czasie pandemii COVID-19*. Warszawa.
- Grabowska-Lusińska, I. (2012). *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Griffin, R.W. (1998). *Podstawy zarządzania organizacjami*. Warszawa: WN PWN.

- Gumuła, W. (red.) (2021). *Dzienniki stanu pandemii (czytane z perspektywy socjologii codzienności)*. Kraków: Nomos.
- International Labour Organization (2020). Almost 25 million jobs could be lost worldwide as a result of COVID-19. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_738742/lang-en/index.htm> [dostęp: 25.06.2022].
- Jucewicz, A., Kwaśniewski, T. (2020). *Niepewni*. Warszawa: Agora.
- Karwacki, A., Błędowski, P. (2020). Bezrobocie jako współczesna kwestia społeczna: wybrane aspekty docjologiczne i ekonomiczne. *Studia Socjologiczne* 1(236): 135–164.
- Kiersztyn, A. (2020). Niepewność zatrudnienia młodych dorosłych: analiza sekwencji karier zawodowych. *Studia BAS* 2(62): 73–90.
- Kozek, W., Kubisa, J., Zieleńska, M. (2017). Utrzymać się na powierzchni. O walce z biedą w pięciu krajach europejskich w perspektywie indywidualnego sprawstwa. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Krzywicki, L. (1933). *Pamiętniki bezrobotnych*, Nr. 1–57. Warszawa: Wydawnictwo Instytut Gospodarstwa Społecznego.
- Kubisa, J. (2014). *Bunt białych czepków*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Leoński, J. (1995). Historia wykorzystywania dokumentów osobistych w socjologii. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 57(2): 123–128.
- Migacz, J., Gumuła, W. (2021). Kim są autorzy dzienników pandemicznych, [w:] W. Gumuła (red.), *Dzienniki stanu pandemii (czytane z perspektywy socjologii codzienności)* (349–371). Kraków: Nomos.
- Mrozowicki, A., Trappmann, V. (2020). Precarity as a biographical problem? Young workers living with precarity in Germany and Poland. *Work, Employment and Society* 35(2): 221–238.
- Mrozowicki, A., Czarzasty, J. (red.) (2020). *Oswajanie niepewności*. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Polkowska, D. (2018). Od proletariatu do prekariatu. Ciągłość czy zmiana? *Prak-seologia* 160: 41–67.
- Polkowska, D. (2021). Przyspieszenie czy spowolnienie? Praca platformowa dostawców jedzenia w dobie pandemii Sars-Cov-2. *Studia Socjologiczne* 4(243): 109–133.
- Rubery, J., Grimshaw, D., Keizer, A., Johnson, M. (2018). Challenges and contradictions in the ‘normalising’ of precarious work. *Work, Employment and Society* 32(3): 509–527.
- Spithoven, A. (2021). Gig workers and policies of minimal social dislocation. *Journal of Economic* 55: 516–523.
- Standing, G. (2014). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Tłum. K. Czarnecki, P. Kaczmarski, M. Karolak. Warszawa: WN PWN.
- Standing, G. (2015). *Karta prekariatu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sutton, B. (2003). *Jak budować sieci kontaktów (networking)*. Tłum. H. Debatory. Warszawa: Petit.
- Szarfenberg, R. (2016). *Prekarność, prekaryjność, prekariat – krótkie wprowadzenie 1*. <<http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/prekariat3.5.pdf>> [dostęp: 25.06.2022].
- Taleb, N. (2014). *Czarny łabędź. Jak nieprzewidywalne zdarzenia rządzą naszym życiem*. Tłum. O. Siara. Kraków: Znak.
- Woś, R. (2014). *Syndrom sztokholmski. Polscy pracownicy uzależnili się od swoich pracodawców*. *Gazeta Prawna* <<https://serwis.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/769785.polscy-pracownicy-uzależnili-sie-od-swoich-pracodawcow.html>> [dostęp: 5.07.2022].
- Znanięcki, F. (1931/1984). *Miasto w świadomości jego obywateli. Z badań Polskiego Instytutu Socjologicznego nad miastem Poznaniem*, [w:] F. Znanięcki, J. Ziółkowski, *Czym jest dla Ciebie miasto Poznań? Dwa konkursy: 1928/1964* (31–176). Warszawa–Poznań: PWN.
- Podemski, K., Ziółkowski, M., Frąckowiak, M., Kubera, J. (2021). *Konkurs Czym było, jest i może być dla Ciebie miasto Poznań?* <<https://uniwersyteckie.pl/zycie/konkurs-czym-jest-dla-ciebie-miasto-poznan>> [dostęp: 17.12.2022].
- <<https://lens.monash.edu/@politics-society/2022/10/12/1385121/pandemic-diaries-reveal-the-torrid-toll-of-lockdown-loneliness>> [dostęp: 5.12.2022].
- <<https://www.researchgate.net/project/Pandemic-Diaries>> [dostęp: 5.12.2022].
- <<https://ec.europa.eu/eurostat>> [dostęp: 5.12.2022].