

ELŻBIETA KOLASIŃSKA ▶▶

Uniwersytet Gdański

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6592-5598>

Środowisko pracy w Chinach

Work environment in China

Abstract

China is a country based on traditional values on the one hand, and on the other, oriented towards the modern advances of globalization. It has undergone a wide range of socio-economic changes. The working environment in China is influenced by both classic and contemporary factors. This article discusses dysfunctional phenomena occurring in the working environment in China. These include workaholism, karoshi, karojisatsu, the 996 model, and the “lying flat” movement. The study is a critical analysis of labor relations in China.

Keywords: China, workaholism, karoshi, karojisatsu, the 996 model, workplace

Рабочая среда в Китае

Аннотация

Китай – это, с одной стороны, страна, основанная на традиционных ценностях, а с другой – ориентированная на современные достижения глобализации. Китай, несомненно, представляет собой ряд социально-экономических изменений. На рабочую среду в Китае влияют как классические, так и современные факторы.

В статье рассматриваются дисфункциональные явления, встречающиеся в рабочей среде Среднего Царства. Среди избранных проанализированы трудоволизм, кароси, каро дзисацу, модель 996, а также движение «лежа плашмя». Исследование представляет собой критический анализ условий труда в Китае.

Ключевые слова: Китай, трудоволизм, кароси, кародзисацу, модель 996, рабочее место

Wprowadzenie

W analizie środowiska pracy w Chinach istotne znaczenie ma koncentracja na czynnikach, które mogły i mogą wywierać istotny wpływ na jego kształtowanie. Splot różnych determinant, a także wpływ globalizacji to ważne zmienne przy analizie miejsc pracy w Państwie Środka. Z jednej strony jest to kraj pragmatyczny i przechodzący transformację (Góralczyk, 2018), a z drugiej strony ukształtowany na ideologii marksistowskiej (Wiktor, 2020). Kluczowe znaczenie odgrywa konfucjanizm, który „kładzie nacisk na kwestie etyczne, głównie etyki społecznej, której celem jest realizacja dobra wspólnego, zarówno w wymiarze społecznym, jak i państwowym” (Cimek, 2021, s. 102).

Klasyczny chiński konfucjanizm i jego pochodne w Korei, Wietnamie, Singapurze i na Tajwanie kładły nacisk na grupę nad jednostką, na poszanowanie władzy ponad swobody, na odpowiedzialność. Harmonia i współpraca były preferowane nad nieporozumieniem i konkurencją. Utrzymanie porządku i szacunek dla hierarchii były wartościami centralnymi. Konflikt idei, grupy i partii były postrzegane jako niebezpieczne i nielegalne. W praktyce społeczeństwa konfucjańskie lub pozostające pod wpływem konfucjanizmu są niegościnnie dla demokracji (Huntington 1991, s. 24).

Chińczycy wdrażając reformy ukierunkowali się na praktykę, odchodząc od ideologii na korzyść stopniowego, ale ostrożnego wprowadzania zmian. Inne składowe „chińskiego modelu rozwojowego” to autorytaryzm i kontrola rynku, kolektywizm w podejmowaniu decyzji, nawiązanie do chińskich korzeni, konfucjanizmu, odrzucenie zachodnich wzorców, obserwowanie zmian światowych i wybieranie do naśladowania tylko wybranych modeli (Walkowski 2017, s. 340). Inaczej mówiąc Chińczycy cenią swoją rodzimą kulturę i dążą do zbudowania silnego mocarstwa,

które będzie się liczyło w świecie. Chińczycy korzystają z dorobku światowego, ich rynek jest otwarty na obcy kapitał, ale preferują kapitał rodzimy (Gittings, 2010, s. 127). Tym samym obecnie obowiązująca mantra brzmi: „wielki renesans narodu chińskiego to chińskie marzenie” (Góralczyk, 2017, s. 291).

Ponadto warto zwrócić uwagę na XIX Zjazd Komunistycznej Partii Chin, podczas którego połączono chińską ideologię z globalizacją. Wyraźnie wyartykułowano chiński socjalizm, który ma się przyczyniać do budowania jednorodnego społeczeństwa, przyjmując za podstawę pokojową, harmonijną kooperację, ale z uwzględnieniem różnorodności (Cimek, 2021, s. 110). „KPCh wezwała społeczeństwa wszystkich krajów do współdziałania w zakresie budowania społeczności o wspólnej przyszłości dla całej ludzkości, budowania całościowego, czystego i pięknego świata, który korzystać będzie z trwałego pokoju, bezpieczeństwa uniwersalnego i wspólnego dobrobytu” (Cimek, 2021, s. 111). Chińczycy uważają, że ich cywilizacja jest bardziej zaawansowana w odniesieniu do Zachodu. Obywatele Państwa Środka postrzegają ją jako wyższą w sferze sztuki i nauki (Walkowski, 2017, s. 353). Chińczycy doceniają kult pracy, etos konfucjanizmu, moc więzi rodzinnych, odpowiedzialność, szacunek dla tradycji. Nie znoszą negatywnych emocji, niepunktualności, nieszczerości. „Chiny to kraj zarazem nowoczesny i starożytny, komunistyczny i kapitalistyczny, bogaty i biedny, reformujący się i opierający się reformom, jednolity i zróżnicowany, represyjny i wolnomyślicielski, konserwatywny i rewizjonistyczny, pasywny i agresywny, mocny i słaby” (Góralczyk, 2010).

Od 2012 roku Państwo Środka jest znaczącym eksporterem towarów handlowym i drugim co do wielkości importerem, a w 2013 roku stało inwestorem zagranicznym trzecim co do wielkości na świecie. Powiązania handlowe i inwestycyjne gospodarki chińskiej tworzą liczne globalne łańcuchy wartości (GVC), które stały się dominującą cechą gospodarki światowej (OECD, 2014; por. Kupś et al., 2021; Marszałek-Kawa, Dmochowski, 2018; Marszałek-Kawa, 2014).

Środowisko pracy w Chinach jest wypadkową wielu czynników, które są charakterystyczne dla tego kraju, ale również dla innych państw azjatyckich. Do nich należą między innymi etos konfucjański, pracoholizm, kult pracy, kolektywizm, hierarchiczne relacje pracownicze. Jest ono wypadkową norm

społecznych, tradycji, strategii rozwoju kraju, interwencjonizmu państwowego, a także wpływu procesów globalizacyjnych.

Celem artykułu jest odpowiedź na następujące pytania problemowe: Jakie dysfunkcyjne zjawiska występują współcześnie w środowisku pracy w Państwie Środka i dlaczego? Jakie czynniki wpływają na nastawienie młodych Chińczyków do pracy? Główną tezę artykułu stanowi następujące stwierdzenie: W postawach części młodych Chińczyków nastąpiła zmiana podejścia do pracy. Młodzi negują nadmierne obciążenie pracą, kontestują system zatrudnienia, który eksploatuje pracowników i zaburza ich równowagę między pracą, a czasem wolnym.

Pracoholizm, karoshi, karojisatsu – zarys teoretyczny

W współczesnym świecie pracy zmiany są wszechobecne i nieuniknione. Są one wpisane we współczesne życie zawodowe, czy tego chcemy, czy też nie. Jedni sobie z nimi radzą świetnie, a inni z trudem odnajdują się w nowej rzeczywistości. Dlatego praca dla jednych jest wyzwaniem, priorytetową wartością, nawet uzależnieniem, a dla innych koniecznością. Niektórzy są tak zatraceni w pracy, że popadają w pracoholizm, a inni cenią wartości niezwiązane z pracą. Termin pracoholizm został ukuty w latach 70. przez W. Oatesa (Oates, 1971), który zdefiniował pracoholizm jako kompulsywne i niekontrolowane uzależnienie od pracy (Oates, 1971). Pracoholizm to zjawisko, które nie jest jednoznacznie definiowane ani postrzegane. W świecie nauki jedni przypisują mu konotacje pozytywne (Machlowitz, 1980), a inni negatywne (Dudek, 2008; Malinowska, 2017). Pracoholizm można scharakteryzować następującymi cechami:

- bardzo dużym zaangażowaniem w wykonywanie obowiązków zawodowych,
- odczuwaniem wewnętrznego przymusu wykonywania pracy zawodowej,
- niskim stopniem satysfakcji z pracy (Retowski, 2003, s. 317)

Jedną z popularnych teorii pracoholizmu jest zaproponowana przez J.T. Spance i A.S. Robbins, która składa się z następujących wymiarów:

- przywiązanie do pracy (*work involvement*),
- poczucie przymusu pracy (*feeling driven to work*),

- zadowolenie z pracy (*work enjoyment*).

Te wymiary tworzą syndrom pracoholizmu (Dudek 2008, s. 249).

Z kompulsywnym i nadmiernym, zaangażowaniem w pracę wiąże się syndrom wypalenia zawodowego, które może obejmować następujące wymiary: poczucie wyczerpania, depersonalizację i cynizm oraz nieefektywność (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001, cyt. za Żemigala, 2018, s. 178). Warto także przytoczyć model kryteriów rozpoznawania pracoholizmu (tabela 1).

Tabela 1. Kryteria rozpoznawania uzależnienia od pracy w komponentowym modelu M.D. Griffithsa

L.p.	Kryterium	Charakterystyka
1.	Dominacja	Zażywanie substancji/wykonywanie czynności staje się najważniejszą aktywnością dla osoby, dominuje w jej myśleniu, uczuciach i zachowaniu.
2.	Zmiany nastroju	Zażywanie substancji/wykonywanie czynności wywołuje zróżnicowane odczucia, zarówno pozytywne (np. stan pobudzenia, stymulacja), jak i negatywne (np. ucieczka, złość).
3.	Tolerancja	Przyjemność związana z zażywaniem substancji/wykonywaniem czynności zmniejsza się wraz z częstotliwością jej dostarczenia; osoba potrzebuje coraz więcej czasu poświęconego uzależniającemu zachowaniu, aby uzyskać początkowy efekt zadowolenia.
4.	Objawy odstawienia/abstynencji/wycofanie	Nieprzyjemne stany emocjonalne lub fizjologiczne, które pojawiają się, gdy osoba zaprzestaje przyjmowania substancji/wykonywania czynności.
5.	Konflikt	Konflikt pojawia się w obszarze związków z innymi osobami (rodzina, współpracownicy) oraz w sferze intrapersonalnej (poczucie braku kontroli) na skutek zażywania substancji/wykonywania czynności.
6.	Nawroty/tzw. mechanizm błędnego koła	Powracanie do nałogu po tymczasowym odstawieniu substancji/niewykonywaniu czynności.

Źródło: Malinowska, 2017, s. 11.

Pracoholizm to zjawisko zróżnicowane, które ma negatywne konsekwencje nie tylko dla pracownika, ale również dla jego rodziny, organizacji, czy społeczeństwa. Pomimo konsekwencji, jakie niesie, pracoholizm bywa postrzegany jako problem wymyślony, albo wręcz odrealniony. Niektórzy nie utożsamiają pracoholizmu z uzależnieniem, ale z sumiennością i zaangażowaniem w pracę. Ze zjawiskiem pracoholizmu wiąże się również

„*karoshi*, oznaczające śmierć z przepracowania”. Jako pierwszy przypadek *karoshi* przyjmuje się śmierć 29-letniego pracownika działu wysyłek w największej japońskiej gazecie (Ke, 2012: cyt. za Żemigala, 2018, s. 181). W Państwie Środka *karoshi* nazywa się *guò láo sǐ* 過勞死 (Arnoštová, 2017). Za większością badaczy powszechnie uważa się, że *karoshi* jest spowodowane nadmiernym obciążeniem pracą, które powoduje pogorszenie nadciśnienia tętniczego lub miażdżycę. Te stany nieuchronnie prowadzą do śmierci z powodu chorób sercowo-naczyniowych lub mózgowo-naczyniowych (Miao, Qi, 2020, s. 305–308). Oprócz wymienionych objawów do innych możemy zaliczyć schorzenia psychiczne, które są następstwem przepracowania, chociażby takie jak chroniczny stres albo depresja.

Ponadto możemy wyróżnić *karojisatsu* (samobójstwo z powodu przepracowania i stresujących warunków pracy). Wśród czynników, które mogą stanowić psychospołeczne zagrożenia w pracy są długie godziny pracy, duże obciążenie pracą, brak kontroli nad pracą, rutynowe i powtarzalne zadania, konflikty interpersonalne, nieodpowiednie wynagrodzenie, niepewność zatrudnienia i problemy organizacyjne (International Labour Organization, 2013). Te negatywne zjawiska występujące w środowisku pracy nie są tylko zagrożeniem dla zdrowia i życia pracowników, ale stanowią duży problem społeczny i medyczny. Niektórzy młodzi protestują przeciwko nieludzkiemu obciążeniu pracą.

Współczesny rynek pracy w Chinach

Rynek pracy w Chinach jest przestrzenią wielowymiarową, w której mieszają się elementy kapitalistyczne z socjalistycznymi. Od roku 2000 wdrożono programy wzrostu gospodarczego i skoncentrowano się na przemyśle, a wraz z transformacją gospodarki przeorientowano profil działalności w kierunku usług. W ostatnich latach zatrudnienie w sektorze usług znacznie wzrosło i w 2020 roku stanowiło w Państwie Środka 47% siły roboczej. Powstało wiele nowych miejsc pracy w miastach i regionach miejskich, czego następstwem była fala migracji pracowników poszukujących pracy na obszarach miejskich kraju. W 2021 roku liczba pracowników migrujących osiągnęła prawie 293 miliony. Stopa bezrobocia w Chinach w stosunku do międzynarodowego jest niska. Jednak z powodu pandemii Covid-19 bezrobocie rejestrowane

wzrosło w 2020 roku do 4,2%, ale w 2021 roku ponownie spadło poniżej 4%. Przewiduje się, że stopa bezrobocia w 2022 roku pozostanie poniżej 4% (Statista, 2022). Państwo Środka zatrudnia blisko 900 milionów ludzi, z czego 350 milionów to pracownicy migrujący. Jak podało Chińskie Narodowe Biuro Statystyczne w czerwcu 2021 roku około 14 milionów ludzi ma wejść do miejskiej siły roboczej, z czego 9,09 miliona to absolwenci. Zasadniczym problemem dla kraju jest zapewnienie zatrudnienia rosnącej liczbie nowych absolwentów uniwersytetów i college'ów, wchodzącym co roku na rynek pracy, a także rosnąca liczba emerytów, którzy potrzebują wsparcia z funduszu emerytalnego przez osoby pracujące. Stopa bezrobocia w Chinach wśród osób w wieku od 16 do 24 lat osiągnęła w lipcu 19,9%, co jest rekordowym wynikiem czwarty miesiąc z rzędu. Według rządu odsetek siły roboczej w Chinach spadnie o 35 milionów w ciągu najbliższych pięciu lat, zwiększając presję na państwowy system emerytalny (China Economy, 2021).

Siła chińskiego wzrostu tkwiła w inwestycjach państwowych oraz inwestycjach zagranicznych. Pojawiły się również korporacje międzynarodowe, które wykorzystywały zastępcze chińskie firmy, a robotników zaprzęły do intensywnej pracy w tworzonych parkach przemysłowych (Standing, 2014, s. 79). Rynek pracy w Państwie Środka jest konstruowany politycznie, a przejawem może być faworyowanie przedsiębiorstw z branży internetowej, które wpisują się w „państwową strategię rewitalizacji Chin” i realizację „chińskiego marzenia technologicznego” (*kejimeng*) (Liu, 2022, s. 1–19).

Dysfunkcje chińskiego środowiska pracy w wybranych badaniach empirycznych

W chińskim środowisku pracy są obecne różne dysfunkcje, które negatywnie wpływają na warunki i stosunki pracy pracowników. Do nich należy między innymi nadmierne obciążenie nadgodzinami. Na uwagę zasługuje Raport Satysfakcji Pracowników przeprowadzony w 2017 roku przez firmę Zhaopin, według którego chińscy pracownicy umyślnie wskazywali na niskie zadowolenie z pracy z powodu ograniczonych możliwości awansu, pracę w godzinach nadliczbowych i brak urlopów. Jak wynika z raportu około 85% pracowników umysłowych Państwa Środka pracowało w nadgodzinach w ciągu tygodnia. Od 5 do 10 godzin tygodniowo w nadgodzinach

pracowało 21,3% pracowników, natomiast 33,3% pracowników umysłowych w 2017 roku nie wzięło urlopu, a urlopy krótsze niż pięć dni dotyczyły 25,5% pracowników (Zhaopin, 2018). Z badań wyłania się obraz środowiska pracy, w którym pracownicy są nadmiernie przeciążeni pracą. Niektórzy z nich nawet nie wykorzystali przysługującego im urlopu, natomiast odpoczynek krótszy niż 5 dni nie regeneruje organizmu, jak twierdzą lekarze i psychologowie. Obciążenie nadgodzinami godzi w zasady bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednak w chińskiej kulturze pracy przeciążenie pracą nie jest postrzegane jako zjawisko destrukcyjne, zarówno przez niektórych pracodawców, jak i pracowników. Do zwolenników „harmonogramu pracy 996” (który, jak sama nazwa wskazuje, wymaga od pracowników pracy od 9:00 do 21:00, przez 6 dni w tygodniu) należy Jack Ma, założyciel Alibaba Group – chińskiego giganta e-commerce, który pozytywnie wypowiadał się o tej praktyce, tłumacząc, że pracownicy, którzy pracowali dłużej otrzymają nagrodę za ciężką pracę (CNN Business, 2019). Mimo krytyki tej praktyki znajduje ona nadal zastosowanie w miejscach pracy, chociaż niektórzy przedstawiciele młodego pokolenia Chińczyków zdecydowanie ją odrzucają. Pomimo, że problem 996 dotyczył harmonogramu pracy w krajowym przemyśle technologicznym, skoncentrował uwagę dziennikarzy i był omawiany na chińskich platformach społecznościowych, w tym WeChat i Weibo (chińska wersja Twittera), to jednak państwowe media nie wykazują poparcia dla aktywizmu pracowniczego. Nie są również radykalnymi krytykami ekstremalnej kultury pracy (Lin, 2020, s. 52–59). Tutaj warto się odwołać do badań jakościowych, opartych na ustrukturyzowanych wywiadach i obserwacji miejsc pracy, przeprowadzonych przez Hong Yu Liu w Hangzhou, z pracownikami technologicznymi w wiodącym przedsiębiorstwie internetowym. Z niniejszych badań wynika, że wzorzec pracy 996 jest powszechnym doświadczeniem dla pracowników technologicznych branży internetowej, pomimo, że narusza ich prawa pracownicze. Jednak pracownicy godzą się na ten system pracy, ponieważ po pierwsze wiąże się on z technologiczną tożsamością zawodową pracowników, a jednocześnie wpisuje się w promowaną przez państwo strategię, która jest ukierunkowana na branżę technologiczno-internetowe. Natomiast pracownicy tych branż są postrzegani jako „twórcy marzeń” (*zhuimengzhe*), którzy budują lepszą przyszłość i gospodarkę Chin. Respondenci podczas badań opowiadali,

że ich praca jest motywowana nie tylko nagrodami pieniężnymi, ale także wewnętrznymi wartościami, takimi jak poczucie patriotyzmu. System wynagrodzeń oparty jest na kluczowym wskaźniku wydajności i ci, którzy osiągają lepsze wyniki, są nagradzani lukratywnymi premiami i akcjami oprócz podstawowej pensji. Takie wysoce zindywidualizowane świadczenia pracownicze nie sprzyjają kształtowaniu się solidarnościowego, zbiorowego aktywizmu. Po drugie, walka o prawa pracownicze jest utrudniona, ponieważ pracodawca może po prostu zwolnić każdego „kłopotliwego” i zatrudnić chętnych do pracy w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo przedsiębiorstwa preferują pracowników do 35 lat, ponieważ starsi są kojarzeni z nieefektywnością. Ponadto przedsiębiorstwa internetowe są pod szczególnym nadzorem i kontrolą państwa ze względu na chińską strategię technologicznej rewitalizacji kraju (Liu, 2022, s. 1–19). Nawiązując do badań naukowca możemy stwierdzić, że w tym środowisku pracy zakorzeniły się różne dysfunkcje, które zamiast zostać wyeliminowane są jeszcze wzmacniane. Do nich należy łamanie podstawowych praw pracowniczych, obciążanie nadgodzinami, model 996, zastraszanie niepokornych zwolnieniami, dyskryminacja ze względu na wiek, czy strategia ponadprzeciętnej wydajności, która eksploatuje pracowników ponad ich siły.

Jednak model pracy 996 to nie jedyny sposób eksploatowania pracowników, do innych należy „kultura materaca”, polegająca na spędzaniu w nadgodzinach tyle czasu, że na wyposażeniu są materace, łóżka polowe, na których można się zdrzemnąć (Arnoštová, 2017). Nadmierne obciążanie pracowników nadgodzinami do granic wytrzymałości to prawie norma. Według OCED Chińczycy zajęli czwarte miejsce na świecie pod względem czasu spędzonego w pracy, po Meksyku, Japonii i Korei Południowej (OCED, 2011). Z kolei badania nad zjawiskiem śmierci z przepracowania (*karoshi*) rozpoczęły się od lat 90. Według niepełnych statystyk, co roku w Chinach z przepracowania umiera 600 tys. osób, najwięcej na świecie. *Karoshi* w ciągu ostatnich 10 lat dotyczyło między innymi wypalenia zawodowego chińskich lekarzy. W okresie od 11 listopada 2008 roku do 27 stycznia 2018 roku zgłoszono 104 wypadki z nagłymi zgonami, w 4,81% wiązane ze stresem i przepracowaniem. W najbardziej rozwiniętych regionach Chin uderzyło ono w chirurgów (40,38%), anestezjologów (20,19%) i internistów (15,38%; Montgomery, 2019).

Z jednej strony niektórzy pracownicy traktują te dysfunkcje jako obowiązujący typ stosunków pracy. Ktoś musi rządzić (pracodawcy), a ktoś ciężko pracować (pracownicy). Z drugiej strony inni postrzegają takie relacje jako niesprawiedliwe, dlatego podejmują akcje protestacyjne w obronie swoich praw i godnych warunków pracy. W tabeli numer 2 przedstawiono liczbę strajków w Chinach w latach 2011–2022. Oficjalnie nie ma danych statystycznych dotyczących liczby strajków i protestów pracowniczych w Państwie Środka, biuletyn (CBI) stanowi obecnie dostępną publicznie bazę danych, która zawiera informacje od 2011 roku i jest aktualizowana.

Tabela 2. Liczba strajków w Państwie Środka w latach 2011–2022

Rok	Liczba
2011	203
2012	384
2013	647
2014	1358
2015	2775
2016	2670
2017	1258
2018	1706
2019	1385
2020	801
2021	1094
2022	592

Źródło: China Labour Bulletin 2022

Na podstawie wybranych badań empirycznych można stwierdzić, że środowisko pracy w Chinach wymaga działań reformatorskich, ponieważ łamane są podstawowe prawa pracownicze, a godne warunki pracy są wypierane przez wyzysk zatrudnionych. Ponadto krytycznie należy ocenić brak niezależnych związków zawodowych, które występowałyby w obronie wykorzystywanych pracowników. Te, które istnieją, są upolitycznione. Nie są one odpowiednikami organu występującego w większości państw zachodnich, ale nazywane są związkami o chińskich cechach, co oznacza, że pełnią rolę „dwukierunkowego pasa transmisyjnego” między pracodawcą a pracownikami, utrzymując dyscyplinę pracy, poprawiając produktywność

i deklarując ochronę praw pracowniczych. Jednak są one pomostem między Komunistyczną Partią Chin a pracownikami, przy akceptacji przywództwa partyjnego (Enhua et al., 2018, s. 964–980). Związek zawodowy ACFTU ma podwójną tożsamość instytucjonalną, podobnie, jak w innych państwach socjalistycznych: po pierwsze jako instrument państwowy Komunistycznej Partii Chin, a po drugie jako organizacja reprezentująca interesy pracowników (Chen, 2003, cyt. za Chan, 2012, s. 654). Dlatego pracownicy nie ufają związkom zawodowym, ponieważ uważają, że w sytuacji sporów pracowniczych stoją one po stronie zarządu i rządu (Chan, 2012, s. 654). Ogólnochińska Federacja Związków Zawodowych (ACFTU) jest organizacją związkową, opartą na dziedzictwie komunistycznym. Funkcjonuje ona w tradycyjnych branżach, tj. budownictwo czy produkcja tekstylna. Jednak w branżach usługowych, a szczególnie w cyfrowo-internetowych jej rola jest mniej istotna (Taylor, Li, 2007). Warto dodać, że upolitycznione związki zawodowe nie reprezentują skutecznie pracowników, ponieważ są marionetką w rękach rządu. Po pierwsze nie są one obiektywne, a po drugie pasywne, ponieważ ich celem może być utrzymanie lukratywnych posad w zamian za strategię zachowawczą. Ich aktywizm jest zredukowany, a rola reprezentanta zmarginalizowana. Taki organ to „martwe ciało”, które nie wypełnia roli, do której został powołany. Przymierze z rządem nie przemawia za wiarygodnością związków zawodowych, tym samym jest czymś normalnym, że chińscy pracownicy nie postrzegają ich jako organu działającego w imieniu ludzi pracy. Dodatkowo chińska administracja rządowa zaczęła agresywnie represjonować działaczy związkowych, kontrolować naukowców i przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego (Fuchs et al., 2019, s. 132–155).

Kultura przepracowania, wyzysk pracowników i zgony z obciążenia pracą to nie tylko problem chińskiego środowiska pracy, ale te dysfunkcje występują także w krajach Azji Wschodniej – Japonii, Korei i Azji Południowej – Indiach, Bangladeszu, Nepalu. Te niechlubne patologie zadomowiły się również w niektórych krajach Europy i USA (OCED, 2011).

Zmiana postaw w stosunku do pracy u części młodych Chińczyków

Młodzi Chińczycy są bardziej pod wpływem kultury zachodu, niż ich rodzice. Ponadto są mobilni, częściej też zmieniają pracę, a zatracanie się w pracy nie jest dla nich priorytetem, chociaż dla niektórych jest ona bardzo ważna. Przedstawiciele młodego pokolenia chcą podróżować, zwiedzać świat, cenią niezależny styl życia. Oni mają inne preferencje niż starsze pokolenie. Kontestują światopogląd społeczeństwa konsumpcyjnego oraz te elementy kultury narodowej, które prowadzą do nadmiernych oczekiwań wobec samych siebie, współpracowników, podwładnych (Global Times, 2022). Młodzi obywatele Państwa Środka dążą do zapewnienia sobie bezpieczeństwa ekonomicznego, dlatego częściej aplikują do stanowisk pracy w sektorze publicznym, w którym wynagrodzenie jest niższe, ale wiąże się ze stabilizacją i przewidywalną przyszłością (The New York Times, 2021). Ponadto negują system pracy „996”, wykańczające współzawodnictwo, pracę ponad siły. Oni wolą zajęcia w wolnych zawodach, jako freelancerzy, aby zapewnić sobie nienormowany czas pracy i bezpieczeństwo finansowe (Global Times, 2022). Efektem innego spojrzenia na życie i pracę jest „ruch leżenia na płasko” (*tang ping*). Ilustrację nowego ruchu społecznego przedstawiono na rysunku 1.



Rysunek 1. Ruch *tang ping*

Źródło: Lau Ka-Kuen, 2021.

Tutaj warto przytoczyć słowa Luo Huazhonga, który pracował w fabryce w Chinach, ale zrezygnował z pracy, ponieważ stwierdził, że będzie się utrzymywał z prac dorywczych i ze swoich oszczędności, stanowiących 60 dolarów na miesiąc. Propagując nowy sposób na życie przejechał na rowerze 1300 mil z prowincji Syczuan do Tybetu. Na swoim blogu napisał, że odpoczywa i opublikował zdjęcie, na którym widać, jak leży na łóżku w ciemnym pokoju. Swoją post zatytułował: „Leżąc płasko to sprawiedliwość”. Ten nowy styl życia nazwał „leżeniem na płasko”. Jego przesłaniem jest leżenie i robienie jak najmniej. W ten sposób narodził się bunt młodych Chińczyków skierowany przeciwko systemowi, pracoholizmowi, koncepcji 996 i nadmiernemu obciążeniu pracą, jak również przeciwko sztywnym wzorcom rodzinnym. Dla rodziców i dziadków młodych ludzi normą była ciężka praca, małżeństwo i posiadanie dzieci. Jednak młodzi Chińczycy przeciwstawiają się konserwatywnym wartościom bez możliwości wyboru, narracji dobrobytu, która była podtrzymywana przez Państwo Środka i miała usprawiedliwiać polityczny autorytaryzm (The New York Times, 2021). Oni kontestują taki system i buntują się przeciwko nadmiernemu obciążeniu zawodowymi obowiązkami. Ponadto krytykują taki styl pracy „im ciężej ktoś pracuje, tym oczekiwania rosną, więc trzeba pracować jeszcze ciężiej, aby im sprostać”. Ludzi „na szczycie” przeraża perspektywa upadku na dół, a ludzie „na dole” robią wszystko, aby dostać się na szczyt. Xiang Biao, profesor antropologii z Oxfordu, nazwał to „mentalnością ostatniego autobusu”, czyli strachem przed pozostaniem w tyle” (Tyszkowski, 2021). Dlatego niektórzy z pokolenia młodych chińczyków krytykują „kulturę przepracowania”, pracoholizm, które odbijają się na zdrowiu, niszczą życie rodzinne i zawłaszczają czas wolny. Jednocześnie obawiają się nadmiernych wymagań ze strony rynku pracy, którym nie będą mogli sprostać, a także postponują wzorce zawodowe oparte na „kulturze przepracowania, która w Państwie Środka nie jest postrzegana pejoratywnie. Oni nie odnajdują sensu życia wyłącznie opartego na ciężkiej pracy. Młodych ekscytuje kultura Zachodu i świat pełen doznań, a nie zatracanie się w pracy ponad siły. Młodzi obywatele Państwa Środka świadomie wybierają inny sposób na życie. Chociaż są wśród nich i tacy, którzy w ciężkiej pracy dostrzegają szansy na szybki rozwój kariery.

Ruch „leżenia na płasko” (*tang ping*) dzięki zdobyczom internetu zaczął szybko przybierać na sile w mediach społecznościowych, dlatego nieufna

wobec różnych form niestabilności społeczeństwa Komunistyczna Partia Chin potraktowała ideę ruchu „leżenia na płasko” jako zagrożenie dla stabilności państwa. Z popularnego forum internetowego Douban, liczącego ponad 9000 członków, cenzorzy usunęli grupę, a władze zabroniły umieszczania postów na innym forum internetowym (The New York Times, 2021). W ten sposób władze chciały zdławić w zarodku przejawy aktywizmu młodych obywateli, aby ich bunt nie rozprzestrzenił się i nie przerodził w masowy ruch antysystemowy i antypracowniczy.

Analizując aktywizm młodych Chińczyków można stwierdzić, że jest on punktem zwrotnym, zarówno w postrzeganiu kultury pracy, jak i życia osobistego. Widać też, że młode pokolenie jest gotowe na zmianę i postrzega w nowym ruchu szansę na lepszą przyszłość. Ponadto jest świadome, że niektóre tradycyjne wzorce, pomimo, że na trwałe zakorzeniły się w społeczeństwie chińskim, wymagają przededefiniowania. Ten ruch zawiera głębsze przesłanie, ponieważ pokazuje, że nie ma zgody wśród młodego pokolenia na autorytaryzm państwowy, wyzysk pracowników i brak autonomii. Im bardziej młodzi spoglądają na Zachód, tym bardziej dostrzegają arbitralne zarządzanie ze strony przełożonych i polityczną kontrolę państwa. Oni kontestują wyzysk pracowników, który jest zyskową praktyką dla pracodawców i partii rządzącej.

Krytyka środowiska pracy Chinach

W Chinach prawa pracowników są często łamane, a brak efektywnych instytucji reprezentujących pracobiorców sprzyja tym praktykom. W Państwie Środka liczy się polityka rozwoju, oparta na wysokiej wydajności pracy, a pracownicy mają się wpisywać w tę strategię. Stosunki pracy są ukształtowane na hierarchicznym fundamencie, który daje potężną władzę pracodawcom. Państwo realizuje strategię, która przyznaje indywidualne prawa pracownikom, ale ogranicza ich prawa zbiorowe. Taka praktyka prowadzi do instytucji pracy zbudowanej na hybrydzie starej, leninowskiej, politycznej kontroli pracy i jednowymiarowego reżimu praw pracowniczych (Liu, 2022). Ponadto niektóre „branże są uprzywilejowane, czego skutkiem jest mniejsze egzekwowanie przepisów od tych podmiotów, do takich należą technologiczno-internetowe sektory, ponieważ wpisują się w strategię

„chińskiego marzenia technologicznego” (Chen, 2015). Taka nierówność w traktowaniu przedsiębiorstw świadczy o łamaniu konstytucyjnej normy, dotyczącej równości wszystkich wobec prawa. Niektórzy pracodawcy mogą nadużywać tego przywileju i wykorzystywać go do nieprzestrzegania praw pracowniczych. Dodatkowo mogą te przepisy tak interpretować, aby działały na ich korzyść. Do takich harmonogramów pracy należy model 996 (Liu, 2022, s. 1–19). Ten model obciąża nadmiernie pracowników nadgodzinami, godzi w ich równowagę między życiem prywatnym a zawodowym, a przede wszystkim stanowi wyzysk zatrudnionych.

Kulturę ciężkiej pracy w Chinach, graniczącej z przepracowaniem, można tłumaczyć wpływem konfucjonizmu (Konfucjusza przedstawiono na rysunku 2), a także ideologią polityczną opartą na pracowitości obywateli dla dobra wszystkich, ponieważ tego typu postawa pomaga budować silne państwo.



Rysunek 2. Konfucjusz

Źródło: Liang, 2018.

Indoktrynacja obywateli zazębia się z kulturą pracy zespołowej, w myśl której każda jednostka wnosi swój wkład w dobrobyt społeczeństwa jako całości. Sumienna praca wszystkich obywateli to podstawa rozwoju. Taka normatywna zasada jest rdzeniem chińskiej edukacji i socjalizacji. Zinternalizowana norma staje się siłą napędową w procesach pracy i stosunkach

między przełożonymi a podwładnymi. Kulturę nadgodzin w środowisku pracy można także odnosić do kultury korporacyjnej, która w Chinach jest zbudowana na hierarchicznym fundamencie i szacunku do przełożonego. Dlatego wyjście z pracy przed szefem, nawet jeżeli pracownik skończył pracę, jest utratą twarzy dla pracownika. Innym powodem jest strach, aby nie stracić miejsca pracy, ponieważ umowę można łatwo rozwiązać, ponadto istnieje standard pracy dotyczący nadgodzin. Dodatkowo niektórzy pracownicy liczą, że dzięki pracoholizmowi otrzymają szybciej awans (Arnostowa, 2017).

Dlatego istotnego znaczenia nabierają edukacja i kampanie społeczne, które mają zwiększyć poziom wiedzy na temat prawa pracy, kultury pracy i stosunków między pracodawcami a pracownikami. Jednak różne kampanie społeczne mogą nie przynieść efektu, jeżeli pracownicy z obawy przed represjami zawodowymi i politycznymi nie będą aktywnie walczyć o swoje prawa. Środowisko pracy w Chinach jest przykładem na to, jak istniejące prawo pracy nie funkcjonuje w praktyce.

Zakończenie

Rozwój gospodarczy, technologiczny, intrygująca kultura, przemiany cywilizacyjne i modernizacja charakteryzują kraj, który dąży do bycia potęgą światową. Jednocześnie mamy do czynienia z państwem, w którym występuje autokratyczne zarządzanie, powszechne są również wyzysk pracowników i nieprzestrzeganie prawa pracy. Te negatywne zjawiska w środowisku pracy kładą się cieniem na obrazie stosunków i warunków pracy w Chinach. Im bardziej spoglądamy na Chiny z dystansu, tym bardziej widzimy, że jest to kraj pełen sprzeczności, a szczególnie jeżeli patrzymy z perspektywy ludzi pracy z Zachodu. Z jednej strony widzimy w szybkim tempie rozwijające się państwo, a z drugiej strony rażą nas obrazy patologii w świecie pracy. Nie można ekstremalnego wyzysku pracowników w miejscach pracy wyłącznie tłumaczyć etosem konfucjonizmu, bo chociaż w Chinach jest on zakorzeniony, to nie upoważnia do łamania praw pracowniczych. Młodzi kontestują środowisko pracy oparte na „systemie 996” i nadmierne obciążenie obowiązkami zawodowymi, co potwierdza tezę niniejszego artykułu. Jednym z dowodów jest ruch społeczny „leżenia na płasko” (*tang ping*) skierowany między innymi przeciwko wyzyskowi pracowników i brakowi równowagi

między pracą a czasem wolnym. Z analizy teoretyczno-empirycznej wynika istotne ustalenie naukowe, że chińskie środowisko pracy jest obciążone dysfunkcjami, które łamią prawa pracownicze i poszanowanie godności w miejscu pracy. Natomiast młodzi Chińczycy dostrzegają te nielegalne praktyki i je negują, ponieważ nie godzą się na takie traktowanie. To ustalenie może być również adresowane do praktyków życia zawodowego w Państwie Środka i innych krajach, a także dla wszystkich pracowników, aby walczyli o godność i swoje prawa pracownicze.

Problematyka dysfunkcji w chińskim środowisku pracy jest trudna do analizy ze względu na pewne ograniczenia wynikające z braku dostępu do oficjalnych danych, a także obawy ze strony pracowników. Z punktu widzenia Zachodu dysfunkcyjne zjawiska, zagrażające zdrowiu i życiu pracowników, wymagają działań legislacyjnych i reformatorskich. Jednak w Państwie Środka reformy środowiska pracy może uniemożliwiać kapitalizm z „socjalistyczną chińską twarzą”. Miejsca pracy, w których dominują ekstremalne praktyki i warunki pracy, wymagają kontroli ze strony zewnętrznych instytucji. Należy uczynić wszystko, aby wyeliminować te dysfunkcje z chińskiego środowiska pracy poprzez skuteczne prawo, które będzie egzekwowane. Ograniczeniu dysfunkcyjnych praktyk w chińskim środowisku pracy mają służyć wytyczne definiujące zachowania pracodawców, dotyczące nadmiernego wykorzystywania pracowników oraz zakaz systemu „996”, ogłoszony przez Sąd Najwyższy Chin oraz Ministerstwo Zasobów Ludzkich i Ubezpieczeń Społecznych. Niektóre przedsiębiorstwa wdrożyły zakończenie pracy w nadgodzinach w czasie weekendów, do nich należy *ByteDance*, chińskie przedsiębiorstwo informatyczne, właściciel *TikToka* (Money, 2021). Jednak istotnego znaczenia nabiera fakt, czy te wytyczne będą przez pracodawców przestrzegane i jakie konsekwencje wiążą się za ich łamanie.

DR ELŻBIETA KOLASIŃSKA

Instytut Socjologii
Wydział Nauk Społecznych
Uniwersytet Gdański
ul. Jana Bażyńskiego 4, 80–309 Gdańsk
elzbieta.kolasinska@ug.edu.pl

Bibliografia

- Arenberg, I. (2015). Three Cases of Karoshi Without the Typical Pathomorphological Features of Cardiovascular/Cerebrovascular Disease QJM, *An International Journal of Medicine*, 108(4), pp. 349–350.
- Arnošťová, M. (2017). Chinese overtime culture among white-collar workers in the first-tier cities. *Acta Asiatica Varsoviensia*, 30, ss. 7–28
- Chen, F. (2015). China's road to the construction of labor rights. *Journal of Sociology*, June 5, pp. 1–15.
- Cimek, G. (2021). Wpływ konfucjanizmu na chińską narrację w warunkach globalizacji. *Przegląd Religioznawczy*, 4(282), ss. 99–116.
- Dudek, B. (2008). Pracoholizm – szkodliwy skutek nadmiernego zaangażowania w pracę. *Medycyna Pracy*, 59(3), ss. 247–254.
- Enhua, H., Zhang, Maolong Z., Hongmei, S., Long, Z., Yue, Y. (2018). Job satisfaction and union participation in China: Developing and testing a mediated moderation model Alternate title: Job satisfaction and union participation. *Employee Relations, Bradford*, 40(6), pp. 964–980.
- Fuchs, D., Tse, P., Feng, X. (2019). Labour research under coercive authoritarianism: Comparative reflections on fieldwork challenges in China. *Economic and Industrial Democracy*, 40(1), pp. 132–155.
- Gittings, J. (2010). *Historia współczesnych Chin. Od Mao do gospodarki rynkowej*. Kraków: Wyd. UJ.
- Góralczyk, B. (2010). *Chiński Feniks. Paradoksy wschodzącego mocarstwa*. Warszawa: Wyd. Akademickie Dialog.
- Góralczyk, B. (2017). Geostrategia Xi Jinpinga – Chiny ruszają w świat. *Rocznik Strategiczny 2016/2017*, ss. 286–300.
- Huntington, S.P. (1991). Democracy's Third Wave. *Journal of Democracy*, pp. 12–34.
- Kupś, H., Szatkowski, M., Dahl, M. (red.). (2021). *70 lat Chińskiej Republiki Ludowej w ujęciu interdyscyplinarnym*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Dialog.
- Lin, K. (2020). Tech worker organising in China: A new model for workers battling a repressive state. *New Labor Forum*, 29(2), ss. 52–59.
- Liu, H.Y. (2022). The role of the state in influencing work conditions in China's internet industry: Policy, evidence, and implications for industrial relations. *Journal of Industrial Relations*, pp. 1–19.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics*. Addison Wesley, Reading. Workaholic: Living with them, working with them. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Malinowska, D. (2017). *Kiedy praca szkodzi? Wskazówki dla terapeutów pracujących z osobami nadmiernie angażującymi się w pracę*. Warszawa: Fundacja Eton.
- Marszałek-Kawa, J. (red.). (2014). *Globalna potęga Chin: czynniki i perspektywy*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Marszałek-Kawa, J., Dmochowski, T. (red.). (2018). *Rozważania o kierunkach współczesnej polityki Chin*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Miao Qi, Li Jing, Yu-Peng B., Yan-Geng MD, Zhang Fu, Xiao Ning, Li Dong-Ri (2020). Three Cases of Karoshi Without the Typical Pathomorphological Features of Car-

- diovascular/Cerebrovascular Disease. *The American Journal of Forensic Medicine of Pathology*, 41(4).
- Montgomery, A.J. (2019). Burnout in healthcare: the case for organisational change. *BMJ Clinical Research*, pp. 1–5.
- Nishiyama, K., Johnson J.V. (1997). Karoshi—Death from Overwork: Occupational Health Consequences of Japanese Production Management. *International Journal of Health Services*, 27(4).
- Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction*. New York: World Publishing.
- Retowski, S. (2003). Pracoholizm – próba teoretycznego zdefiniowania zjawiska. W: B. Wojaszkę, M. Plopa (red.). *Osobowość a procesy psychiczne i zachowanie*. Kraków: Impuls
- Taylor, B., Li, Q. (2007). Is ACFTU a union and does it matter? *Journal of Industrial Relations* 49, pp. 701–715.
- Walkowski, M. (2017). Chiński model rozwoju społeczno-gospodarczego i jego potencjalna adaptacja w Europie. *Przegląd Strategiczny*, 10, ss. 335–366.
- Wiktor, Z. (2020). Marksizm i konfucjanizm w ideologii Komunistycznej Partii Chin. W: D. Kawa (red.). *Ideologia i przywództwo we współczesnych Chinach*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek
- Żemigala, M. (2018). Zjawisko śmierci z przepracowania. *Studia i Prace WNEiZ US*, nr 52(3), ss. 177–186.
- Netografia**
- China Go Global (2014). Pobrane z: <https://www.oecd.org/china/china-go-global.htm>.
- China Labour Biulletin. Pobrane z: https://maps.clb.org.hk/statistics?i18n_language=en_US&map=1&startDate=2022=03-&endDate2022=09-&eventId=&keyword=&addressId=&parentAddressId=&address=&industry=&parentIndustry=&industryName=.
- International Labour Organization (2013). *Case Study: Karoshi: Death from overwork*. Pobrane z: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/lang--en/index.htm.
- Kozieł, H. *Karoshi – azjatycka kultura pracy może cię zabić*. Pobrane z: <https://www.rp.pl/plus-minus/art2735701-karoshi-azjatycka-kultura-pracy-moze-cie-zabic>.
- Lau Ka-Kuen (2021). “Lying flat” represents the mindset of lying down instead of being a productive member of society. Pobrane z: <https://www.globaltimes.cn/page/202204/1258945.shtml>.
- Liang, A. *Ile konfucjanizmu w Chinach*, 2018. Pobrane z: <https://chiny24.com/headline/konfucjanizmu-chinach>.
- Money. *Chiny zakazują tej formy pracy. Koniec z nadgodzinami*. Pobrane z: <https://www.money.pl/gospodarka/chiny-zakazuja-pracy-koniec-z-tym-systemem-6676740458154848a.html>.
- SN Business *Jack Ma endorses China’s controversial 12 hours a day, 6 days a week work culture*. Pobrane z: <https://edition.cnn.com/2019/04/15/business/jack-ma-996-china/index.html>.
- Statista. Pobrane z: <https://www.statista.com/statistics/278349/average-annual-salary-of-an-employee-in-china/>.

The New York Times (2021). *These Chinese Millennials Are 'Chilling' and Beijing Isn't Happy*. Pobrane z: <https://www.nytimes.com/2021/07/03/world/asia/china-slacker-s-tangping.html>.

Tyszkowski, J. *Chiny: Zetki nie chcą się przepracować, więc leżą. Bierzmy z nich przykład!* Pobrane z: <https://vibez.pl/wydarzenia/chiny-zetki-nie-chca-sie-przepracowac-wiec-leza-bierzmy-z-nich-przyklad-6649452662463392a>.

Zaophing. Pobrane z: <https://www.google.com/search?q=Zhaopin%2C+8+Hours+of+White-collar&oq=Zhaopin%2C+8+Hours+of+White-collar&aqs=chrome..69i57.2132j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>.