

ANETA DUDA

RUCH *DEGROWTH* – ZMIANA SPOŁECZNA?

PYTANIA O SUKCES ŻYCIOWY (STUDIA PRZYPADKÓW)

ANETA DUDA

Doktor hab. Jej zainteresowania naukowe skupiają się wokół aktywizmu konsumenckiego, reklamy społecznej, public relations, socjotechnik medialnych. Jest opiekunką Akademii Młodych Dziennikarzy, zastępcą przewodniczącego Olimpiady Wiedzy o Mediach (komitetu w Lublinie). Jej ostatnia książka to *Medialne socjotechniki brandcastingu. Hybrydyzacja, uwiarygadnianie, zadaniowość* (2018). ORCID: 0000-0003-2349-3517.

KONTEKST HISTORYCZNY

Po 1989 roku państwa byłego bloku wschodniego z dużymi nadziejami przyjęły kapitalizm wolnorynkowy. Za szybkim, bo trwającym zaledwie cztery lata, przejściem od socjalizmu do kapitalizmu szła restytucja określana mianem „powrotu do normalności”, budowania społeczeństwa nowoczesnego, demokratycznego. Kapitalizm obiecał swoisty powrót do integracji i zamożności. Wraz z wolnym rynkiem stał się chyba najbardziej widoczną cechą globalnej jedności, dominującą osią dla pokoju i dobrobytu. Odmieniane przez wszystkie przypadki pojęcia demokracji czy wolnego rynku stawały się wartościami niewymagającymi uzasadnień – miały pokazywać moralną wyższość angloamerykańskiego kapitalizmu nad wszelkimi innymi ustrojami. Lansowano tę wersję, utożsamiając ją ze wszystkim, co nowoczesne. Chodziło o takie ideały indywidualne, materialne i kulturowe, które niekoniecznie miały wiele wspólnego z realną Ameryką, ale umożliwiwały krajom byłego bloku wschodniego uniknięcie losu niezamożnych rejonów świata: skrajnych nierówności czy autorytaryzmu. Dyskurs jego propagatorów łączył się z wyjątkowo optymistycznym, progresywistycznym i modernizacyjnym nastawieniem.

Wchodzenie w światowy system kapitalistyczny miało tu wszelkie cechy modernizacji imitacyjnej, ale o specyficznym rysie. Przejmowano równocześnie

wzory, instytucje i wartości z kilku faz rozwojowych zachodnich społeczeństw. Celem stało się takie zarządzanie, by utrzymać wysoką stopę zysku, a nawet podnieść jej wskaźnik w miejscu pracy, i zabezpieczyć różnorodne możliwości akumulowania kapitału. Społeczeństwa doświadczające przez lata socjalistycznego niedoboru godziły się na porządek społeczny premiujący sukces materialny. Z czasem jednak widoczne stawało się wyczerpywanie się modernizacyjnego entuzjazmu. Ameryka czy Europa Zachodnia przestały budzić neoficki zachwyty¹.

Niektórzy zaczęli rezygnować ze swoich aspiracji zwiększania materialnego dobrobytu. Co jest tego przyczyną i jakie mogą być skutki? Jak wyglądają takie praktyki w Polsce, Czechach, na Słowacji – wciąż aspirujących do grupy krajów zamożnych, w których tęskniono za lepszym światem i tak chętnie skorzystano z jego oferty, gdy tylko pojawiła się taka możliwość?

RUCH *DEGROWTH*. WPROWADZENIE TEORETYCZNE

Obok procesów globalizacji, migracji, rewolucji informacyjnej, rosnącej wielokulturowości, zmiany społeczne wyrażają się też w nowych praktykach społecznych kładących nacisk na wartości postmaterialne. W odpowiedzi na hiperkonsumpcję, stres, przepracowanie i inne koszty psychologiczne popularny staje się dyskurs zrównoważonego stylu życia. W literaturze takie praktyki określa się jako „dobrowolną prostotę” (*voluntary simplicity*), „proste, powolne życie” (*simple living, slow life*) czy najszerszej: ruch *degrowth*² eksponujący recykling, redystrybucję (mniejsze zużycie materiałów i energii), *downshifting*. Słowem, lęk przed rozpędzoną przyszłością każe się poważnie zastanowić nad tym, czy nie należy zwolnić, budować spokojnie *slow society*.

Juliet B. Schor wskazuje, że amerykański ruch *degrowth* odnosi się przeważnie do osób mieszkających w dużych miastach, przedstawicieli wyższej klasy średniej czy w ogóle mieszkańców krajów zamożnych. Wyniki szeroko zakrojonych badań przeprowadzanych w różnych krajach wskazały między innymi, że blisko 23 proc. mieszkańców Australii dobrowolnie zrezygnowało z wysoko płatnej, ale bardzo absorbującej pracy. Największe nasilenie tego zjawiska ma jednak miejsce w USA. Szacuje się, że już ponad 30 proc. Amerykanów „coś robi” w tym kierunku³. W Europie skala procesu jest mniejsza, ale już dwie dekady temu trend ten dotyczył 26 proc. Anglików, 20 proc. Niemców i 17 proc. Francuzów⁴. Im wyższy średni poziom życia, tym więcej osób weryfikuje swój stosunek do kariery, zarobków i stylu życia. Pojawia się pytanie, jak to zjawisko wygląda w krajach takich jak Polska, Czechy, Słowacja, wciąż próbujących zbliżyć się do gospodarek zachodnioeuropejskich⁵.

1 *Deep pessimism regarding the economic outlook – in autumn 2008. Public opinion in the European Union*, Eurobarometer 70, październik–listopad 2008, s. 95.

2 Pojęć *degrowth movement* i *downshifting* (jego praktyczna realizacja) na potrzeby tego opracowania będę używała zamiennie.

3 J.B. Schor, *The Overspent American: Why We Want What We Don't Need*, Harper Perennial, New York 2018, s. 114–119.

4 S.R. Anderson, P.H. Ray, *The Cultural Creatives: How 50 Million People Are Changing the World*, Harmony, New York 2001.

5 W Polsce obserwowany jest niewielki wzrost PKB: z 67 proc. średniej unijnej w 2014 roku do 70 proc. w 2019 roku. Także Czesi doganiają kraje zachodnie: PKB *per capita* równa się 89 proc. średniej unijnej i zbliża się już do poziomu mieszkańców Hiszpanii i Włoch. W Słowacji kształtuje się ona na poziomie 77 proc. Źródło: Eurostat.

METODOLOGIA BADAŃ

Do badań szukano osób, u których zmiana była daleko idąca, radykalna i dotyczyła dobrowolnej rezygnacji z dotychczasowych dochodów, których wysokość kształtowała się powyżej średniej, a także zmiany miejsca pracy (a nie na przykład jedynie zmniejszenia liczby jej godzin) albo w ogóle rezygnacji z zatrudnienia czy z zapewniającego wysoki status stanowiska.

Wywiady skoncentrowane były na pięciu głównych zagadnieniach, takich jak:

- Motywy zmiany (Dlaczego podjęto decyzję o rezygnacji z pracy? Jaki był charakter poprzedniej pracy? Co było w niej nie do zaakceptowania?).
- Charakter tej zmiany (Na czym dokładnie polegała zmiana? Z czym należało się najpierw zmierzyć? Jak się zmieniły rozkład codziennych obowiązków, konsumpcja, spędzanie czasu wolnego?).
- Reakcje innych (Jak inni zareagowali na zmianę? Czy któraś z tych reakcji była wyjątkowo zaskakująca: negatywnie, pozytywnie?).
- Ogólna refleksja – bilans korzyści i strat (Jakie były pierwsze odczucia po podjęciu decyzji? Co wydało się całkowicie inne? Co było trudne, łatwe? Czy dziś, z perspektywy czasu, postąpiono by tak samo, dlaczego?).
- Konsekwencja podjętej decyzji (Czy wrócono do poprzedniego stylu życia? Jeśli tak, jakie były tego powody?).

Badanie ruchu *degrowth* jest dość skomplikowane, choćby przez fakt, że jego nieliczni reprezentanci znajdują się w różnych, niekiedy odległych miejscach. W przypadku osób trudno dostępnych i przy próbie skonstruowania możliwie pełnego oraz szczegółowego obrazu motywacji za optymalną uznano technikę częściowo ustrukturyzowanego wywiadu. Do przeprowadzania wywiadów zaangażowano czeskich i słowackich studentów przebywających w Polsce na wymianie międzynarodowej Erasmus. W Polsce przeprowadzała je autorka badań. W pięciu przypadkach były to wywiady bezpośrednie, w pozostałych korzystano z aplikacji Skype, Messenger, WhatsApp. Do pierwszych ośmiu osób dotarto dzięki forum internetowym Forsal.pl i GoldenLine.pl (Polska), Facebook.com/rustnerust (Czechy), Wolf.sk (Słowacja), na których dyskutowano o *degrowth movement*. Następnie, korzystając z metody kuli śnieżnej, pozyskiwano kolejne osoby o podobnych doświadczeniach. Wziąwszy pod uwagę wady tej metody, poczyniono wysiłki, by grupa 38 osób była możliwie zróżnicowana pod względem wieku (29–52 lata), płci, miejsca zamieszkania, charakteru relacjonowanych faktów i doświadczeń. Badania przeprowadzono w maju i czerwcu 2015 roku i powtórzono je z 31 osobami z tej grupy w czerwcu, sierpniu i wrześniu 2019 roku. W tabelach 1–5 podano zestawienie danych ilościowych.

Prezentowane na większą skalę⁶ idee *degrowth* stanowią wyzwanie dla materializmu, „pragmatyzacji świadomości zbiorowej”⁷ i idącego za nimi społecznie usankcjonowanego „sukcesu – kariery zawodowej”. Mogą one tym samym uruchamiać pewne zjawiska społeczne, być *spiritus movens* rodzącej się dopiero

6 Downshifterzy stają się głównymi bohaterami popularnych seriali, na przykład polskiej produkcji „Nad rozlewiskiem”.

7 E. Wnuk-Lipiński, *Demokratyczna rekonstrukcja. Z socjologii radykalnej zmiany społecznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996, s. 271.

rzeczywistości, stopniowego przekształcania systemu – na razie dzięki indywidualnym postawom, nielicznym, ale zaangażowanym, wymagającym samodyscypliny i wyrzeczeń. Mogą się też okazać kolejną modną, samozwrotną⁸ praktyką, gloryfikującą samorealizację.

Tabela 1. Charakter poprzedniej pracy

Typ przedsiębiorstwa/ instytucji	Poprzednio wykonywany zawód
międzynarodowe korporacje	przedstawiciel handlowy (4), marketing manager (3), manager produktu (3), project assistant (3), architekt systemu – informatyk (2), programista (2), specjalista ds. organizacji imprez (2), HR manager (2), regionalny koordynator zespołu (1), konsultant IT (1), administrator sieci (1), webdeveloper (1), kierownik biura (1), kierownik wydziału informacji (1), dyrektor handlowy (1), kierownik ds. optymalizacji zasobów (1), administrator baz danych (1), koordynator wewnętrzny (1)
krajowe przedsiębiorstwa	dyrektor marketingu i PR (2), pracownik obsługi sceny (1), dziennikarka (1), PR-owiec (1), kierownik pracowni akustycznej (1), stomatolog (1)

Tabela 2. Praca/aktywność niezarobkowa po rezygnacji z wysoko płatnego stanowiska (2015 rok)

Typ przedsiębiorstwa/ instytucji	Obecne miejsce pracy lub prowadzona działalność
własny biznes	firma IT (3), działalność agroturystyczna (3), gospodarstwo rolne (3), sklep internetowy (2), restauracja (2), zakład fryzjerski (2), gabinet masażu (1), gabinet odnowy biologicznej (1), prowadzenie bloga (2), biuro podróży (1), realizacja warsztatów rozwoju osobistego (1), rodzinna firma reklamowa (1), konsulting (1), pracownia artystyczno-rzemieślnicza (1), usługi związane z rekreacją – wspinaczką (1), wytwórnia słodczy (1), projektowanie wystroju wnętrz (1)
krajowe przedsiębiorstwa/ instytucje	muzyk (2), nauczycielka (1), stomatolog w lokalnej przychodni (1), dystrybutorka artykułów wystroju wnętrz (1)
inne	podróże (3), opieka nad dziećmi i domem (3)

Tabela 3. Praca/aktywność w 2019 roku

Kontynuacja <i>downshiftingu</i>	Powrót do poprzedniego stylu życia
firma IT (2), zakład fryzjerski (2), gospodarstwo rolne (2), restauracja (2), usługi rekreacyjno-kulturalne (2), działalność agroturystyczna (2), sklep internetowy (1), gabinet masażu (1), gabinet kosmetyczny (1), prowadzenie bloga (1), firma reklamowa (1), pracownia artystyczno-rzemieślnicza (1)	przedstawiciel handlowy (2) programista (1), manager projektu (1), konsultant IT (1), webdeveloper (1)
muzyk (1), nauczycielka (1), stomatolog w lokalnej przychodni (1)	
opieka nad dziećmi i domem (4)	

⁸ A. Giddens, *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, tłum. A. Szulżycka, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010, s. 203.

Tabela 4. Miejsce zamieszkania* z podziałem na badane lata

Przed 2015 rokiem	Rok 2015	Rok 2019
duże miasto i przedmieścia (33), średnie miasto (5)	duże miasto i przedmieścia (10), średnie miasto (8), małe miasto (9), wieś (11)	duże miasto i przedmieścia (14), średnie miasto (5), małe miasto (5), wieś (7)

* Miasta małe – liczba ludności poniżej 20 000 mieszkańców, miasta średnie – 20 000–100 000, miasta duże – 100 000 i więcej.

Tabela 5. Zmiana postawy z uwzględnieniem narodowości osób badanych

	Rok 2015	Kontynuacja (2019 rok)	Powrót do poprzedniego stylu życia (2019 rok)
Czesi	13	9	1
Polacy	14	9	3
Słowacy	11	7	2

WYNIKI BADAŃ

1. MOTYWY ZMIAN – ZRZUCANIE „ZŁOTYCH KAJDANKÓW”

Z wypowiedzi badanych osób wyłania się kilka głównych motywów zmiany stylu życia. Można je uporządkować od tych najczęściej wymienianych do jednostkowych. W dyskursie downshifterów czeskich na plan pierwszy wybijał się rozwój osobisty, pragnienie, by czerpać z życia więcej satysfakcji; słowackich i polskich – głównie frustracje związane z charakterem pracy w korporacji. Z absorbującej kariery rezygnowały osoby, u których pojawił się problem wypalenia zawodowego, przemęczenia, konfliktów wartości na styku interesów pracodawcy i własnych przekonań, pracy zawodowej i życia prywatnego.

Dwudziestu dwóch badanych wskazywało właściwie na te same powody, które jeden z rozmówców określił jako „korporacyjny reżim pracy”. Polegał on na nieustającej presji, zbyt dużym tempie pracy („bez ustanku i potrzeby pompowane ciśnienie”), wciąż rosnących wymaganiach, konieczności rezygnacji z własnych potrzeb ze względu na interesy pracodawcy.

Rozmówca nr 6 [R6]: *Mój szef spał w firmie. Był naprawdę super. Imponował mi wiedzą, zaangażowaniem, pomysłowością, ale inni też musieli pracować po 14 godzin na dobę i tak jak on spać w pracy.*

[R12]: *Czułam, że się kończę, że staję się wrakiem człowieka [...]. Początkowo myślałam, że to problem tej konkretnej korporacji, więc zmieniałam ją na inną – zawsze z tą samą albo i lepszą pensją. Ale wszędzie było tak samo.*

[R32]: *Nierzadko zostawałam do północy, następnego dnia byłam w biurze już o 8 rano. I wciąż się łudziłam, bo szef jak mantrę powtarzał, że nie rozlicza mnie z godzin pracy, zrobię – jestem wolny. Na początku wierzyłam w ten „system zadaniowy”, że wystarczy szybko się uwinąć z robotą, a potem wolne. Nie wiem, jak szybko musiałbym pracować, a chwalili mnie za organizację i tempo, ale przekonałem się, że „zadaniowość” oznacza pracę od godz.*

8 rano do 8 wieczorem. W weekendy też trzeba było być zadaniowym, gdy się odpowiadało za blisko 20 oddziałów w całej Polsce, a poza tym najwięcej w tym biznesie działa się właśnie w soboty i niedziele. Potem dostajesz awans i starasz się jeszcze bardziej. Chwalą cię, poklepują po plecach i wydaje się, że wszystko idzie w dobrym kierunku. Wyobraź sobie, że twój telefon dzwoni non stop przez 12 godzin, laptop non stop sygnalizuje maile. I nie przez dzień, tydzień, a lata.

Za kumulującym się stresem i zbyt krótkim odpoczynkiem szły zaburzenia psychosomatyczne: „Cztery albo pięć razy trafiłam na pogotowie z ciśnieniem przekraczającym wszelkie normy. Wolne weekendy były najgorsze, bo łapałam migrenę, która ścinała mnie z nóg. Mój organizm sygnalizował, krzyczał, a ja nie chciałam słuchać. Albo powtarzałam sobie: później, później, na odpoczynek przyjdzie jeszcze czas” [R18].

Nie było granic między życiem prywatnym a firmą – mówiła większość badanych. Niemal całkowicie należało poświęcić się pracy, co początkowo dawało satysfakcję, poczucie bezpieczeństwa i komfortu ze względu na ponadprzeciętną wysokość zarobków i różnego rodzaju profity, ale po kilku, kilkunastu latach zaostrzał się konflikt pomiędzy rolą rodzicielską i zawodową. Głównie kobiety wskazywały na konieczność ciągłego, stresującego „lawirowania” między wymaganiami zawodowymi a rodzinnymi:

[R18]: *Mój pomysł, żeby rzucić pracę na etacie w korporacji, rozpoczął się, gdy mój syn zwrócił mi uwagę, że zbyt wiele rzeczy ktoś robi za mnie. Ktoś odbierał moje dzieci z przedszkola, ktoś pomagał w ich wychowywaniu, zakupy robiłam przez internet. Nie domyślałam doby, nie starczało mi czasu na pomyślenie, czym są zakupy, obiad, dzieci.*

[R27]: *Któregoś razu, jak wróciłem do domu, córka spytała mnie, na ile tym razem przyjechałem.*

[R34]: *Ani nie byłam dobrą matką, bo spędzałam z dziećmi za mało czasu, ani dobrym pracownikiem. Gdy po raz kolejny musiałam rezygnować z integracyjnego wyjazdu, miałam wrażenie, że traktują mnie jak outsidera i zaraz wyrzucą z pracy. Rola żony też mi nie wychodziła, bo gdy w końcu zdarzało nam się z mężem być razem, to obydwójce padaliśmy ze zmęczenia.*

Praca w korporacji wydawała się szansą, zwłaszcza dla młodych ludzi, na zaistnienie na rynku pracy, dobre zarobki, awans. Rozwój zawodowy okazywał się jednak zbyt ograniczający. Badany przestał odpowiadać taki zhierarchizowany i sztywny model kariery:

[R12]: *Kocham wolność i partnerstwo, a w korporacji jest to nie do zrealizowania. Ktoś zawsze od kogoś zależy, komuś podlega i te wieczne maski „uśmiechniętego perfekcjonisty”...*

[R6]: *Cena sukcesu jest za duża. Korporacja nakręca tylko w jedną stronę, w ściśle określonym kierunku. Musisz stać się trybikiem, nie masz czasu na myślenie o rzeczach z nią niezwiązanych. [...] Odbiera ci spontaniczność, otwartość, refleksyjność. Nie masz czasu, by się zastanowić, zatrzymać, usiąść i pomyśleć. Wszystko toczy się coraz szybciej, przestajesz zastanawiać się, po co i gdzie. Jak przyjdzie taka refleksja, wcięż ją odsuwasz na później,*

racjonalizujesz, że kiedyś odpoczniesz, teraz jeszcze nie możesz. Boisz się urlopu, bo wtedy trudno te myśli odpędzić, a jeszcze trudniej z tego urlopu wrócić.

[R12]: *Praca nie była związana z ludźmi. Tak, miałam ich obok, ale najważniejsze były liczby, analizy, estymacje, deadliny. [...] Ile można być niewolnikiem w bezdusznej korporacji?*

W wypowiedziach większości rozmówców przewijały się: poczucie utraty kontroli nad własnym życiem, rosnąca frustracja i świadomość poważnych konsekwencji, jakie niesie korporacyjna praca w sferach życia małżeńskiego, rodzinnego, społecznego. Po pewnym czasie etat i prestiż przestały wystarczać, gdyż całkowicie znikł sens takiej pracy. Jedna z kobiet ironicznie podsumowała, że mogła być skrzypaczką, a została „wizjonerką sprzedażową”: „W korporacji przestałam marzyć. Wskaż mi choć jedną rzecz, oprócz pieniędzy, które mają sens w korporacyjnej pracy?” [R22]. Motywy zmiany kilkakrotnie miały charakter „terapeutyczny”. Podejmowanie coraz większej liczby obowiązków, pracoholizm, o którym otwarcie mówiono, były sposobem rekompensowania własnych deficytów, zabieganiem o szacunek, wypelnianiem oczekiwań innych:

[R7]: *Porzuciłem rodzinną tradycję w zawodzie stomatologa. To niejako rozumiało się samo przez się, że mam zostać jakimś lekarzem, jak ojciec, dziadek. Mam za sobą 5 lat praktyki w zawodzie stomatologa, choć przyznaję, studia na stomatologii podczas I roku rzuciłem chyba sto razy. Wciąż mi wmawiali, że to taki fajny zawód, że sam zacząłem myśleć, że może przynosić niezłe pieniądze. Pieniądze przynosił, ale gdy zacząłem pracować, stomatologia okazała się dla mnie „wulkanem stresu”. Byłem dobry w tym fachu, ale po prostu dusiłem się w tej robocie.*

[R18]: *Odkąd pamiętam, byłem na najwyższych obrotach. Najpierw dość wcześnie urodziłam córeczkę, ale studiowałam dalej, nie chciałam przerywać studiów. Potem kolejna córeczka – to samo... Z najwyższą średnią skończyłam studia. Dwa dni później poród. Rozpoczęłam studia podyplomowe i pracę. Na najwyższych obrotach. Chorobliwie musiałam być najlepsza, a potem w korporacji wszyscy moi koledzy i koleżanki też byli jakoś psychicznie skrzywieni, więc wyjść był iście morderczy.*

Kolejnym z powodów rezygnacji z pracy w korporacji była chęć sprawdzenia się we własnym biznesie. Dwanaście osób wskazało, że chciało wziąć sprawy w swoje ręce i pracować w środowisku, w którym nie ma ograniczeń, można samemu ustalać warunki, poza korporacyjnymi zasadami. Zaczęły więc szukać możliwości innego, bardziej zrównoważonego życia zawodowego.

Pojawiały się również konflikty w sferze wartości, gdy na przykład okazywało się, że kolejna kampania reklamowa miała być promocją papierosów, bądź kiedy należało podjąć decyzje dotyczące zwolnienia wielu ludzi, z czym „nie można sobie poradzić” i co „odchorowuje się” przez wiele miesięcy:

[R5]: *Czułam się za tych ludzi odpowiedzialna, za to, że tracili pracę często z dnia na dzień. A ładnie się to nazywało optymalizacją zasobów. Zwalniałam ludzi, którzy poświęcali się do granic możliwości, by tej pracy nie stracić [...]. Nikogo na górze to nie obchodziło. Tłumaczyłam, że kryzys wcześniej czy później musi minąć, a takich pracowników nie znajduj*

nigdzie. Nie, tu musiały zgadzać się liczby, tak żeby w podsumowaniu zawsze wychodziło na duży plus.

Decyzję o rezygnacji z korporacyjnej pracy większość rozmówców podejmowała powoli. Była ona rezultatem długiego procesu zadawania sobie pytań o cele życiowe i własne miejsce w tak urządzonym świecie: „Moje odchodzenie od systemu trwa, odkąd uświadomiłem sobie swoją odrębność jako osoby [...], już wiedziałem, że nie zamierzam ani «dorabiać się» w znaczeniu materialnym, ani też robić «kariery» w sensie statusu społecznego” [R1]. W ośmiu przypadkach przyśpieszyła ją pewne krytyczne albo ważne wydarzenia, jak zajście w ciążę czy problemy zdrowotne.

Sam proces zmiany nie polegał na „przełączeniu się” z korporacyjnego stylu życia na spokojniejszy, ale był stopniowym pogłębianiem świadomości na temat własnych potrzeb rozwojowych, możliwych do zrealizowania dzięki samodzielnemu dysponowaniu swoim czasem: „Nie jest tak, że pracując w korporacji, nagle doznajesz olśnienia, że celem twojego życia jest wypasanie owiec w górach. Proces przebiega stopniowo, coraz więcej rzeczy zaczyna cię uwierać, dojrzewasz, pozbywasz się złudzeń. To musi potrwać” [R23]. Jak ujął to inny rozmówca [R31], osoby takie poszukują spójności między tym, co robią w życiu, a tym, kim faktycznie są, acz przeważnie jest to cel do realizacji na długie lata, jeśli nie na całe życie.

2. CHARAKTER ZMIANY – „W DRODZE DO WOLNOŚCI”

Najczęściej pojawiającymi się wątkami w opisie doświadczanej zmiany było poczucie wolności i otwierające się pole do realizacji zainteresowań, pasji. Opisy „dróg do wolności” przybierały różne odcienie. Była to wolność „niesamowita” [R3], „umiarkowana” [R5], ale i „wymagająca” [R12]. W czterech przypadkach zdefiniowano ją jako życie poza systemem:

[R1]: *Moje odchodzenie od systemu trwa [...]. Nie da się zamienić na pieniądze czasu poświęconego dzieciom, chodzenia po lesie, czytania książek czy kreacji artystycznej. A właśnie na to dybie nienasycony potwór systemu. Chce zabrać nam to, co najcenniejsze i prawdziwe, a w zamian dać zdolność kredytową, skorumpowaną medycynę, trującą żywność, toksyczne „leki”, „egzotyczne wakacje” – by podtrzymać wydajność.*

Nowe zajęcia może nie miały sztywnych godzin pracy, ale w dziesięciu przypadkach – jak przyznawano – pochłaniały więcej czasu niż korporacyjny etat. „Biznes agroturystyczny, a szczególnie jego początki, to praca na dwa etaty” – tłumaczyła jedna z rozmówczyń [R21]. Z niektórymi trudno było się umówić na wywiad, gdyż ciągle nie mieli czasu. Przekładali spotkanie kilkukrotnie, by w końcu w ogóle je odwołać. Trudno zatem mówić o „redukcji biegu”, tyle że zakładano własną firmę i – jak podkreślano – praca wiązała się z pasją.

Propozycje ruchu przemawiały głównie do osób wykształconych i – bądź co bądź – z pewnymi zasobami finansowymi. Decyzji nie podejmowano pochopnie. Starano się wszystko przeliczyć i zaplanować. „Przezornie nie rzuciłem dobrze płatnej posady, bo najpierw chciałem sprawdzić, czy to zadziała” – mówił jeden

z respondentów. Nowe firmy nie od razu jednak przynosiły oczekiwane dochody. Na początku badani żyli „z topniejących oszczędności i w niepewnej perspektywie przyszłości” [R13]. Ani jeden z rozmówców nie osiągnął zarobków zbliżonych do tych z korporacyjnych etatów.

Pierwsze miesiące, a nawet lata były trudne. „Finanse są wciąż nieprzewidywalne” – przyznawano [R21]. Brakowało stabilności, jaką dawał etat – mówili otwarcie. „Brak kasy to cena, jaką płaci się za wolność” [R12]. Badani odczuwali lęk, niepewność co do słuszności podjętych decyzji: „Trzeba szczerze przyznać, że korporacja ma swoje plusy. Nie mówię tu o różnego rodzaju profitach, typu premie, laptopy, komórki, wyjazdy integracyjne (choć przydałoby się to teraz). Ale o pewności, że do 10 wpłyną pieniądze. Kiedy masz własny biznes, często te pieniądze musisz wyszarpywać, a często ci się to nie udaje. Zostajesz goła, bez złotówki na bułkę” [R17].

Jednocześnie rozmówcy wskazywali na wielką ulgę, związaną zarówno z fizycznym wypoczynkiem („Przez miesiąc «odspiałam» chyba wszystkie te lata” [R35]), jak i ze swoistą autoterapią, a nawet psychoterapią – podjęło ją osiem osób.

Zmiana wzorców konsumpcji stawała się jednym z pierwszych kroków w tej metamorfozie. Obniżenie materialnego poziomu życia było konsekwencją, co oczywiste, rezygnacji z korporacyjnego wynagrodzenia, ale też szła za tym satysfakcja z bardziej racjonalnego, „refleksyjnego podchodzenia do zakupów” [R12]. By wyeksponować tę korzystną (w opinii większości rozmówców) zmianę, wskazywali oni na swoje dotychczasowe błędy konsumpcyjne:

[R21]: *Sklepy, galerie handlowe to był mój ulubiony sposób spędzania wolnego czasu. To była nagroda za ciężki dzień w pracy, możliwość odstresowania się. Często przykręcałam śrubę w pracy, mając w głowie tę nagrodę. Rzadko kiedy planowałam jakiś konkretny zakup w galerii. Wszystko, czego mi było trzeba, miałam: dziesiątki garsonek, butów, torebek. Półki uginały się od kosmetyków, a większość ładowała w koszu zaraz po otwarciu, bo coś mi w nich przeważnie nie pasowało. Jak tylko wpływała pensja, szybko ją wydawałam.*

Jak teraz robią zakupy? Są dużo bardziej świadomymi konsumentami: „Moje wcześniejsze rozpasanie było gigantyczne. Marnotrawstwo nie do usprawiedliwienia. Stresy też rozładowuję już w inny sposób. Nie przeglądam ulubionych stron sklepów odzieżowych. Idę do lasu, który zagląda mi do domu” [R36].

Sposoby ograniczania konsumpcji były u wszystkich dość podobne: rezygnacja z wakacyjnych wyjazdów zagranicznych czy posiłków w restauracjach, kupowanie ubrań w sklepach z używaną odzieżą, robienie zakupów żywnościowych na bazarze, zakładanie ogródków. Do tej pory większość rozmówców jeździła na wakacje „na koniec świata” [R5], uczestniczyła w obozach trekkingowych, nurkowych, w safari. Już nie jeżdżą i wydaje się, że nie żałują tej zmiany, a nawet widzą więcej korzyści w spędzaniu wakacji w kraju, który jakby „odkrywają na nowo” [R21].

[R26]: *Wakacje to już nie egzotyka. Korzystamy z działek znajomych, pól namiotowych. To składanie i rozkładanie namiotów. Szukanie na mapach miejsc noclegowych. Dzieciaki były zachwycone. Czuli się jak poszukiwacze skarbów.*

[R7]: *To był inny czas niż ekskluzywne wakacje. Mimo że jakiś wolniejszy, spokojniejszy, bardziej obfitował w przygody. Córka stała się fanką żab, a ja doszłam do wniosku, że Kocham tę „klimatyczną” Polskę. Jest tu jeszcze tak wiele dzikich miejsc. W końcu naprawdę odpoczęłam. Cztery tygodnie na wakacjach! A co więcej, nie miałam z tego powodu wyrzutów sumienia!*

Kolejne często wymieniane nowe praktyki konsumpcyjne to różnego rodzaju bartery: pożyczanie sprzętów, wymiana zabawek czy artykułów spożywczych. Osoby, z którymi rozmawiano, zamieniały się produktami z sąsiadami, polecały udział w kooperatywach spożywczych czy tak zwanym *swappingu* (wymienianiu ubrań). Znaczące miejsce w ich wypowiedziach zajmował wątek przygotowywania i wspólnego spożywania posiłków. Stały się też o wiele uważniejsze podczas zakupów żywności. Częściowo wpływał na to ich ograniczony budżet, ale także zainteresowanie zdrowym odżywianiem. Wydatki na odzież uległy radykalnemu ograniczeniu. W wypowiedziach na ten temat pojawiał się nawet pewnego rodzaju prześmiewczy ton w ocenie dotychczasowych praktyk zakupowych:

[R12]: *Potrafiłam w miesiącu wydać kilka tysięcy na ciuchy. Weź pod uwagę, że korporacyjne ciuchy kosztują. Nie pójdziesz do pracy w swetrze ani codziennie w tej samej garsonce. Korpuludki bezbłędnie odczytują wartość twojego ciucha. Oszczędzanie jest tu po prostu niedopuszczalne. A teraz dla siebie przez ostatnie cztery lata kupiłam może pięć rzeczy.*

[R21]: *Dziś, po tych siedmiu latach, mam może jedną dziesiątą tamtych rzeczy. Starannie wybrałam to, co było wyjątkowo ładne, przydatne, dobre jakościowo. Używam tego do dziś, prawie nic nie dokupuję. Okazuje się, że u szewca za 10 zł można żelówki wymienić. Wszystko to kiedyś wyrzucałam, mimo że lubiłam ciuch, miałam przecież wtedy „prawdziwy” powód do nowego zakupu. Ciuchy? Dalej mam ich za dużo. Proces nie jest zakończony.*

Ten niższy materialny standard życia był rekompensowany przez – wyrażane wielokrotnie – „życiowe spełnienie, życie w zgodzie z samym sobą” [R29]. Dla wielu badanych marzeniem, które towarzyszyło im od zawsze, było otworzenie własnej firmy. Pieniądze – deklarowali – nie były już priorytetem. Ważne było to, że nie pracowali dla innych, nie odprowadzali „prowizji dla dziesięciu managerów decydujących o [ich – przyp. A.D.] zatrudnieniu” [R16].

Wątek pasji w tych opowieściach był ważny, właściwie kluczowy. Jedna z osób została instruktorką wspinaczki [R28], inna założyła restaurację z ekologicznym jedzeniem [R13], jeszcze inna sprzedawała „cudownie pachnące świece” [R18], następna kupiła stare siedlisko, które zamieniła na gospodarstwo agroturystyczne i urządziła własnoręcznie malowanymi meblami [R2], kolejna założyła „odjechany”, kameralny zakład fryzjerski [R12] itd.

Trzydzieści pięć wysłuchanych opowieści to historie z happy endem. Ich bohaterowie zamienili „korporacyjny kierat” [R5] na wolność decydowania o sobie, pracę we własnej firmie albo w mniejszym przedsiębiorstwie bądź skupili się na wychowywaniu dzieci. Mogłoby się wydawać, że ta radykalna zmiana pracy miała wyłącznie dobre strony. W większości tak właśnie brzmiał ten dyskurs – zbyt idealistycznie. Wszystkie niedogodności idące za nowymi doświadczeniami były

w nim przewartościowywane w taki sposób, że prawie w ogóle nie wydawały się dotkliwe. W jakim stopniu jednak były to jedynie pozornie racjonalne uzasadnienia? Jak trwała okazywała się ta identyfikacja? A może był to efekt pewnego kryzysu tożsamości, gdyż ta dotychczasowa, oparta na karierze w korporacji, ujawniła swoją pozorność?

3. REAKCJE INNYCH – „TAK NIE DA SIĘ ŻYĆ”

W większości przypadków (dwudziestu czterech) reakcje innych na wiadomość o ich decyzji nie były przychylne. Znajomi z korporacji, ale i rodzina „pukali się w czoło” [R29], byli przekonani, że „wróć z podkulonym ogonem, gdy zetknę się z «normalną» rzeczywistością” [R3]. Oceniali, że to fanaberia, kaprys, konsekwencja „trudnego okresu w życiu” [R14].

Ta „normalna”, czyli pozakorporacyjna, niejako gorsza rzeczywistość jawiła się więc jako coś, czego należało się obawiać. Jedynie pozostając w korporacji, można było czuć się bezpiecznym. Silne było zatem zinternalizowanie znaczenia wartości materialnych, bezpieczeństwa, swobody finansowej. „Masz pewność, że na twoje konto wpłynie co miesiąc niemała kwota. Pracujesz ciężko, ale nie za darmo. Gdzie będziesz miała takie zarobki i poczucie bezpieczeństwa przez kolejne miesiące?” [R9] – przekonywano.

Rezygnacja z pracy w korporacji była także postrzegana jako konsekwencja braku ambicji (materialnych, zawodowych) i problemów z poczuciem własnej wartości. Koleżanki krytykowały rozmówczynię za to, że pozostając w domu, decydują się na standard życia, którego „nawet psu by nie życzyły” [R5], i zgadzają się na wykorzystywanie przez męża i dzieci. Oprócz zaskoczenia czy niedowierzania, politowania, niezrozumienia i emocjonalnie wyrażanych pretensji była też obojętność: „Tu jest spora fluktuacja, wzruszali więc tylko ramionami. Jak nie ta, to inna. Na moje miejsce szybko kogoś znajdą. Tak jest w korporacji. Ludzie przychodzą, odchodzą i nikogo to ani ziębi, ani grzeje. To tak, jakbyś zmieniła komuś biurko w pokoju na podobne” [R29].

Decyzje były łączone z egoizmem, za którym miał iść brak odpowiedzialności za rodzinę, zwłaszcza dzieci. Konieczność rezygnacji z prywatnych przedszkoli czy szkół, brak możliwości wysłania dziecka na zagraniczne studia to argumenty na rzecz nieracjonalności takiej zmiany wysuwane aż w ośmiu przypadkach. Rozmówcy kontrargumentowali, że swoje decyzje opierali właśnie na potrzebie spędzania większej ilości czasu z rodziną i większego rodzicielskiego zaangażowania. Tu z kolei krytycy wytykali, że chodzi nie o ilość, lecz jakość relacji: „Mówili mi, że czas poświęcony dziecku to mogą być piękne, naprawdę wspólne wieczory, a nie stanie przy garach i czyszczenie podłóg. Na moje argumenty, że nie miałam takich wieczorów, bo dzieciaki już spały, jak wracałam do domu, mówili, że jestem nieorganizowana, wystarczyło lepiej zarządzać czasem” [R30].

Większość osób opuszczających korporacyjne środowisko nie mogła liczyć na wsparcie dawnych znajomych w tej nowej sytuacji. Nawet jeśli te znajomości przez jakiś czas były utrzymywane, to obie strony czuły się w tej relacji coraz bardziej niekomfortowo. Różnice zainteresowań i wartości zaczynały być zbyt duże: „Zapraszałam dziewczyny, sama jeszcze jakiś czas byłam zapraszana, ale

rozmowy o pracy i awansach to już nie była moja bajka. Jak zabierałam głos, chciałam zmienić temat, zapadała jakaś dziwna cisza” [R5]. Rozmówcy opisywali wiele niezręcznych sytuacji, kiedy wyczuwali, że przypadkowo spotkani znajomi z korporacji woleliby, by do tego spotkania nie doszło.

Tego typu decyzje okazywały się trudne do przyjęcia przez innych, gdyż – jak podkreślali – „tu trzeba było odwagi do zmiany, a tamci jej nie mieli” [R2]. Taki moralizatorski, krytykancki ton rozmówców pojawił się w siedmiu wypowiedziach. Respondenci przyznawali też, że znajomi wypominają im okazywanie wyższości i lekceważenia, zarzucają, że nie biorą pod uwagę wielu okoliczności, które uniemożliwiały im podjęcie podobnej decyzji.

Rozmówcy wydawali się przygotowani emocjonalnie na negatywne reakcje innych i dość odporni na próby wywoływania w nich poczucia winy. Jedna z badanych czuła się zwyciężczynią, mimo że koleżanki widziały w niej „kurę domową”, inna odnalazła „prawdziwe małżeństwo i miłość”, podczas gdy koleżanki zarzucały jej brak ambicji, a jeszcze inne mówiły o dzieciach, które „mają więcej mamy”, mimo że słyszały od znajomych, że nie dbają o ich przyszłość. Rozmówcy twierdzili, że nie zwracają uwagi na „hejt i presję otoczenia” [R25] albo starają się zrozumieć tę krytykę: „Faktycznie, jeśli masz spory kredyt, troje dzieciaków ulokowanych w szkołach, w tym dorastające, zbuntowane nastolatki, trudno byłoby im pewnego dnia powiedzieć: «Sorry Winnetou, zabieramy się na wieś. Może sobie jakoś poradzimy, może nie...»” [R24].

Budowali nowe przyjaźnie, relacje oparte na głębokim szacunku i wzajemnym zrozumieniu. Co więcej, decyzja o zmianie miała pozwolić im na zweryfikowanie dotychczasowych przyjaźni: „To, co mnie najbardziej zaskakuje, to że z tych starych znajomości prawie żadna nie przetrwała, no, może dwie. A wydawało się, że świetnie się rozumiemy i tworzymy zgraną paczkę. Wystarczyło wyjechać kilkadziesiąt kilometrów dalej i wszystko się rozsypało. Nikomu nie chce się ruszyć tyłka «tak daleko», a do Afryki czy Ameryki latają dwa razy w roku. Czy to była przyjaźń?” [R33].

Dwanaście osób doświadczyło pozytywnych reakcji, w tym ze strony rodziny. Zwłaszcza najbliżsi, którzy dostrzegali, jak wiele wyrzeczeń wymagała dotychczasowa praca, w pełni popierali decyzję o zmianie. Szczególnie wdzięczne wydawały się (młodsze) dzieci: „były zachwycone. Nie wspominają miło, gdy przychodziły pierwsze do przedszkola, a wychodziły jako ostatnie” [R15].

Wydaje się, że Polacy, Słowacy, Czesi raczej nie są jeszcze skłonni do akceptowania tego typu decyzji, może dlatego, że biorąc pod uwagę standard życia, zostają z tyłu w porównaniu z mieszkańcami krajów rozwiniętych. Obawiają się więc, że to, co na Zachodzie staje się popularne, tutaj może okazać się życiową głupotą, a w ostatecznym rozrachunku naiwniakiem będzie nie ten, kto pracuje ponad siły, lecz ten, kto odrzucił taką pracę. Choć zmęczeni pracą, Polacy, Słowacy, Czesi nie decydują się z własnej woli na niskobudżetowe życie. Pojawiające się (rzadko) uznanie dla takich decyzji wciąż miesza się z powątpiewaniem w ich słuszność.

4. BILANS ZYSKÓW I STRAT

Pierwsze odczucia po dokonaniu zmiany były dość różne – od zwątpienia, lęku, niepewności, poprzez zadowolenie i ulgę, aż do ekscytacji. Dziesięciu osobom

towarzyszyło wiele wątpliwości co do słuszności decyzji. Nowo założone biznesy nie od razu przynosiły oczekiwane zyski, z sentymentem zaczęto wspominać korporacyjną posadę ze stałą pensją, a także doceniać zdobyte tam doświadczenie.

Najczęściej wymienianymi problemami były finansowa niestabilność i związana z nią troska o przyszłość: „Jedyne, co mnie dziś martwi, to, co by było, gdybym się poważnie rozchorowała? Ta myśl jest ciągle gdzieś z tyłu głowy” [R34]. Wspomniano czasy, kiedy spontaniczny zakup droższego prezentu dla dziecka, męża czy żony i przyjaciół nie stanowił problemu, co dziś nie byłoby możliwe. Każdy wydatek był starannie rozważany. Spontaniczność wynikająca z wcześniejszego dostatku pieniędzy była teraz zastępowana większą dyscypliną finansową. Obawy związane ze znacznym zmniejszeniem dochodów były jednak dość łagodne, biorąc pod uwagę wyjątkowo silny nacisk, jaki współczesne społeczeństwa kładą na bezpieczeństwo finansowe. W deklaracjach badanych zmiana statusu materialnego nie była odczuwana jako bardzo dotkliwa. Łączyła się ona ze zmianą sposobu myślenia o finansach. Pieniądze i rzeczy materialne spadły na niższą pozycję w hierarchii priorytetów życiowych: „Mój światopogląd uległ zmianie. Jest mi naprawdę dobrze bez tych wszystkich komfortowych «dodatków do życia». Mam zdrową rodzinę, las, pole i słacony kredyt, dzięki decyzji o wyprowadzce z Warszawy i sprzedaży domu. Oddycham pełną pierśią, nie śpieszę się nigdzie. Nie jestem uwiązana wiecznymi, coraz wyższymi zobowiązaniami” [R21].

Opowiadano o problematycznym (dla jedenastu osób) przyzwyczajaniu się do nowych, zupełnie innych sposobów codziennego funkcjonowania. Jednym brakowało regularności harmonogramu pracy, innym kontaktów z ludźmi, poczucia „władztwa nad światem” [R13], wyzwania, jakie szły za realizacją „kolejnych korporacyjnych projektów” [R10], tempa życia, w którym „tyle się działo” [R36]. Wielu rozmówców doświadczało też poczucia winy, że ma zbyt dużo wolnego czasu. Mówili: „To było dziwne, że w południe tak po prostu mogłam sięść z kawą i przejrzeć prasę” [R12]; „Wciąż włączał mi się brzęczyk, że marnuję czas. Brakowało mi tej korporacyjnej rutynowości, pośpieszności. W końcu doszło do tego, że dzień zaczynałam po południu, noc – rano. Wszystko mi się rozjechało” [R5].

„Bycie sobą” okazywało się początkowo niezbyt łatwe: „Masz w głowie te wszystkie społeczne oczekiwania. Zaczynasz wątpić w swoje decyzje, może tamci mają rację, skoro tak wielu z nich twierdzi inaczej niż ty” [R21]. Jednakże nawet ci najbardziej wątpiący po pewnym czasie nabierali pewności, że był to właściwy wybór. Satisfakcję przynosiły zarówno coraz lepiej funkcjonujący biznes, jak i odnaleziona wiara w siebie, spokój, poczucie kontroli nad własnym życiem: „Rybacy wybrzeży Oceanu Spokojnego do dzisiaj co rano wypływają na połów. Robią to wtedy, gdy pozwala na to pogoda i gdy zabraknie ryb świeżych i suszonych. Sami decydują, ile należy łowić, by zaspokoić potrzeby swoje, rodziny czy kooperatywy. Próbuje żyć w ten sposób” [R1].

Zmieniło się tempo ich życia. Rozmówcy opowiadali o nieśpiesznych pogawędkach z sąsiadami, rozmowach ze sprzedawcami na bazarach, częstych kontaktach z przyrodą („Odzyskałam węch, słuch. Odróżniam trele ptaków, zapach róż francuskich od damasceńskich” [R18]), o wielogodzinnych spacerach z dziećmi

„w poszukiwaniu żab i motyli” [R29], wycieczkach rowerowych, o podejmowaniu twórczych zajęć lepienia z gliny [R34], malarstwa [R18], zarzuconej grze na skrzypcach [R34] itd. „Wszystko zwolniło – mówił jeden z badanych. – Pomimo tego, że żyjąc w mieście, unikałem pośpiechu, bo go organicznie nie znoszę, to na wsi jeszcze zwolniłem obroty. Moja skłonność do zagapienia znalazła tu naturalną pożywkę” [R14]. Inny dodawał: „Jak wsiamam na rower, nie liczy się już czas, w jakim pokonuję dany dystans. Zaczęłem odkrywać miejsca, które do tej pory, w pędzie pobijanych własnych rekordów szybkości, omijałem. Przystałem w końcu ścigać się, też ze sobą” [R16].

Podkreślano, że każdy, kto rozważa taką zmianę, powinien trafnie odczytać swoje potrzeby i oczekiwania. W przeciwnym razie nowa rzeczywistość będzie dla niego kolejnym rozczarowaniem: „Musisz wiedzieć, czego chcesz, w końcu dojrzeć, a nie uciekać, bo trafisz do kolejnego toksycznego środowiska” [R13].

Prawie połowa z rozmówców angażowała się w działania organizacji ekologicznych, wolontariackich, wielokrotnie podkreślając rolę oddolnej mobilizacji w zmianie społecznej: „Jesteśmy jakościowymi wariatami – mówili. – W korporacji nigdy nie będzie na to miejsca” [R32]; „Im nas więcej, tym lepiej. Świat może stawać się normalniejszy: wyższa jakość relacji to znaczy obecność drugiego człowieka dla niego samego, nie zaś tego, co można od niego uzyskać. Po prostu zaczynasz w końcu żyć, a nie wciąż inwestować” [R7].

Ruch *degrowth* jest jeszcze marginalny, ale jawi się jako jedna z wielu prób odpowiedzi na problemy współczesności. Będąc jeszcze na peryferiach kultury, może jednak ograniczać – choćby w niewielkim stopniu – zideologizowane struktury, wywoływać debaty publiczne, a tym samym wpisywać się w przemiany cywilizacyjne przez nieustanne wprowadzanie do publicznego dyskursu alternatywnych treści i wartości.

PODSUMOWANIE

W opisanych praktykach podjęto próby nadania pracy sensu nie tyle przez wyzolenie się od „świata rzeczy”, ile przez zwiększenie jej wartości, podniesienie do poziomu pewnego ideału. Decyzja o zmianie była trudna do zaakceptowania przez otoczenie, ponieważ „Polacy bogacą się najszybciej na świecie”⁹, ale rośnie też wartość zaciąganych przez nich kredytów. Od lat są w czołówce państw unijnych, których obywatele spędzają w pracy najwięcej czasu¹⁰. Poczują się także do obowiązku nieograniczonej dyspozycyjności.

Moi rozmówcy przestali godzić się na takie warunki. Ich sukcesy zawodowe, osiągnięte kosztem dużych wyrzeczeń, okazały się mało satysfakcjonujące. Nie chodziło tu zatem o niespełnione ambicje dotyczące kariery, ale o cenę, jaką musieli za nią zapłacić. Robili dokładnie to, czego od nich oczekiwano. Pracowali ciężko, konsumowali swoje profesjonalne sukcesy, przyczyniając się do gospodarczej

⁹ Credit Suisse Global Wealth Databook. Za: [b.a.], *Polacy bogacą się najszybciej na świecie*, TVP Info, 11 września 2019, <https://www.tvp.info/34885205/polacy-bogaca-sie-najszybciej-na-swiecie> (12 grudnia 2019).

¹⁰ W Unii Europejskiej więcej od Polaków i Czechów pracują tylko Grecy, Bułgarzy i Słowacy. *Average actual hours of work per week*, Statistical Reports, OECD 2019, <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm> (1 listopada 2019).

prosperity. Nie udało im się jednak połączyć tego z własnymi potrzebami. I to niekoniecznie dlatego, że ulegli przesadnym zawodowym ambicjom i konsumpcyjnym pokusom, ale dlatego, że cały system z jego ekspansją racjonalności ekonomicznej, popularyzowany w publicznym dyskursie, promuje gospodarczy sukces.

Ruch *degrowth* nie jest fanaberią bogatszych ekscentryków, ale przemyślanym procesem trudnej zmiany, wiążącej się z wieloma moralnymi dylematami i kosztami społecznymi. Christie Breakspear i Clive Hamilton stawiają pytanie: dlaczego w społeczeństwach, które tak bardzo celebryją wolność jednostki, decyzja o ograniczeniu czasu poświęcanego zarabianiu pieniędzy na rzecz zajęć mniej dochodowych wciąż jawi się jako akt odwagi? Może dlatego – sugerują – że mimo całej tej retoryki indywidualizmu i pluralizmu tak naprawdę tylko niektóre formy wyborów są społecznie akceptowane – te, które dotyczą sposobów bogacenia się i wygodnego życia¹¹.

Motywy większości zmian wskazywały na ich pozaegocentryczny charakter: chęć poświęcenia większej ilości czasu rodzinie, realizacja sensownego społecznie biznesu [R15], a także zaangażowanie w działalność ekologiczną czy wolontariacką. Ważniejsza od korzyści statusowych stawała się idea rozwojowej zmiany, która raczej nie wybrzmiewała w dyskursie badanych jako cel sam w sobie, ale jako środek do realizacji celów społecznych. Takie pozaegocentryczne ukierunkowanie decyzji chroni przed narcyzmem czy pretensjonalnością. Skierowanie na zewnątrz, poza własną osobę, może w takich przypadkach prowadzić do przedsięwzięć naprawdę prorozwojowych.

W Australii, Stanach Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii społeczne, jeszcze niekoniecznie polityczne, znaczenie ruchu rośnie. Społeczna krytyka w nim wyrażona przedostaje się jednak do dyskursu politycznego. Zjawisko nie jest więc jedynie teoretycznym podważaniem zasadności głównego dyskursu ideologicznego, deliberowaniem o tym, jakich potrzeb on nie zaspokaja czy do jakich wartości się nie odwołuje. Downshifterzy uwiarygodniają ideologię antykonsumpcjonizmu poprzez konsekwentne wdrażanie jej w życie. Jak przewidują Breakspear i Hamilton, praktyki te już wkrótce przestaną być postrzegane jako przejaw buntu, fanaberia bogatych, rozwijanie biznesowo bezużytecznych przedsięwzięć, a staną się zwykłym wyborem życiowym, nieobarczonym takim jak dziś ryzykiem i społecznym niezrozumieniem¹². Świadczyłoby to o tym, że w nowoczesnym społeczeństwie konsumentów doszło do głębokich zmian, istotnych przewartościowań znaczeń i postaw konsumpcyjnych.

BIBLIOGRAFIA

Anderson, Sherry R., Paul H. Ray. *The Cultural Creatives: How 50 Million People Are Changing the World*. New York: Harmony, 2001.

Average actual hours of work per week, Statistical Reports. OECD 2019. <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>.

¹¹ Ch. Breakspear, C. Hamilton, *Getting a Life Understanding the Downshifting Phenomenon in Australia*, The Australian Institute, Canberra 2004, s. 31.

¹² Tamże.

Breakspear, Christie, Clive Hamilton. *Getting a Life Understanding the Downshifting Phenomenon in Australia*. Canberra: The Australian Institute, 2004.

Giddens, Anthony. *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*. Tłum. Alina Szulżycka. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2010.

Polacy bogacą się najszybciej na świecie. TVP Info, 11 września 2019. <https://www.tvp.info/34885205/polacy-bogaca-sie-najszybciej-na-swiecie>.

Schor, Juliet B. *The Overspent American: Why We Want What We Don't Need*. New York: Harper Perennial, 2018.

Wnuk-Lipiński, Edmund. *Demokratyczna rekonstrukcja. Z socjologii radykalnej zmiany społecznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 1996.

Data wpłynięcia: 3 kwietnia 2020 r. Data zatwierdzenia do druku: 31 lipca 2020 r.

THE DEGROWTH MOVEMENT: A SOCIAL CHANGE? QUESTIONS ABOUT LIFE SUCCESS IN LIFE (CASE STUDIES)

Presenting the ideas of the degrowth movement, the article tries in particular to paint as complete and detailed a picture as possible of the motivation of 38 people (Poles, Czechs, and Slovaks) who opted for a radical change of lifestyle. Panel studies were carried out with the use of semi-structured interviews focused on motives behind these changes, their nature, reactions of the environment, and the overall balance of profits and losses due to resigning from the once held prestigious positions. The decision to change the lifestyle turned out to be a well-thought-out process of difficult transformation, involving a plethora of dilemmas and social costs. The motivation behind it was of extra-egocentric character. The idea of development became more important than status-related profits. Interestingly, the respondents didn't see it as a goal in itself, but rather as a means to achieve their social goals. While the degrowth movement remains a marginal phenomenon, it may pose a challenge to materialism, pragmatism of social attitudes, and the socially sanctioned 'success – career' path that follows them. Consequently, it can trigger certain social phenomena and restrain ideologised structures by tapping into qualities typical of individual attitudes which, albeit scarce, require commitment, self-discipline, and sacrifice. It appears to be one of many attempts at dealing with the problems of modern times.

SŁOWA KLUCZOWE: ruch *degrowth*, *downshifting*, *slow life*, style życia, praca w korporacji

KEY WORDS: degrowth movement, downshifting, slow life, lifestyles, work in a corporation