Teatr merytokracji: klasowe bariery wejścia w gospodarce stażowej według Alexandre'a Frenette'a

AUTOR

Fundacja Dobre Państwo

STRESZCZENIE / ABSTRACT

Artykuł analizuje mechanizmy gospodarki stażowej, w której merytokracja służy jako zasłona dla przywilejów klasowych. Autor, opierając się na teorii Alexandre'a Frenette'a, wykazuje, że sukces w sektorach kreatywnych często nie wynika z czystego talentu, lecz z dostępu do kapitału finansowego i społecznego. Bezpłatne staże i budowanie sieci kontaktów są dostępne głównie dla osób zamożnych, co tworzy iluzję wyższych kompetencji u osób uprzywilejowanych. System ten legalizuje nierówności, przedstawiając zasoby dziedziczone jako cechy charakteru lub determinację. Tekst krytykuje merytokrację jako formę „moralnej księgowości", która ignoruje strukturalne bariery wejścia, promując jedynie jednostkowe historie sukcesu, by ukryć systemową dyskryminację osób bez zaplecza finansowego.

The article analyzes the mechanisms of the internship economy, in which meritocracy serves as a screen for class privileges. Drawing on the theory of Alexandre Frenette, the author demonstrates that success in creative sectors often results not from pure talent, but from access to financial and social capital. Unpaid internships and networking are primarily available to wealthy individuals, creating an illusion of higher competence among the privileged. This system legitimizes inequalities by presenting inherited resources as character traits or determination. The text criticizes meritocracy as a form of 'moral accounting' that ignores structural entry barriers, promoting only individual success stories to hide systemic discrimination against those without financial backing.

Artykuł demaskuje mechanizmy „gospodarki stażowej" w sektorach kreatywnych, dowodząc, że powszechnie uznawana merytokracja jest w rzeczywistości maską dla

przywileju klasowego. Autor stawia tezę, że system bezpłatnych staży i nieformalnych sieci kontaktów przekształca dostęp do zawodu w filtr zasobów finansowych i społecznych, a nie rzeczywistego talentu. Poprzez analizę zjawisk takich jak „pedagogika osmozy" czy „mit mailroomu", tekst pokazuje, jak branża kreatywna legalizuje wyzysk, nazywając go „pasją" lub „budowaniem portfolio". W efekcie sukces zawodowy staje się wypadkową kapitału rodzinnego i odporności finansowej na okres próbny, co prowadzi do systemowej cenzury klasowej: głosy osób z mniej uprzywilejowanych środowisk są eliminowane już na etapie wejścia do zawodu. Tekst wzywa do przejścia od pozornej merytokracji ku etycznej gospodarce wejścia, w której kompetencje są mierzone bez zakłóceń wynikających z pochodzenia społecznego.

SŁOWA KLUCZOWE

gospodarka stażowa | teatr merytokracji | klasowe bariery wejścia | prekariat aspiracyjny | przedsiębiorczość siebie | kapitał społeczny i kulturowy | szantaż wdzięczności | etyczna gospodarka wejścia do zawodu | sektor kreatywny | mechanizm reprodukcji przywileju | koszty uczestnictwa | filtrowanie klasowe | demokratyzacja dostępu do instytucji | analiza strukturalna rynku pracy

Merytokracja jako maska dla przywileju klasowego

Gospodarka stażowa opiera się na jednym z najbardziej kuszących mitów nowoczesności: przekonaniu, że jeśli jesteś wystarczająco dobry, zostaniesz zauważony. Talent wypłynie, determinacja wygra, a praca się obroni, bo rynek rzekomo rozpoznaje jakość. Branża kreatywna, choć wymagająca, ma w tej narracji ostatecznie nagradzać tych, którzy posiadają „to coś". Ta opowieść działa jak świecka teodycea rynku pracy. Wyjaśnia sukces jako osobistą zasługę, porażkę jako niedostatek wysiłku, a nierówność jako naturalny wynik różnic w talencie.

Frenette wykazuje, że ta wizja jest nie tylko fałszywa, lecz społecznie szkodliwa. Nie chodzi o to, że talent, pracowitość czy inicjatywa nie mają znaczenia – mają i są konieczne. Problem polega na tym, że wszystkie te cechy operują w określonych warunkach dostępu. Aby talent został zauważony, musi najpierw wejść do pomieszczenia, w którym ktoś go dostrzeże. Aby pracowitość została oceniona, musi być skierowana ku zadaniom o realnym znaczeniu. Aby inicjatywa została uznana

za cnotę, nie może zostać zinterpretowana jako nachalność, brak pokory lub nieznajomość kodu. Merytokracja w gospodarce stażowej służy więc za zasłonę, która przysłania fakt, że system nie mierzy czystej zasługi, lecz zasługę już przefiltrowaną przez zasoby finansowe i społeczne.

Młody człowiek z zamożnego domu może przez rok akumulować prestiżowe, bezpłatne doświadczenia, budować sieć kontaktów i przyswajać branżowy język, co drastycznie zwiększa prawdopodobieństwo rozpoznania jego talentu. Osoba bez zaplecza, dysponując podobnymi zdolnościami, często musi wybrać płatną pracę poza branżą, gdyż pasja nie opłaci czynszu w czasie oczekiwania na rekomendację. Po kilku latach pierwszy posiada CV pełne „pasji", drugi – lukę w prestiżowych sygnałach. Rynek ocenia to chłodno: pierwszy jest bardziej zdeterminowany. To jest oszustwo poznawcze merytokracji. Nie musi być ono intencjonalne; wystarczy, że instytucje oceniają efekty końcowe, ignorując warunki ich powstania. Jeśli komisja rekrutacyjna widzi jedynie czas na mecie, nazwie to obiektywnym wynikiem, podczas gdy socjologia pyta o kierunek wiatru i ukształtowanie terenu.

Dlatego krytyka Frenette jest tak niewygodna – nie pozwala zadowolić się ani cynizmem, ani sentymentalizmem. Nie twierdzi, że wszyscy zwycięzcy są oszustami, ani że wszyscy przegrani to czyste ofiary. Stawia trudniejszą tezę: sukces i porażka są wypadkową jednostkowej sprawczości oraz strukturalnych uwarunkowań. Jeśli system konsekwentnie ułatwia sprawczość jednym, a utrudnia drugim, mówienie wyłącznie o zasługach jest intelektualnym lenistwem z klasowym akcentem. Najbardziej niebezpieczna postać merytokracji nie polega na nagradzaniu kompetencji – gdyby tak było, byłaby znacznie mniej problematyczna. Jej groza tkwi w tym, że legalizuje przywilej, przedstawiając go jako kompetencję. W gospodarce stażowej uprzywilejowanie rzadko przybiera formę jawnego dziedziczenia stanowiska; objawia się raczej jako lepszy start, większa swoboda, subtelniejsze obycie czy odporność finansowa na okres próbny. To sprawia, że mit o „przebijaniu się najlepszych" jest tak trwały. Zawsze można wskazać jednostki, którym się udało, i historie osób z trudnego środowiska, które dzięki uporowi weszły do branży. Takie przypadki są prawdziwe i zasługują na szacunek, ale w debacie publicznej bywają używane jak kastety przeciwko analizie strukturalnej.

„Skoro ona mogła, inni też mogą". „Skoro on zaczynał bez kontaktów, to system działa". „Skoro ktoś przetrwał bezpłatne staże i został producentem, to znaczy, że mailroom ma sens".

Merytokracja jako moralna księgowość przywileju

To rozumowanie jest logicznie wadliwe. Wyjątek nie obala rozkładu prawdopodobieństwa, a fakt, że ktoś przeszedł przez zaporę, nie oznacza, że ona nie istnieje. Wręcz przeciwnie – heroiczne

historie sukcesu często potwierdzają istnienie przeszkody, bo bez niej przestałyby być heroiczne. Merytokracja uwielbia opowieści o zwycięzcach z dołu, ponieważ pozwalają one przemilczeć los tych, których dół wciągnął bez świadków. merytokracja działa jak moralna księgowość przywileju. Księguje zyski jako zasługi, pomijając koszty początkowe. Przedstawia pochodzenie jako neutralne tło, choć to ono finansuje czas, sieci kontaktów i pewność siebie. Przegranych wpisuje jako mniej zdolnych, podczas gdy często byli po prostu mniej zabezpieczeni. Bezpłatny staż księguje jako inwestycję, zapominając, że inwestować mogli tylko ci, którzy dysponowali kapitałem. W efekcie powstaje społeczne sprawozdanie finansowe, w którym aktywa dziedziczone wpisano pod rubryką "charakter". Frenette zmusza nas do skorygowania tej księgowości.

Jeśli ktoś odbył kilka prestiżowych staży, należy zapytać, jak mógł je sfinansować. Jeśli ktoś „naturalnie pasował", warto zapytać, kto nauczył go tej naturalności. Jeśli zbudował sieć kontaktów – czy zaczynał od zera, czy od rodzinnej książki adresowej. Jeśli wykazał się długofalową inwestycją w rozwój – kto opłacał czas tej inwestycji? Nie chodzi o odebranie komukolwiek zasług, lecz o to, by nie mylić ich z ukrytą infrastrukturą wsparcia. Sektor kreatywny lubi postrzegać siebie jako przestrzeń postępową, otwartą i antyhierarchiczna. W porównaniu z tradycyjnymi branżami może rzeczywiście sprawiać wrażenie mniej formalnego.

Zamiast garniturów są sneakersy. Zamiast gabinetów z ciężkim drewnem – open space'y, kanapy, murale i playlisty. Język urzędowej powagi zastąpiono narracją o projektach, vibe'ie, energii i pasji. Jednak Frenette uczy, że styl kulturowy nie jest tożsamy ze strukturą dostępu. Można wyglądać awangardowo, a działać konserwatywnie. Klasa kreatywna często reprodukuje własne przewagi pod osłoną estetyki otwartości. W praktyce wejście do niej wymaga znajomości niepisanych kodów, obecności w metropoliach, możliwości pracy za darmo oraz umiejętności performowania właściwego rodzaju swobody. To konserwatyzm nowego typu: nie pilnuje granic tytułami arystokratycznymi, lecz smakiem; nie mówi „nie masz odpowiedniego pochodzenia", lecz „nie czujesz klimatu"; nie stwierdza „nie należysz do naszej klasy", lecz „nie pasujesz do kultury firmy". Jest to szczególnie bulwersące, gdyż sektory kreatywne tworzą język i symbole, przez które społeczeństwo rozumie samo siebie. Jeśli dostęp do produkcji kultury jest filtrowany klasowo, kultura będzie opowiadać świat z ograniczonej perspektywy, nawet posługując się progresywnym słownikiem. Możemy mieć seriale o różnorodności tworzone przez zespoły jednorodne klasowo.

Możemy mieć kampanie o inkluzji projektowane przez ludzi, którzy nigdy nie musieli odrzucić bezpłatnego stażu z powodu czynszu. Festiwale młodych talentów mogą być dostępne głównie dla tych, których stać na lata „budowania portfolio". Krytyka gospodarki stażowej jest zatem krytyką kultury jako infrastruktury przywileju. Nie chodzi tu o los pojedynczego stażysty, lecz o to, kto otrzymuje prawo do współtworzenia symbolicznego świata. Jeśli system wejścia eliminuje osoby z

niższych klas, małych miejscowości czy rodzin bez sieci kontaktów, cały sektor ponosi stratę poznawczą.

Tracimy języki doświadczenia, konflikty, pamięci i wrażliwości. Kultura staje się gładka, ale mniej prawdziwa. Można powiedzieć wprost: sektor kreatywny korzystający z bezpłatnych staży produkuje własną cenzurę klasową. Nie jest to cenzura państwowa czy zakaz publikacji – ona działa wcześniej, na etapie wejścia do zawodu. Nie dopuszcza pewnych głosów do pokoju, w którym w ogóle zaczyna się rozmowa. Potem branża dziwi się brakowi różnorodności. Brakuje jej nie dlatego, że talent nie istnieje, lecz dlatego, że talent dostał rachunek zanim dostał mikrofon.

Koszty uczestnictwa jako nowy filtr klasowy

W szerszej debacie o gospodarce kreatywnej centralne miejsce zajmuje koncepcja "klasy kreatywnej", kojarzona przede wszystkim z Richardem Floridą. Według tej wizji rozwój miast i regionów zależy od przyciągania ludzi twórczych, innowacyjnych i mobilnych – osób otwartych, pracujących w sektorach wiedzy, technologii, kultury czy projektowania. Miasta miały konkurować o talenty, kreując atmosferę tolerancji i oferując przestrzenie kreatywne: kawiarnie, galerie, wydarzenia oraz dzielnice kultury. Kreatywność miała stać się paliwem wzrostu.

Diagnoza ta uchwyciła istotną część przemian gospodarczych. Rzeczywiście wiedza, design i innowacyjność stały się kluczowymi zasobami, a ośrodki przyciągające wykształconych twórców generują nowe rynki i formy życia miejskiego. Jednak z perspektywy Frenette'a widać ciemniejszą stronę tej opowieści: klasa kreatywna nie jest tylko motorem rozwoju, lecz także grupą reprodukującą własne bariery wejścia, często posługując się przy tym językiem otwartości.

Miasto kreatywne jest drogie. Staż w takim miejscu okazuje się jeszcze kosztowniejszy, zwłaszcza gdy jest bezpłatny. Kawiarnia, cowork, koncerty, wydarzenia branżowe, przeprowadzka, mieszkanie, ubiór czy sprzęt – wszystko to generuje koszty. Gospodarka kreatywna chętnie mówi o swobodnym przepływie talentów, ale talent nie przepływa swobodnie, jeśli musi najpierw opłacić kaucję za pokój. W ten sposób idea miasta otwartego dla twórców może w praktyce stać się miastem otwartym jedynie dla tych sponsorowanych przez rodzinę.

Paradoks klasy kreatywnej polega na tym, że środowiska deklarujące niechęć do tradycyjnych hierarchii potrafią wytworzyć nowe, oparte na kosztach uczestnictwa. Nie trzeba zamykać bram; wystarczy wysoki czynsz, bezpłatne staże i niejawne kryteria dopasowania w nieformalnych sieciach. Miasto samo dokona selekcji, a rynek nieruchomości stanie się strażnikiem kultury. To bardzo nowoczesne: portier zniknął, zastąpił go przelew.

Dlatego Frenette koryguje optymistyczne narracje o gospodarce kreatywnej, pokazując, że twórczość nie istnieje w próżni i ma swoje warunki społeczne. Jeśli dążymy do demokracji kreatywności, musimy demokratyzować dostęp do jej instytucji. W przeciwnym razie "klasa kreatywna" stanie się jedynie elegancką nazwą dla klasy średniej i wyższej, która przekonała świat, że jej styl życia jest uniwersalną metodą rozwoju.

Gospodarka stażowa jest jednym z miejsc, gdzie najwyraźniej widać neoliberalny ideał przedsiębiorczości siebie. Człowiek ma traktować własne życie jak projekt inwestycyjny: zarządzać sobą, budować markę i stale aktualizować "portfolio wartości". W tej logice znika granica między osobą a produktem – jednostka jest jednocześnie towarem, jego menedżerem i działem marketingu. Stażysta staje się startupem własnej biografii. Nie posiada jeszcze stabilnych przychodów, ale dysponuje pitch deckiem: pasją, CV, portfolio i obietnicą wzrostu. Inwestorami są rodzina, czas, zdrowie psychiczne oraz nadzieja. Rynek pracy zachowuje się tu jak fundusz venture capital o słabej etyce informacyjnej: każe młodym ponosić ryzyko, a inwestuje tylko w tych, którzy przetrwali wystarczająco długo, by wyglądać obiecująco.

Taki model ma pozór emancypacji. Sugeruje: nie czekaj na instytucje, zbuduj siebie; nie polegaj na jednej firmie, inwestuj w kompetencje. Choć w niepewnej gospodarce aktywność jednostki jest racjonalna, to gdy instytucje używają jej jako wymówki dla własnego wycofania, sprawczość zmienia się w przymus. "Zbuduj siebie" zaczyna oznaczać: sam pokryj koszty tego, czego system nie chce finansować.

Frenette wskazuje, że staże są kluczową technologią tej przedsiębiorczości siebie. Młody człowiek ma zainwestować w doświadczenie, które może się nie zwrócić, akceptując niepewność jako normalny koszt wejścia. Ma przekształcać nawet upokarzające zadania w "lekcje" i przedstawiać własną elastyczność jako cnotę, nigdy nie przyznając, że jest zmęczony byciem własnym działem rozwoju i kryzysowego PR. Krytyka tego modelu nie jest pochwałą bierności, lecz żądaniem, by sprawczość nie służyła do znoszenia braku odpowiedzialności zbiorowej. Człowiek powinien się rozwijać, ale instytucje nie mogą z tego wywieść wniosku, że wolno im nie rozwijać ludzi, których zapraszają do pracy. Stażysta nie jest jednoosobową firmą świadczącą darmowe usługi w nadziei na akwizycję, lecz osobą uczącą się zawodu w relacji z organizacją, która ma konkretne obowiązki.

W debatach o prekariacie zazwyczaj myśli się o nisko płatnych pracach usługowych czy magazynowych. Frenette kieruje uwagę na inny wariant: prekariat aspiracyjny. To osoby często bardzo ambitne i wykształcone, gotowe do pracy w sektorach prestiżowych.

Ich niepewność nie nosi kamizelki odblaskowej, lecz identyfikator gościa w wytwórni, laptopa w kawiarni czy badge konferencyjny. To istotne, gdyż prekaryjność w sektorze kreatywnym bywa

estetycznie maskowana. Niska płaca wygląda inaczej, gdy towarzyszy jej prestiż; brak stabilności jest łatwiejszy do zniesienia, gdy można powiedzieć, że pracuje się "przy kulturze". Wyzysk przybiera inną formę, gdy odbywa się w ładnym biurze, przy dobrej muzyce i z obietnicą spotkania kogoś ważnego.

Pułapka samoobwiniania i mit pracy marzeń

Prekariat aspiracyjny wykazuje szczególną podatność na samoobwinianie. Osoby te często wierzą w merytokrację, gdyż cała ich ścieżka edukacyjna opierała się na obietnicy, że wysiłek nieuchronnie przyniesie nagrodę. Gdy ta nie nadchodzi, winy szukają w sobie: za mało aplikowałem, zbyt słabo networkowałam, źle się zaprezentowałem, nie wykorzystałam okazji lub nie byłem wystarczająco proaktywny. System czerpie korzyść z tej autorefleksyjnej dyscypliny – im głębiej jednostka analizuje własne błędy, tym rzadziej kwestionuje błędy instytucji. Gospodarka stażowa staje się zatem szkołą emocjonalnego zarządzania porażką. Uczy, że każda klęska jest lekcją, lecz rzadko wspomina o tym, że ta lekcja może brzmieć: system jest źle zaprojektowany. Kultura pozytywnego myślenia i przedsiębiorczości siebie chętnie przekształca każdą niesprawiedliwość w okazję do rozwoju osobistego.

Wynoszenie śmieci staje się lekcją pokory, brak płacy – determinacji, brak mentoringu – samodzielności, a upokorzenie – odporności. W efekcie całe życie zmienia się w kursem online z akceptowania cudzych przewag. Należy powiedzieć to jasno: nie każda krzywda jest lekcją. Niektóre są jedynie dowodem na to, że nauczyciel nie przyszedł, a ktoś inny pobrał czesne.

Sektor kreatywny operuje figurą "pracy marzeń". To zajęcie, które budzi podziw i zazdrość, o którym można opowiadać z błyskiem w oku – praca przy artystach, filmach, wydarzeniach, kampaniach, markach, redakcjach czy festiwalach; w projektach społecznie widzialnych. Problem polega na tym, że praca marzeń bardzo łatwo staje się pracą, której warunki trzeba wybaczać właśnie dlatego, że jest marzeniem.

Szantaż wdzięczności jako narzędzie wyzysku

"Masz szczęście, że tu jesteś". To zdanie jest jednym z najbardziej dyscyplinujących komunikatów w sektorach prestiżu. Stażysta ma czuć wdzięczność za sam dostęp; jeśli jest wdzięczny, rzadziej pyta o warunki. Jeśli pyta mniej, organizacja ma mniej obowiązków, co pozwala jej przyjmować kolejnych, równie uległych kandydatów. Wdzięczność staje się paliwem taniej pracy. Nie chodzi tu

o negowanie wartości sensownego zajęcia – praca dająca poczucie uczestnictwa w kulturze może być naprawdę ważna.

Jednak sens nie znosi ekonomii. Praca marzeń nadal pozostaje pracą. Marzenia nie amortyzują zmęczenia, nie opłacają składek, nie chronią przed dyskryminacją ani nie zastępują merytorycznego feedbacku. Gdy organizacja twierdzi, że dana oferta to "wyjątkowa okazja", odpowiedź powinna brzmieć: "właśnie dlatego powinna ona spełniać wyjątkowo wysokie standardy". Prestiż nie jest usprawiedliwieniem dla gorszych warunków; przeciwnie – jest powodem, by wymagać więcej. W innym razie praca marzeń staje się pułapką.

Im bardziej pożądany sektor, tym łatwiej obniżyć standardy wejścia. Im więcej chętnych, tym większa pokusa, by traktować ludzi jako wymienne elementy. Im silniejsza aura prestiżu, tym dotkliwszy szantaż wdzięczności. To odwrócenie moralne trzeba rozpoznać: branże żerujące na aspiracjach młodych ludzi powinny być szczególnie kontrolowane, a nie rozgrzeszane.

Współczesna humanistyka i socjologia pracy od dawna krytykują romantyzację pracy kreatywnej. Wskazują, że język autonomii, pasji i samorealizacji często maskuje nadgodziny, niskie płace, niepewność zatrudnienia oraz brak ochrony. Praca kreatywna wymaga bowiem zaangażowania całej osoby: jej smaku, emocji, stylu, sieci kontaktów, a nawet tożsamości i czasu wolnego. Im trudniej oddzielić pracę od "ja", tym łatwiej organizacji eksploatować zasoby osobiste, nie nazywając ich pracą. Frenette wpisuje się w ten nurt, jednak jego szczególny wkład polega na analizie samego etapu wejścia.

Wielu krytyków opisuje sytuację freelancerów, artystów czy producentów treści. Frenette natomiast wskazuje na etap wcześniejszy: zanim człowiek stanie się prekaryjnym profesjonalistą, zostaje prekaryjnym aspirantem. Zanim nauczy się sprzedawać swoją kreatywność, uczy się oddawać czas za samą możliwość bycia blisko niej. Zanim rynek zacznie go rozliczać jako twórcę, system stażowy rozlicza go jako kandydata do bycia kimś.

To wejście ma charakter formacyjny; kształtuje normy, które będą reprodukowane przez całą karierę. Jeśli młody człowiek uzna, że brak wynagrodzenia jest normalną ceną pasji, łatwiej zaakceptuje niskie stawki jako freelancer. Jeśli nauczy się permanentnej dostępności, przyjmie kulturę nieustannego projektu. Jeśli uwierzy, że relacje są wszystkim, a procedury niczym, utknie w sieciach zależności. A jeśli uzna, że upokorzenie jest testem wytrzymałości, w przyszłości może sam testować innych.

Fałszywy elitaryzm jako filtr zasobów, a nie talentu

Reforma staży jest zatem reformą kultury pracy w ogóle. To nie drobna korekta na początku ścieżki, lecz ingerencja w moment, w którym młody człowiek uczy się, czego może oczekiwać od pracy i czego praca może wymagać od niego. Jeśli pierwsza lekcja brzmi: "twoja pasja jest tańsza niż minimalna płaca", trudno się dziwić, że późniejsza kariera bywa pełna toksycznych kompromisów.

Branże kreatywne lubią przedstawiać się jako świat wysokich wymagań. Mówi się o konieczności posiadania talentu, głodu, odporności, stylu, intuicji czy odpowiednich kontaktów i timingu. Sugeruje się, że nie każdy się nadaje. To prawda – nie każdy musi pracować w każdym sektorze. Problem polega jednak na tym, że pod językiem wysokich wymagań często kryje się fałszywy elitaryzm.

Wymagania te nie dotyczą wyłącznie jakości pracy, lecz zdolności do przetrwania okresu bez wynagrodzenia, opanowania niejawnych kodów i akceptacji permanentnej niepewności. To nie jest elitaryzm talentu, lecz elitaryzm zasobów. Prawdziwie wymagająca branża powinna umieć odróżnić trudność merytoryczną od trudności klasowej. Trudne zadanie twórcze, rygorystyczna selekcja kompetencyjna czy wysokie standardy jakości są uzasadnione. Jednak konieczność pracy za darmo w drogim mieście nie jest standardem jakości. Brak mentoringu nie stanowi testu talentu, upokorzenie nie jest selekcją artystyczną, a niepamiętanie imion nie jest kryterium kreatywności. Jeśli branża nie potrafi odróżnić tych kwestii, to nie jest elitarna – jest tylko niechlujna moralnie.

Fałszywy elitaryzm mami hasłem: "ta branża jest dla wytrwałych". Odpowiedź brzmi: wytrwałość jest cenna, ale nie wolno mylić jej z możliwością finansowego czekania. Mówi: "trzeba mieć głód". Odpowiedź brzmi: głód metaforyczny nie powinien wymagać głodu dosłownego. Twierdzi: "wszyscy płacili frycowe". Odpowiedź brzmi: tradycja złych praktyk nie jest argumentem, lecz aktem oskarżenia. Wreszcie pojawia się fraza: "tak działa rynek". Odpowiedź brzmi: rynek jest instytucją społeczną, nie pogodą. Można go regulować, krytykować i projektować inaczej.

Najbardziej prowokująca teza brzmi: sektor kreatywny broniący bezpłatnych staży nie chroni twórczej wolności. Broni on subsydium, które młodzi i mniej zasobni ludzie przekazują organizacjom chcącym zachować aurę prestiżu przy jednoczesnym obniżeniu kosztów wejścia. To zdanie jest ostre, ale potrzebne. Analiza musi czasem przeciąć mgłę słów tak, jak montażysta tnie scenę, która choć piękna, fałszuje rytm filmu.

Alternatywą dla fałszywej merytokracji nie jest rezygnacja z jakości – to częsty błąd w tej debacie. Krytycy nierówności słyszą zarzut, że chcą zastąpić kompetencje litością, a standardy redystrybucją. To karykatura. Chodzi o coś przeciwnego: o stworzenie warunków, w których kompetencje można

rozpoznać uczciwiej, ponieważ mniej zakłócają je bariery pochodzenia. Solidarność w gospodarce stażowej nie oznacza przyjmowania wszystkich bez kryteriów; oznacza projektowanie kryteriów tak, by mierzyły to, co mają mierzyć.

Jeżeli chcemy mierzyć potencjał, nie używajmy zdolności do bezpłatnej pracy jako filtra. Jeśli mierzymy kreatywność, nie utożsamiajmy jej z obyciem klasy średniej. Jeśli zaangażowanie – nie mylmy go z brakiem konieczności zarobkowania. A jeśli dopasowanie do zadań – nie oceniajmy podobieństwa do obecnego zespołu. Solidarność jest więc nie sentymentem, lecz metodologią oczyszczania pomiaru.

Można rzec, że Frenette proponuje merytokrację bardziej rygorystyczną niż jej obrońcy, gdyż prawdziwa merytokracja wymaga eliminacji zakłóceń klasowych. Jeśli rynek nagradza tych, którzy mieli lepsze warunki prezentacji talentu, nie jest merytokratyczny – jest teatrem merytokracji. Odpowiedzialne staże, płatne i dobrze prowadzone, mogą przywrócić sens zasłudze: nie przez obniżenie standardów, lecz przez usunięcie barier niezwiązanych z jakością. Solidarność oznacza także uznanie, że mobilność społeczna nie jest prywatnym hobby jednostki, lecz dobrem publicznym.

Prawo to minimum, etyka i kultura są maksimum

Społeczeństwo, które marnuje talenty ludzi bez zasobów, traci innowacyjność, zaufanie, spójność, reprezentację i sprawiedliwość. Branża kreatywna, zamykając się klasowo, traci wyobraźnię. Uczelnia, która wysyła studentów na nierówne staże, traci wiarygodność. Pracodawca korzystający z darmowej pracy traci moralny autorytet. To nie są koszty abstrakcyjne – to koszty cywilizacyjne.

Prawo pracy może ograniczyć nadużycia, ale nie zastąpi kultury odpowiedzialności. Może określić, kiedy staż powinien być płatny, jakie warunki musi spełniać bezpłatna praktyka edukacyjna, jakie prawa ochronne przysługują stażyście i jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy. Może przeciwdziałać drastycznym formom wyzysku, wymusić jawność organizacji czy dać młodym ludziom narzędzia do składania skarg. Prawo jest jednak minimum, a nie maksimum. Organizacja może formalnie przestrzegać przepisów, a wciąż prowadzić mierny staż: płacić minimalnie i nie uczyć, mieć procedury przy jednoczesnej kulturze pogardy, czy zatrudniać opiekuna jedynie na papierze. Może unikać dyskryminacyjnych wypowiedzi, ale nadal rekrutować wyłącznie przez sieci podobieństwa. Dlatego reforma prawna musi iść w parze z reformą organizacyjną i kulturową.

Z perspektywy prawnika kluczowe jest również nazewnictwo. Rynek chętnie tworzy nowe etykiety dla starych relacji: staż, praktyka, wolontariat, program ambasadorski, fellowship, job shadowing,

projekt edukacyjny, współpraca rozwojowa czy community experience. Każda z tych form może być uczciwa lub nadużywana. Prawo powinno zatem patrzeć nie na nazwę, lecz na realną treść: czy mamy do czynienia z pracą i produktywną wartością, kto czerpie z niej korzyści, czy występuje podporządkowanie, wymóg obecności oraz zadania operacyjne, i czy relacja ta w rzeczywistości zastępuje zatrudnienie. W przeciwnym razie wystarczy zmienić szyld, by system działał dalej. Mailroom pod inną nazwą nadal pachnie kopertami.

Z perspektywy ekonomisty prawo tworzy ramy bodźców. Jeśli bezpłatne staże są szeroko dozwolone, firmy mają motywację, by z nich korzystać. Jeśli zostaną ograniczone, pracodawcy będą musieli lepiej planować, płacić lub rezygnować z pozornych programów. Z perspektywy kulturoznawcy prawo pełni funkcję symboliczną: komunikuje, że czas młodego człowieka nie jest bezwartościowy, a pasja nie znosi godności. To istotny sygnał w społeczeństwie, które zbyt często myli entuzjazm z przyzwoleniem na wykorzystanie.

Jednym z najsilniejszych oporów wobec krytyki Frenette'a jest konserwatywna pochwała twardej szkoły. Jej zwolennicy twierdzą, że życie nie jest łatwe, praca wymaga pokory, a młodzi są roszczeniowi; argumentują, że trzeba zacząć od dołu, bo cierpliwość buduje charakter, proste zadania uczą szacunku do procesu, a nikt nie ma prawa oczekiwać prestiżu od razu. Ta krytyka nie jest całkowicie pozbawiona wartości. Rzeczywiście, problemem może być kultura natychmiastowej gratyfikacji; młodzi profesjonaliści powinni uczyć się podstaw, nie każda frustracja jest krzywdą, a praca wymaga dyscypliny. Jednak konserwatywna pochwała twardej szkoły myli dwie rzeczy: wymaganie i wykorzystanie. Wymaganie jest dobre, gdy wiąże się z rozwojem. Wykorzystanie jest złe, gdy służy cudzej korzyści bez uczciwej wymiany.

Można wymagać punktualności, dokładności, odporności na feedback, cierpliwości, wykonywania podstawowych zadań i odpowiedzialności za błędy. Nie trzeba w tym celu nie płacić. Nie trzeba poniżać, odmawiać imienia czy zostawiać bez opiekuna. Nie trzeba udawać, że brak struktury jest szkołą życia. Prawdziwa twarda szkoła ma nauczycieli. Fałszywa twarda szkoła ma tylko twardość. To zasadnicza różnica.

Jeżeli staż jest trudny, ale prowadzi do kompetencji, relacji i rozwoju, może być wartościowy. Jeśli jednak jest trudny przez chaos organizacji, jej taniość i hierarchiczną próżność, to taka trudność nie ma wartości pedagogicznej. Jest odpadem instytucjonalnym przerzuconym na młodego człowieka. Konserwatywna obrona "płacenia frycowego" często kryje nostalgię tych, którzy sami przetrwali. Jednak przetrwanie nie jest argumentem za powtarzaniem warunków przetrwania. Starsze pokolenia profesjonalistów powinny mieć odwagę przyznać: nie wszystko, co mnie ukształtowało, było dobre. Niektóre rzeczy mnie zahartowały, bo musiałem je przeżyć, ale nie muszę ich przekazywać dalej jak rodzinnej porcelany po toksycznej ciotce.

Drugi opór wynika z liberalnej pochwały wyboru. Skoro stażysta dobrowolnie przyjmuje ofertę i nikt go nie zmusza, a on sam uznaje, że doświadczenie jest warte więcej niż płaca, powinien mieć prawo do takiej decyzji. Zakaz bezpłatnych staży mógłby w tym ujęciu ograniczyć wolność kontraktowania i zmniejszyć liczbę okazji.

Argument ten brzmi elegancko, gdyż odwołuje się do autonomii jednostki. Problem polega jednak na tym, że autonomia w warunkach asymetrii jest pojęciem wymagającym ostrożności. Dobrowolność formalna nie usuwa presji strukturalnej. Student może "wybrać" bezpłatny staż, ponieważ branża oczekuje doświadczenia, uczelnia wymaga praktyki, płatnych miejsc brakuje, a rezygnacja oznacza słabsze CV.

Iluzja wolnego wyboru i systemowa pułapka doświadczenia

To wybór w warunkach ograniczonego pola. Liberalna teoria kontraktu lubi wyobrażać sobie dwie strony negocjujące na względnie równych warunkach, jednak gospodarka stażowa częściej przypomina sytuację, w której jedna strona dysponuje prestiżem, kontaktami i przyszłą rekomendacją, a druga ma jedynie nadzieję i termin zaliczenia.

Ponadto indywidualna zgoda może generować zbiorową presję. Jeśli część osób akceptuje bezpłatne staże, inni muszą konkurować z ich gotowością do darmowej pracy. W efekcie „wolny wybór” jednych obniża standardy dla wszystkich. To klasyczny problem działania zbiorowego. Rynek nie zawsze sam ustala sprawiedliwe minimum, ponieważ jednostki w sytuacji konkurencji mogą akceptować warunki, które zbiorowo pogarszają pozycję całej grupy. Prawo pracy powstało właśnie dlatego, że wolność kontraktu bez minimalnych standardów potrafi zmienić się w wolność silniejszych do narzucania warunków słabszym. Odpowiedź nie brzmi więc: jednostka nie ma sprawczości, lecz: sprawczość wymaga ram zapobiegających systematycznemu wykorzystywaniu asymetrii. Zakaz pracy dzieci ograniczył pewien rodzaj „kontraktowania”. Płaca minimalna i normy BHP również ograniczają swobodę umów, nie pozwalając ludziom „dobrowolnie” wchodzić w dowolne ryzyko za dowolną stawkę. Społeczeństwo cywilizowane wie, że zgoda uzyskana w skrajnie nierównych warunkach nie jest wystarczającym usprawiedliwieniem.

Trzeci opór ma charakter praktyczny: małe firmy, niezależne redakcje, fundacje, galerie czy festiwale często naprawdę nie mają środków. Argument, że obowiązek płacenia stażystom sprawi, iż organizacje przestaną ich przyjmować – a młodzi stracą szansę na wejście do zawodu – jest istotny, gdyż gospodarka kultury bywa chronicznie niedofinansowana. Odpowiedź musi być jednak twarda:

brak zasobów organizacji nie może automatycznie uzasadniać eksploatacji zasobów jednostki. Jeśli instytucja nie ma pieniędzy na pracę, nie powinna udawać, że praca jest edukacją. Może organizować krótkie obserwacje zawodowe, warsztaty, mentoring czy wolontariat przy wydarzeniach non profit, o ile jest to jasno nazwane i nie zastępuje etatu. Może ubiegać się o granty na płatne praktyki lub ograniczyć skalę działań.

Może współpracować z uczelniami w sposób finansowany, ale nie powinna budować stałego modelu operacyjnego na nieodpłatnej pracy aspirujących. Trzeba też zapytać, kto realnie korzysta z tej darmowości. Sytuacja małej organizacji działającej misyjnie, oferującej krótką obserwację, jest inna niż w przypadku dochodowej firmy kreatywnej korzystającej z rotacyjnej, bezpłatnej siły roboczej.

Wymagana jest precyzja, a nie ślepy dogmat, choć nie może ona prowadzić do rozmycia zasady: produktywna praca powinna być wynagradzana. Jeśli sektor kultury nie jest w stanie płacić za potrzebną pracę, problemem jest model finansowania kultury, a nie roszczeniowość młodych ludzi. Płatne staże mogą być również narzędziem demokratyzacji sektora. Grantodawcy publiczni i prywatni powinni premiować projekty uwzględniające godziwe wynagrodzenie praktykantów, uczelnie powinny współfinansować przejście do zawodu tam, gdzie wymagają praktyk, a organizacje branżowe – tworzyć standardy jakości.

Innymi słowy: ciężar nie może spoczywać wyłącznie na małym podmiocie, ale nie może też spadać na stażystę. Jeśli wszyscy kochamy kulturę, niech miłość wreszcie nauczy się robić budżet. Choć Frenette analizuje przede wszystkim branże kreatywne, jego wnioski wykraczają poza muzykę czy film. Gospodarka stażowa jest laboratorium szerszych przemian rynku pracy; to tutaj w skondensowanej formie widać mechanizmy obecne w technologii, polityce, nauce, konsultingu czy sektorze publicznym. Wszędzie tam, gdzie prestiż jest wysoki, a wejście trudne, pojawia się pokusa, by pierwsze szczeble uczynić bezpłatnymi. Mechanizm jest podobny: organizacja oferuje doświadczenie, kandydat go potrzebuje, uczelnia go wymaga, a rynek bez niego nie daje pracy. W tej pętli ktoś musi sfinansować początek. Jeśli nie robią tego instytucje, robi to jednostka – a wtedy największe szanse mają ci, których wspiera rodzina i kapitał klasowy.

Dlatego reforma staży w sektorze kreatywnym może mieć znaczenie modelowe. Jeśli uda się udowodnić, że prestiżowa branża potrafi płacić, mentorować i rekrutować jawnie, argument „tak już musi być" osłabnie także w innych obszarach. Jeśli natomiast utrwalimy model darmowej aspiracji, inne sektory będą go kopiować. Prestiż jest zaraźliwy. Niestety wyzysk prestiżowy również.

Moralizacja biedy jako filtr klasowy

W epoce sztucznej inteligencji i pracy platformowej pytanie o wejście do zawodu stanie się jeszcze bardziej palące. Automatyzacja może ograniczyć liczbę prostych zadań, które dotąd służyły jako pretekst dla staży, ale jednocześnie stworzy nowe formy nisko widzialnej pracy: czyszczenie danych, kontrolę wyników modeli, moderację treści, trenowanie systemów czy produkcję mikrozadań kreatywnych. Jeśli nie ustalimy standardów teraz, gospodarka znajdzie nowe sposoby na nazywanie pracy „uczeniem się". Język rynku bywa niezwykle kreatywny, zwłaszcza gdy chodzi o unikanie kosztów.

Najbardziej prowokacyjny wniosek tej części brzmi: gospodarka stażowa często moralizuje ograniczenia ekonomiczne osób mniej zamożnych. Student, którego nie stać na bezpłatną pracę, jest interpretowany jako mniej zdeterminowany. Ten, który musi wyjść punktualnie do płatnego zatrudnienia, wydaje się mniej zaangażowany. Ktoś, kto nie zna kodu branżowego luzu, sprawia wrażenie mniej naturalnego. Brak kontaktów odczytuje się jako brak przedsiębiorczości, a oczekiwanie struktury – jako roszczeniowość. To nie są neutralne oceny. To moralizacja nierówności.

Trzeba nazwać to po imieniu. To nie jest „twarda selekcja", lecz klasowa hermeneutyka podejrzeń wobec biedniejszych. Uprzywilejowanym przypisuje się pasję, mniej uprzywilejowanym – braki. Pierwszym przypisuje się swobodę, drugim – niezręczność. Pierwszym gotowość do inwestycji, drugim krótkowzroczność. Pierwszym networking, drugim brak inicjatywy. W ten sposób sektor kreatywny, deklarujący wrażliwość społeczną, potrafi we własnym progu odtwarzać brutalną moralność klasową.

Prawdziwa odwaga instytucjonalna polegałaby na odwróceniu pytania. Nie: dlaczego ten student nie może zostać po godzinach bez płacy? Lecz: dlaczego nasz model wymaga niepłatnych nadgodzin jako dowodu ambicji? Nie: dlaczego ona nie zna naszego kodu? Lecz: dlaczego nie uczymy kodu, skoro udajemy instytucję edukacyjną? Nie: dlaczego on nie ma kontaktów? Lecz: dlaczego rekrutujemy tak, jakby kontakty były dowodem talentu?

Nie: dlaczego oni są mniej dostępni? Lecz: dlaczego dostępność finansowo uprzywilejowana uchodzi u nas za pasję? To moment, w którym krytyka Frenette'a staje się etycznym lustrem. Branża kreatywna musi zdecydować, czy naprawdę pragnie różnorodności, czy jedynie takiej, która przeszła już przez filtr klasy średniej i mówi odpowiednim tonem. Czy szuka talentu, czy talentu z gwarancją rodzicielską. Czy chce młodych głosów, czy tylko tych, które mogą przez pół roku mówić za darmo.

Gospodarka stażowa jako system transferu ryzyka i alibi

Gospodarka stażowa jest polem sporu o sens merytokracji, kreatywności i sprawiedliwości. Frenette nie atakuje jakości pracy, ambicji ani konieczności nauki od podstaw. Atakuje system, który myli jakość z przywilejem, ambicję z możliwością finansowego oczekiwania, a pracę od podstaw z bezpłatnym rytuałem podporządkowania. Jego diagnoza uderza w samozadowolenie klasy kreatywnej, obnażając fakt, że awangardowa estetyka może współistnieć z archaiczną reprodukcją klasową. Merytokracja bez równego dostępu staje się teatrem. Kreatywność bez demokratycznego wejścia jest jedynie stylem klasowym.

Pasja bez płacy to ryzyko wyzysku. Staż bez mentoringu to osmoza jako wymówka. Mailroom bez ścieżki awansu jest muzeum upokorzenia. „Fit" bez jawnych kryteriów działa jak autopilot homogeniczności. „Rób to, co kochasz", pozbawione ochrony przed nadużyciem, staje się romantyczną wersją obniżania kosztów. Najkrótsza maksyma tej części mogłaby brzmieć: awangarda zaczyna się od listy płac. Nie od muralu w biurze, playlisty czy deklaracji różnorodności; nie od paneli o inkluzji ani kampanii o młodych talentach. Zaczyna się od listy płac, mentoringu i przejrzystych kryteriów – od szacunku dla czasu i uznania, że człowiek nie powinien udowadniać talentu poprzez zdolność do darmowego przetrwania.

Po diagnozie nierówności, analizie kapitałów i demontażu sloganów należy wykonać ostatni ruch: złożyć cały mechanizm w jedną mapę. Nie dlatego, że system jest prosty, lecz przeciwnie – właśnie dlatego, że jest złożony. Gospodarka stażowa nie wynika z jednego złego przepisu czy błędu pojedynczej firmy. Działa jak układ wzajemnych alibi.

Pracodawca twierdzi, że daje doświadczenie. Uczelnia przekonuje, że rynek wymaga praktyki. Student uważa, że musi się przebić. Rodzina sugeruje, że trzeba zainwestować w przyszłość. Branża przypomina, że wszyscy zaczynali od dołu. Prawo czasem wskazuje na konieczność zbadania głównego beneficjenta, ale kultura organizacyjna zdążyła już wmówić stażyście, by był wdzięczny. Alexandre Frenette pozwala zobaczyć gospodarkę stażową jako system transferu ryzyka. Ryzyko nie znika – zostaje przesunięte. Koszt szkolenia przechodzi z pracodawcy na studenta. Ryzyko niepowodzenia edukacyjnego z uczelni na jednostkę. Trudności wejścia do branży z organizacji zawodowych na rodzinę. Niejasność kryteriów obciąża kandydata, który musi zgadywać, jak wygląda „industry cool". Brak płatności uderza w tych, którzy nie mają finansowego zaplecza. A ryzyko błędu organizacyjnego spoczywa na tym, kogo najłatwiej obwinić: na stażyście. W takim układzie silniejsi aktorzy zachowują korzyści, spychając koszty w dół hierarchii.

Pracodawca zyskuje pracę, elastyczność i możliwość testowania kandydatów. Uczelnia utrzymuje wskaźniki zatrudnialności, marketing praktycznego kształcenia i relacje z branżą. Branża pielęgnuje mit prestiżu i selekcję przez poświęcenie. Uprzywilejowane rodziny zachowują możliwość inwestowania w karierę dzieci. Wszystkie koszty trafiają do młodego człowieka: czas, pieniądze, niepewność, emocjonalna samodyscyplina, ryzyko upokorzenia oraz konieczność samodzielnego wydobywania wiedzy z organizacji, która często nie poczuwa się do roli nauczyciela. Dlatego reformowanie staży wymaga czegoś więcej niż dobrych intencji. Jeśli zmienimy tylko język, system po prostu wchłonie tę zmianę.

Bezpłatny staż stanie się „programem rozwojowym". Wyzysk – „immersją". Brak mentoringu – „samodzielną ścieżką uczenia". Praca śmieciowa zostanie nazwana „poznawaniem podstaw branży", a nierówność dostępu „różnicą w poziomie determinacji". Gospodarka stażowa ma niezwykłą zdolność do semantycznej regeneracji. Odetniesz jedno alibi, wyrośnie drugie, jeszcze bardziej pachnące innowacją. Dlatego mapa systemu musi być bezlitosna. Trzeba precyzyjnie wskazać, gdzie powstaje wartość i kto ją przejmuje; kto ponosi koszt, kto nadaje sens, kto rozgrzesza, a kto milczy – kto mówi językiem pasji, a kto płaci rachunki. Dopiero wtedy można przejść od moralnego oburzenia do projektu instytucjonalnego.

Punktem wyjścia jest specyfika sektora kreatywnego. Muzyka, film, moda, media, reklama, wydawnictwa i sztuka nie oferują wyłącznie zatrudnienia – oferują prestiż symboliczny. Młody człowiek nie aplikuje tylko do pracy; aplikuje do świata, który wcześniej konsumował jako odbiorca. Chce znaleźć się za kulisami: w studiu, redakcji, na planie, przy premierze, artyście czy marce o wysokiej widzialności społecznej.

Ten prestiż zaburza równowagę sił. Tam, gdzie chętnych jest wielu, pracodawca może obniżać standardy. Gdy kandydaci czują wdzięczność za sam dostęp, pytanie o płacę zaczyna brzmieć jak brak romantyzmu. Sektor kreatywny działa więc jak gospodarka aspiracji. Jego paliwem jest marzenie o pracy sensownej, ekscytującej i stylowej. To marzenie nie jest fałszywe – wielu ludzi naprawdę odnajduje w pracy kreatywnej sens, sprawczość i piękno.

Prestiż i edukacja jako narzędzia wyzysku

Właśnie dlatego należy chronić te motywacje przed ekonomicznym pasożytowaniem. Najbardziej wartościowe ludzkie odruchy są bowiem najłatwiejsze do eksploatacji. Pasja, misja, powołanie, solidarność czy chęć zmiany świata – wszystkie te energie mogą zostać zamienione w nieopłacony czas, o ile instytucja posługuje się odpowiednim językiem. Frenette wskazuje, że w sektorze kreatywnym prestiż często staje się walutą zastępczą. Stażysta otrzymuje nie płacę, lecz bliskość;

nie mentoring, lecz atmosferę; nie stabilność, lecz opowieść o możliwej przyszłości; nie prawa pracownicze, lecz możliwość wpisania nazwy organizacji do CV. To jest ekonomia symbolicznego wynagrodzenia. Problem polega na tym, że taką walutę można spożytkować tylko wtedy, gdy ktoś inny pokrywa materialne koszty życia. Symboliczny prestiż nie jest bowiem równoważny z jedzeniem, mieszkaniem czy transportem. Pomaga w autoprezentacji, lecz okazuje się bezużyteczny przy terminalu płatniczym.

Dlatego sektor kreatywny, jeśli chce być rzeczywiście twórczy, musi uznać, że prestiż zwiększa odpowiedzialność. Im bardziej pożądane jest wejście do branży, tym większa pokusa nadużyć, a co za tym idzie – tym silniejsze powinny być standardy. Prestiż nie może być immunitetem ani działać jak złoty parasol nad nieopłaconą pracą. Jeśli firma jest atrakcyjna, tym bardziej powinna płacić. Jeśli instytucja kultury odwołuje się do wartości, powinna zacząć od uznania wartości czasu tych, których zaprasza do nauki.

Drugim węzłem są instytucje edukacyjne. Uczelnia znajduje się w trudnym położeniu: musi odpowiadać na potrzeby rynku pracy, ale nie może stać się jego podwykonawcą. Ma dbać o zatrudnialność absolwentów, lecz nie wolno jej redukować edukacji do obsługi rekrutacji. Budując relacje z pracodawcami, nie może poświęcać studentów w imię partnerstw; ucząc samodzielności, nie może mylić jej z pozostawieniem studenta bez wsparcia.

Analiza Frenette pokazuje, że uczelnia może nieświadomie stać się alibi dla wyzysku. Jeśli staż daje punkty akademickie, firma łatwiej uzasadnia jego rzekomo edukacyjny charakter. Jeśli biuro karier promuje praktyki, student zakłada, że miejsce jest sprawdzone. Gdy uczelnia wymaga stażu, presja uczestnictwa rośnie. Jeśli jednak instytucja nie monitoruje jakości, nie wymusza płatności i nie chroni przed nadużyciami, staje się bramą do nierównego rynku, a nie strażnikiem dobra studenta. Najbardziej dwuznaczna pozostaje filozofia „dać wędkę, a nie rybę”. Brzmi ona rozsądnie, lecz w praktyce często oznacza: sami szukajcie, negocjujcie i ryzykujcie, a złe doświadczenia interpretujcie jako cenne lekcje.

Odpowiedzialność edukacyjna i etyka pracodawcy w systemie stażowym

Taka uczelnia nie daje wędki. Daje metaforę wędki i fakturę za semestr. Student ma następnie łowić w jeziorze, do którego dostęp zależy od klasy społecznej, kontaktów, lokalizacji i zdolności do pracy bez wynagrodzenia. Odpowiedzialna uczelnia powinna działać odwrotnie: zdejmować mgłę z rynku, a nie ją powielać. Powinna uczyć studentów nie tylko tego, jak napisać CV, ale jak rozpoznać

wyzysk; nie tylko budowania marki osobistej, lecz tego, by nie stać się produktem cudzej strategii kosztowej. Nie tylko proaktywności, lecz umiejętności odróżnienia jej od wymuszonego samoratowania się. Nie tylko wejścia do branży, ale momentu, w którym należy powiedzieć: te drzwi są źle zbudowane i trzeba je przebudować. Uczelnia ma tutaj zadanie obywatelskie – powinna kształcić profesjonalistów, a nie tylko kandydatów. Profesjonalista rozumie rynek, lecz nie klęka przed każdą jego patologią. Podczas gdy kandydat stara się spodobać, profesjonalista potrafi oceniać instytucje, do których wchodzi. Jeśli edukacja wyższa ma zachować godność, nie może być jedynie kursem adaptacji do niesprawiedliwych warunków; musi być szkołą krytycznego ich rozpoznawania.

Trzecim węzłem jest pracodawca. W gospodarce stażowej korzysta on z dwuznaczności w sposób najbardziej bezpośredni. Stażysta jest wystarczająco podobny do pracownika, by wykonywać zadania, lecz wystarczająco różny, by nie zawsze otrzymywać płacę, status i ochronę. Znajduje się na tyle wewnątrz organizacji, by pomagać, a jednocześnie na tyle na zewnątrz, by łatwo go było wymienić. Jest wystarczająco ambitny, by pracować ciężko, lecz wystarczająco niepewny, by nie stawiać granic zbyt szybko. Oczywiście nie każdy pracodawca działa cynicznie. Wielu pracowników szczerze chce pomagać, ale brakuje im czasu, a menedżerowie często wierzą, że staż jest wartościowym doświadczeniem.

Wielu ludzi w sektorach kreatywnych sam pracuje pod presją, w niestabilnych warunkach, w cieniu restrukturyzacji i projektowości. System nie wymaga jednak złej woli, by produkować złe skutki. Wystarczy, że tania praca jest dostępna, mentoring nie jest nagradzany, rotacja stażystów pozostaje wysoka, a kultura branży powtarza, że „każdy zaczynał od dołu". Pracodawca korzysta także z asymetrii informacyjnej. Stażysta często nie wie, które zadania są standardem, a które nadużyciem; jakie pytania wolno zadać i czy brak opiekuna to norma, czy patologia. Pracodawca zna branżę, stażysta chce do niej wejść – ta nierówność wiedzy zwiększa odpowiedzialność silniejszej strony. Tymczasem pedagogika osmozy robi coś odwrotnego: wykorzystuje tę lukę jako rzekome narzędzie nauki. „Sam zobaczysz", „sam się zorientujesz", „sam wyciągniesz wnioski" – to nie jest mentoring. To epistemologiczny survival. Odpowiedzialny pracodawca musi zatem uznać, że staż nie jest tylko testem stażysty, lecz testem organizacji. Jak firma traktuje osobę najmniej zabezpieczoną? Jak komunikuje oczekiwania komuś, kto nie zna kodów? Czy płaci za czas, z którego korzysta i czy daje feedback? Czy nie myli dyspozycyjności z talentem oraz czy rozpoznaje własne uprzedzenia w ocenie „fit"? Czy potrafi powiedzieć: nie przyjmujemy stażysty, jeśli nie mamy czasu go uczyć? To ostatnie zdanie byłoby małą rewolucją.

Wiele organizacji woli przyjąć stażystę źle niż nie przyjąć go wcale, gdyż nawet źle przyjęty stażysta może coś dla nich zrobić. Odpowiedzialność zaczyna się wtedy, gdy organizacja rezygnuje z korzyści, której nie potrafi uczciwie obsłużyć.

Kapitał rodzinny jako ukryty warunek wejścia

Czwartym węzłem jest rodzina. W gospodarce stażowej często pełni ona rolę niewidzialnego inwestora kariery, finansując mieszkanie, transport, wyżywienie, ubezpieczenie czy czas wolny od płatnej pracy. Dostarcza kontaktów, porad, korekty CV, znajomości kodów i emocjonalnego bezpieczeństwa. W przypadku rodzin uprzywilejowanych wsparcie to przedstawia się jako naturalne; w rodzinach mniej zasobnych jego brak pozostaje niewidoczny. System traktuje każdego kandydata jak autonomiczną jednostkę, choć w rzeczywistości niektóre z nich mają za sobą prywatne konsorcjum kapitału. Jest to kluczowe, gdyż merytokracja skłonna jest postrzegać aplikanta tak, jakby pojawił się znikąd. Rekruter ocenia doświadczenie zapisane w CV, zapominając, że dokument ten jest biografią zasobów, nie tylko biografią wysiłku. Możliwość odbycia bezpłatnego stażu w drogim mieście to często zapis rodzinnej zdolności inwestycyjnej. Przyjęcie nisko płatnej pracy w prestiżowej branży świadczy o amortyzacji ryzyka przez dom, a „przedłużona inwestycja" w rozwój jest zapisem czasu kupionego przez kogoś innego. Frenette wskazuje, że pracodawcy często mylą brak rodzinnego kapitału z brakiem ambicji.

Jest to szczególnie dotkliwe w wymiarze moralnym. Młody człowiek, który musi zarabiać na życie, nie jest mniej oddany swojej pasji – jest po prostu bardziej obciążony. Ten, kto nie może zostać po godzinach, bo ma drugą pracę, nie jest mniej głodny sukcesu; być może zna głód w sposób znacznie mniej metaforyczny niż jego przełożony. Kto odrzuca bezpłatny staż, nie odrzuca marzenia, lecz sytuację, w której to marzenie ma go zadłużyć lub upokorzyć. Jeśli chcemy uczciwie badać dostęp do branż kreatywnych, musimy uwzględniać rodzinę jako zmienną strukturalną. Nie po to, by stygmatyzować uprzywilejowanych – rodzice pomagający dzieciom nie są problemem moralnym samym w sobie. Problemem jest system, który zakłada istnienie takiej pomocy jako cichego warunku wejścia. Jeśli ścieżka do zawodu wymaga prywatnego subsydium, zawód ten nie jest otwarty; jest współfinansowany przez klasę społeczną.

W centrum tego systemu znajduje się stażysta – nie jednak jako suwerenny bohater folderów o karierze, lecz jako nosiciel sprzeczności, których inni aktorzy nie chcą rozwiązać. Ma być uczniem, ale bez nauczyciela; pracownikiem, lecz bez pełnego wynagrodzenia; fanem, a jednocześnie profesjonalnie zdystansowanym. Kandydatem bez gwarancji i przedsiębiorcą siebie pozbawionym kapitału. Wdzięcznym odbiorcą szansy, który jednocześnie dostarcza realnej pracy. Ma być pokorny

i proaktywny, samodzielny i posłuszny, głodny i nienachalny, swobodny i uważny, obecny i niewidzialny.

To nie jest zwykła trudność początku drogi zawodowej, lecz sprzeczność instytucjonalna przepisana na psychikę jednostki. Stażysta musi zarządzać napięciem, które powinno zostać rozwiązane na poziomie projektu systemu. Jeśli brakuje zadań – ma je znaleźć. Jeśli brakuje mentoringu – ma go wydobyć. Brak płacy ma potraktować jako inwestycję, a niski status zniwelować ciężką pracą nad własnym nazwiskiem. Jeśli nie pasuje do otoczenia, ma nauczyć się kodu. Jeśli odchodzi z powodów finansowych, musi zmagać się z podejrzeniem o brak determinacji. Psychologicznie jest to ogromne obciążenie. Stażysta stale interpretuje siebie oczami organizacji: czy jestem zbyt cichy? Zbyt nachalny? Zbyt formalny lub zbyt „fanowski"? Czy jestem mało dostępny, a może zbyt roszczeniowy? Czy powinienem zostać dłużej? Czy mogę zapytać? I wreszcie: czy jeśli powiem o problemie, stracę rekomendację?

Systemowe bariery i przerzucanie ryzyka na stażystę

Czy nudne zadania są normą? Czy to ja po prostu nie umiem wykorzystać okazji? W takim środowisku młody człowiek nie tylko pracuje lub się uczy – on prowadzi nieustanny audyt własnej wartości. Dlatego jednym z najbardziej humanistycznych wniosków z Frenette'a jest potrzeba odpsychologizowania części porażek. Nie wszystko, co nie wychodzi stażyście, wynika z jego deficytów. Czasem jest to skutek źle zaprojektowanej roli, klasowo zakodowanych oczekiwań, braku opiekuna lub wyzyskowego modelu. A czasem skutkiem tego, że branża lubi mówić o głodzie, ale nie lubi pytać, kto miał śniadanie.

Cały system operuje w kilku sekwencjach. Najpierw pojawia się bariera finansowa: bezpłatny lub nisko płatny staż w drogim mieście jest dostępny głównie dla osób z zapleczem. Następnie bariera społeczna – lepsze miejsca trafiają częściej do tych, którzy znają kogoś, kto zna kogoś. Potem bariera kulturowa: wewnątrz organizacji trzeba znać niepisane reguły, styl komunikacji i branżowy luz, by stać się „swoim". Do tego dochodzi bariera interpretacyjna – pracodawcy oceniają proaktywność i zaangażowanie, rzadko dostrzegając, jak mocno te cechy zależą od wcześniejszych zasobów.

Wreszcie bariera narracyjna. Sukces uprzywilejowanych nazywa się zasługą, a wycofanie mniej uprzywilejowanych – brakiem determinacji. To model samopotwierdzający: system wybiera osoby pasujące do jego ukrytych wymogów, a następnie uznaje ich sukces za dowód trafności tychże kryteriów. Jeśli zamożniejsi stażyści zostają w firmie na dłużej, pracodawca twierdzi, że byli bardziej zaangażowani. Gdy absolwenci elitarnych uczelni lepiej odnajdują się w biurze, mówi się o

lepszym przygotowaniu. Kiedy kandydaci z kontaktami trafiają do prestiżowych miejsc, branża uznaje, że umieli networkować. Jeśli mniej uprzywilejowani rezygnują, system konkluduje: chyba nie byli stworzeni do tej branży.

Tak działa reprodukcja nierówności bez jawnej dyskryminacji. Nie trzeba nikomu formalnie zakazywać wejścia; wystarczy skonstruować je tak, by część ludzi szybciej się wyczerpała, zgubiła, zawstydziła, zadłużyła lub uznała, że to nie dla niej. Potem można zachować czyste sumienie: drzwi były otwarte. Tylko próg był wysoki, podłoga śliska, światło słabe, a instrukcja dostępna głównie dla znajomych gospodarza. Frenette demaskuje jeden z najbardziej podstępnych mechanizmów współczesnej nierówności: formalną otwartość połączoną z materialną i kulturową selektywnością. To nie jest stary świat zamkniętych bram. To nowy świat otwartych drzwi, za którymi trzeba samemu opłacić korytarz.

Gospodarkę stażową można streścić jako model przepływu ryzyka. Pracodawca, by uniknąć ryzyka zatrudnienia osoby bez doświadczenia, tworzy staż. Uczelnia, chcąc uniknąć zarzutu o oderwanie od rynku, wymaga stażu. Branża, unikając kosztów szkolenia, mówi o osmozie. Rodzina – jeśli może – przejmuje ciężar utrzymania młodego człowieka; jeśli nie, ryzyko trafia wprost na stażystę, który ma udawać, że jest to jego osobista inwestycja, a nie skutek instytucjonalnego wycofania.

W tym układzie ryzyko finansowe oznacza niskie wynagrodzenie lub jego brak. Ryzyko edukacyjne to możliwość odbycia stażu, który niczego istotnego nie uczy. Ryzyko reputacyjne sprawia, że krytyka złego doświadczenia może zaszkodzić przyszłej karierze. Ryzyko prawne objawia się niejasnością statusu i brakiem ochrony. Ryzyko emocjonalne to konieczność znoszenia upokorzeń, niewidzialności i ciągłego samoobwiniania, zaś ryzyko społeczne oznacza utratę szansy na wejście do branży przez brak znajomości kodów i ludzi.

Odpowiedzialna reforma musi odwrócić ten przepływ. Część ryzyka powinna wrócić do instytucji o większej zdolności jego absorpcji: pracodawca powinien ponosić koszt płacy i mentoringu, uczelnia – koszt weryfikacji jakości i wsparcia studentów, branża – koszt standardów, a państwo – koszt ram prawnych i ich egzekwowania. Stażysta powinien ponosić jedynie ryzyko naturalne dla procesu nauki: wysiłek, błędy i konfrontację z wymaganiami. Nie może on dźwigać odpowiedzialności wygodnie przerzuconej przez silniejszych.

To rozróżnienie jest kluczowe. Nie chodzi o całkowitą eliminację ryzyka – rozwój wymaga niepewności i korekt. Chodzi o to, by ryzyko było pedagogiczne, a nie klasowo eksploatacyjne. Ryzyko pedagogiczne mówi: spróbujesz trudnego zadania, dostaniesz feedback, nauczysz się. Ryzyko eksploatacyjne mówi: pracuj za darmo, zgaduj zasady, a jeśli się nie uda, to znaczy, że nie byłeś wystarczająco głodny.

Pedagogika osmozy to maskowanie braku edukacji

Warto raz jeszcze wrócić do pedagogiki osmozy, gdyż stanowi ona soczewkę całego systemu. Osmoza sugeruje: środowisko wystarczy. Frenette odpowiada: środowisko pozbawione odpowiedzialności uczy głównie hierarchii. Osmoza mówi: obserwuj. Frenette ripostuje: obserwacja bez interpretacji premiuje tych, którzy już posiadają kody interpretacyjne. Osmoza nakazuje: sam wydobądź wiedzę. Frenette zauważa: to nic innego jak zrzucenie pracy pedagogicznej na ucznia.

Osmoza twierdzi: samo bycie w pokoju ma wartość. Frenette odpowiada: bycie w pokoju bez dostępu do sensu jest tylko bardziej prestiżową formą stania pod drzwiami. Pedagogika osmozy jawi się jako negatywny ideał edukacji, pokazując wszystko to, czym nauka być nie powinna. Nie powinna być przypadkowym kontaktem z instytucją ani obserwowaniem ludzi o wyższym statusie bez prawa do pytań. Nie może polegać na samodzielnym zgadywaniu niejawnych reguł czy wykonywaniu zadań peryferyjnych w nadziei, że ich sens objawi się po latach. Nie powinna być moralizowaniem braku struktury ani mistyką biura.

Dobra edukacja praktyczna ma charakter relacyjny. Ktoś musi wziąć odpowiedzialność za wprowadzenie nowicjusza do świata praktyki. Nie chodzi o prowadzenie go za rękę na każdym kroku, lecz o stworzenie warunków, w których ten krok ma znaczenie. Należy nazwać reguły, zamiast jedynie karać za ich nieznajomość; powierzać zadania, które uczą, a nie tylko zajmują czas; dawać feedback, a nie tylko atmosferę. Trzeba uznać, że uczenie jest pracą także po stronie mentora.

Krytyka osmozy jest zatem krytyką lenistwa instytucjonalnego. Nie dotyczy ona każdego pracownika z osobna, lecz systemu, który nie definiuje roli nauczyciela w miejscu pracy. Jeśli zespół nie ma czasu na szkolenie, organizacja powinna to zmienić lub przestać przyjmować stażystów. Jeśli uczelnia nie dysponuje zasobami do monitorowania procesu, winna ograniczyć program bądź zwiększyć nakłady. Jeśli branża nie potrafi uczyć, niech nie udaje, że sama bliskość środowiska jest edukacją. Aura nie jest programem nauczania. Mit mailroomu stanowi drugi filar tego systemu: o ile osmoza usprawiedliwia brak nauczania, o tyle mailroom legitymizuje niski status i cierpienie.

Kult cierpienia i mechanizm kozła ofiarnego

Słyszymy, że każdy zaczynał od dołu. Że trudne początki budują charakter. Że jeśli zniesiesz nudę i upokorzenie, udowodnisz głód sukcesu. Wielkie kariery rodzą się w małych pokojach; nie narzekaj, bo to dowód na brak gotowości. To religia cierpienia zawodowego. Jak każda religia, ma swoich

świętych — ludzi, którzy zaczęli od zera i doszli na szczyt. Ma swoje rytuały: prace śmieciowe, niewidzialność i zapracowywanie na imię. Ma herezje, czyli pytania o płacę, granice i sens zadań. Ma grzechy: roszczeniowość, brak głodu, zbytnią formalność czy zbyt szybkie oczekiwanie uznania. I ma swoje kazania w postaci anegdot starszych pracowników: „ja też tak zaczynałem".

Frenette nie musi negować wartości skromnych początków, by odrzucić tę religię. Można zacząć od podstaw i uczyć się uczciwie. Można wykonywać proste zadania, rozwijając profesjonalizm i poznając cały proces od najniższego poziomu, co w przyszłości pozwala lepiej zarządzać. Wymaga to jednak płacy, szacunku i jasnej ścieżki rozwoju. Mit mailroomu staje się toksyczny wtedy, gdy cierpienie samo w sobie uznaje się za dowód edukacji. Nie jest nim. Cierpienie może towarzyszyć nauce, ale nie stanowi jej miernika; można bardzo cierpieć i nie nauczyć się niczego sensownego. Wielu stażystów mogłoby na ten temat napisać doktorat, gdyby nie musieli w tym czasie za darmo aktualizować arkusza kontaktów. Kluczowe pytanie brzmi: ilu ludzi nie przeszło dalej? Każda opowieść o awansie powinna być zestawiona z niewidzialnym archiwum tych, którzy odpadli nie z braku talentu, lecz z braku zasobów. Bez tego mit pozostaje jednostronną teologią zwycięzców. Nauka społeczna nie może pisać historii wyłącznie z perspektywy tych, którzy dotarli do gabinetu.

Trzecią figurą jest „blame the intern". Ten żart odsłania odwrócony model odpowiedzialności. Zamiast pytać, kto zaprojektował system, nadzorował, szkolił czy przydzielił uprawnienia, organizacja wskazuje na osobę o najniższym statusie. To model wygodny, bo chroni centrum decyzyjne. Jeśli błąd jest winą stażysty, nie trzeba analizować procesu. Jeśli porażka stażu leży po jego stronie, nie trzeba weryfikować programu. Jeśli brak rozwoju wynika z jego winy, nie trzeba oceniać mentoringu. Odpowiedzialność odwrócona jest typowa dla hierarchii pragnących zachować obraz własnej kompetencji. Najniższy szczebel staje się buforem błędu; stażysta absorbuje winę tak samo, jak wcześniej absorbował ryzyko. W obu przypadkach system żeruje na jego słabości: młodości, tymczasowości i zależności od rekomendacji. Naprawa wymaga „odwrócenia odwrócenia". Jeśli stażysta popełnia błąd, pierwsze pytanie powinno brzmieć: jakie warunki sprawiły, że błąd był możliwy? Czy otrzymał instrukcję? Czy zadanie było adekwatne i termin realistyczny? Czy ktoś sprawdził wynik i czy system kontroli jakości w ogóle działał?

To nie znosi odpowiedzialności jednostki, lecz umieszcza ją we właściwej strukturze. Dobra organizacja szuka przyczyny, a nie kozła ofiarnego. Mechanizm „blame the intern" jest w istocie ostrzeżeniem politycznym. Społeczeństwa często obwiniają tych, którzy mają najmniej sprawczości: młodych za brak doświadczenia, biedniejszych za brak sieci kontaktów, studentów za złe wybory czy absolwentów za brak elastyczności.

Etyczna gospodarka wejścia jako warunek realnej merytokracji

Frenette sugeruje, że należy spojrzeć szerzej. Kto zbudował rynek, na którym doświadczenie trzeba kupić darmową pracą? Kto stworzył uczelnie sprzedające zatrudnialność, które nie zawsze chronią swoich studentów? Kto utrwala branże, w których pasja zastępuje wynagrodzenie? Kto czerpie korzyści z faktu, że młodzi ludzie boją się powiedzieć: „to nie jest edukacja"? Typologia Frenette'a — Uczeń, Entuzjasta i Poszukujący pracy — pozwala dostrzec nie tylko różne motywacje, ale przede wszystkim odmienne formy podatności na system.

Uczeń ulega fikcji edukacyjnej. Wierzy, że skoro staż jest powiązany z uczelnią, musi czegoś uczyć. Gdy tak się nie dzieje, czuje rozczarowanie, a często i winę: zakłada, że po prostu nie zrozumiał specyfiki praktyki. Entuzjasta jest podatny na prestiż i bliskość mitu; akceptuje złe warunki, bo sama obecność w świecie kultury wydaje mu się nagrodą. Poszukujący pracy ulega natomiast logice inwestycji. Kalkuluje, że kolejny bezpłatny semestr, jedna rekomendacja czy nadgodziny zwiększą jego szanse na etat. Każdy z tych typów ma swoją godność i swoją pułapkę. Uczeń przypomina, że staż powinien mieć sens pedagogiczny, lecz jego pułapką jest ślepe zaufanie do instytucjonalnej etykiety. Entuzjasta dowodzi, że praca może wyrastać z miłości, ale ryzykuje zamianę tego uczucia w darmową energię dla systemu. Poszukujący pracy pokazuje, że kariera wymaga strategii, jednak jego pułapką jest uznanie każdej ofiary za racjonalną inwestycję.

System trwa, ponieważ potrafi mówić do każdego z nich innym językiem. Do Ucznia: „nauczysz się przez praktykę". Do Entuzjasty: „będziesz blisko tego, co kochasz". Do Poszukującego: „zbudujesz CV i sieć kontaktów". Gdy pojawiają się wątpliwości, system zmienia retorykę. Uczeń pytający o strukturę słyszy o samodzielności; Entuzjasta pytający o płacę — o pasji; Poszukujący pytający o zatrudnienie — o długofalowej inwestycji. Ta retoryczna elastyczność działa jak amortyzator krytyki.

Odpowiedzialny system powinien szanować wszystkie trzy motywacje, nie eksploatując żadnej z nich. Uczeń zasługuje na realną edukację, Entuzjasta na ochronę przed wykorzystaniem pasji, a Poszukujący pracy na uczciwą informację o szansach i zadaniach zamiast mglistych obietnic przyszłej nagrody. Dobry staż nie wymaga naiwności; zły — żywi się nią w każdej z tych postaci.

Alternatywą dla wyzyskowej gospodarki stażowej powinna być etyczna gospodarka wejścia do zawodu, rozumiana jako projekt normatywny. Chodzi o system instytucji, procedur i kultur, które umożliwiają zdobywanie doświadczenia bez reprodukcji nierówności i bez prywatyzacji kosztów wejścia. Taka gospodarka nie znosi selekcji — nie każdy będzie pracował w każdym zawodzie — ale

sprawia, że kryteria doboru dotyczą kompetencji, potencjału i odpowiedzialności, a nie zdolności do darmowego przetrwania.

Etyczna gospodarka wejścia do zawodu opiera się na siedmiu zasadach. Po pierwsze: dostęp nie może zależeć od prywatnego finansowania nieopłaconego czasu. Po drugie: doświadczenie praktyczne musi mieć mierzalną jakość edukacyjną. Po trzecie: pracodawcy korzystający z pracy muszą ponosić jej koszty. Po czwarte: uczelnie legitymizujące staże muszą monitorować i chronić studentów. Po piąte: kryteria rekrutacji i oceny muszą być jawne. Po szóste: system musi rozpoznawać różnice w kapitale społecznym i kulturowym, zamiast udawać, że wszyscy startują z tego samego poziomu. Po siódme: kultura organizacyjna musi odrzucić rytuały upokorzenia jako rzekome „próby charakteru".

Taka gospodarka wymaga nowego języka. Zamiast „staż jest tym, co sam z niego zrobisz" — staż jest tym, co instytucja i stażysta wspólnie budują w uczciwych warunkach. Zamiast „uczenia przez osmozę" — uczenie przez prowadzone uczestnictwo. Zamiast „musisz zapracować na imię" — od pierwszego dnia jesteś osobą, a następnie uczysz się roli. Zamiast „rób to, co kochasz" — kochaj, ale nie oddawaj za darmo pracy, z której ktoś inny czerpie wartość. Zamiast „każdy zaczynał od dołu" — każdy może zaczynać od podstaw, ale nie mogą one być zaprojektowane jako kara za brak przywileju.

Etyczna gospodarka wejścia do zawodu nie jest romantyczną fantazją, lecz warunkiem realnej merytokracji. Jeśli chcemy badać talent, musimy usunąć bariery z nim niezwiązane. Jeśli chcemy różnorodności, zapłaćmy za czas tych, którzy nie mogą finansować jej z rodzinnego budżetu. Jeśli chcemy jakości, uczmy ludzi, zamiast testować ich zdolność zgadywania. Jeśli chcemy innowacji, przestańmy rekrutować wyłącznie z tych samych sieci. Jeśli chcemy kultury naprawdę żywej, dopuśćmy do niej tych, których dotąd odsiewała ekonomia prestiżu. Trzeba to powiedzieć wprost, bez akademickiego aksamitu: wyzyskowy system stażowy jest hańbą instytucji mówiących językiem rozwoju. To szkoła nierówności ukryta pod szyldem szansy — mechanizm, w którym biedniejsi muszą udowadniać pasję drożej niż bogatsi.

Merytokracja refleksyjna zamiast powierzchownego wyboru

To teatr merytokracji, w którym obsada została częściowo wybrana jeszcze przed przesłuchaniami. Feudalny rytuał w nowoczesnym biurze; pokój pocztowy przeniesiony do chmury, z lepszym brandingiem i gorszą pamięcią moralną. Nie ma powodu, by przyjmować jego slogany na wiarę.

„Rób to, co kochasz” nie może służyć jako argument przeciwko prawu do wynagrodzenia. Hasło „staż jest tym, co sam z niego zrobisz” nie zwalnia organizacji z obowiązku uczenia, a „uczenie przez osmozę” nie zastępuje mentoringu. „Branżowy luz” nie może być klasową bramką, „zapracuj na imię” – toksyczną kulturą pracy, a „zrzuć winę na stażystę” – modelem odpowiedzialności. Wreszcie: „każdy zaczynał od dołu” nie może usprawiedliwiać faktu, że dół jest dostępny tylko dla tych, których stać na upadek.

Ten manifest nie wymierzony jest przeciwko stażystom, pracodawcom, uczelniom czy sektorowi kreatywnemu. Jest wymierzony przeciw kłamstwu, jakoby nierówne warunki wejścia stanowiły naturalny test talentu. Przeciw konformizmowi, który z tradycji czyni argument, a z krzywdy rytuał. Przeciw lenistwu instytucjonalnemu, które potrafi organizować wielkie kampanie, lecz nie potrafi stworzyć prostego programu mentoringowego. Przeciw estetycznej awangardzie, która w kwestii pracy zachowuje się jak stary folwark z dostępem do Wi-Fi.

Prawdziwie nowoczesna organizacja nie pyta, ilu stażystów może przyjąć bez kosztów, lecz ilu może przyjąć uczciwie. Prawdziwie odpowiedzialna uczelnia nie zastanawia się, jak zwiększyć wskaźnik praktyk, ale czy są one płatne, bezpieczne i edukacyjne. Prawdziwie kreatywna branża nie pyta, kto wytrzyma najwięcej, lecz jakie talenty traci przez wymóg darmowego początku. Prawdziwie merytokratyczne społeczeństwo nie celebruje wyjątków, którym udało się pokonać barierę – ono tę barierę likwiduje.

Wyobraźmy sobie dwa CV. Pierwsze należy do osoby, która odbyła trzy staże w prestiżowych organizacjach kreatywnych. Pracowała bez wynagrodzenia, bo mogła mieszkać u rodziny w dużym mieście. Rodzice znali kogoś, kto przekazał kontakt do pierwszej firmy. Potem poszło łatwiej: nauczyła się kodów, miała czas zostawać po godzinach, bywała na wydarzeniach branżowych i swobodnie rozmawiała z przełożonymi, zdobywając rekomendacje. Jej CV wygląda imponująco; rekruter widzi pasję, ciągłość, determinację i dopasowanie.

Drugie CV należy do osoby równie zdolnej, ale z mniejszego miasta i rodziny bez kontaktów. Musiała pracować zarobkowo podczas studiów, więc nie mogła przyjąć bezpłatnego stażu w metropolii. Odbyła krótszą praktykę lokalnie – mniej prestiżową i bardziej chaotyczną. Wysyłała aplikacje, ale nie miała poleceń. Nie znała kodu „branżowego luzu”, przez co w jednej rozmowie była zbyt formalna, w drugiej zbyt entuzjastyczna. Nie została zapamiętana. Jej CV wygląda mniej efektownie; rekruter widzi brak konsekwentnej ścieżki.

Merytokracja powierzchowna wybiera pierwsze CV i stwierdza: lepszy kandydat. Merytokracja refleksyjna pyta: jakie warunki wytworzyły tę różnicę? To pytanie nie oznacza, że pierwsza osoba nie zasłużyła na szansę. Oznacza jedynie, że druga nie powinna być niewidzialna tylko dlatego, że

jej talent nie miał sponsora logistycznego. Frenette uczy właśnie tej drugiej formy patrzenia – nie sentymentalnej, lecz sprawiedliwej poznawczo.

Etyczny start zamiast testu klasowej wyporności

Uczy widzieć w CV nie tylko osiągnięcia, ale i warunki, które umożliwiły ich zdobycie. Uczy dostrzegać w stażu coś więcej niż „doświadczenie" — uczy widzieć koszt jego pozyskania. Pozwala dostrzec w dopasowaniu nie tylko styl, ale także władzę smaku. W proaktywności nie tylko charakter, lecz społeczne bezpieczeństwo niezbędne do bycia proaktywnym. W pasji zaś nie tylko piękno, ale i podatność na eksploatację.

Esej prowadzi do jednego zasadniczego wniosku: gospodarka stażowa jest jednym z najważniejszych współczesnych pól walki o sprawiedliwość wejścia do zawodu. To nie margines, lecz początek trajektorii. A początki mają znaczenie większe, niż lubimy przyznawać. To tam powstają pierwsze kontakty, wpisy do CV i rekomendacje; tam kształtuje się rozumienie norm pracy i poczucie własnej wartości zawodowej. Jeśli start jest nierówny, dalszy bieg nie staje się magicznie sprawiedliwy. Przewaga akumuluje się, ale akumuluje się również brak.

Frenette dostarcza aparatu pojęciowego, by nazwać ten proces: praca prowizoryczna, gospodarka stażowa, breaking-in system, pedagogika osmozy, mit mailroomu, przedłużona inwestycja, taktowna proaktywność, industry cool, ukryty program nauczania, staż jako strategia zatrudnialności, uczelnie jako część kompleksu edukacyjno-przemysłowego, pracodawcy jako beneficjenci darmowej lub taniej pracy, stażyści jako Uczniowie, Entuzjaści i Poszukujący pracy. Te pojęcia nie są akademickimi ozdobami; są narzędziami demontażu fałszywej oczywistości.

Największym wrogiem reformy nie jest brak wiedzy, lecz konformizm. Ten cichy głos, który szepcze: tak było zawsze, tak działa branża, każdy musi zapłacić frycowe. Że młodzi przesadzają, pasja wymaga poświęceń, nie ma budżetu i nie da się inaczej. Otóż da się inaczej. Każda instytucja społeczna, która została wymyślona, może zostać przeprojektowana.

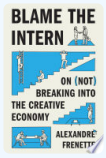
Staż nie wyrósł z praw fizyki; jest wytworem praktyk, interesów, języka i regulacji. Można go zmienić. Etyczna przyszłość staży wymaga prostych, choć trudnych decyzji: płać za pracę. Ucz, jeśli twierdzisz, że edukujesz. Nie używaj pasji jako waluty. Nie myl dostępności z ambicją. Nie nazywaj klasowego kodu „vibe'em". Nie ukrywaj braku mentoringu pod słowem osmoza. Nie każ ludziom zapracowywać na imię. Nie obwiniaj stażysty za system, którego nie zaprojektował. Nie sprzedawaj studentom obowiązkowej praktyki bez ochrony. I nie celebruj historii wyjątkowych awansów tak długo, aż zagłuszą one milczenie tych, których nie było stać na początek.

Można to zakończyć maksymą, która odwraca logikę gospodarki stażowej: nie pytaj, czy stażysta ma dość pasji, by pracować za darmo. Zapytaj, czy instytucja ma dość uczciwości, by nie żądać darmowej pasji. W tym zdaniu mieści się lekcja Frenette'a.

Staż nie powinien być próbą tego, czy młody człowiek potrafi przeżyć niedojrzałość instytucji. Powinien być dowodem na to, że instytucja dorosła do kształcenia młodych ludzi. Jeśli sektor kreatywny chce być naprawdę kreatywny, niech wymyśli lepszy początek niż stary mailroom. Jeśli uczelnie chcą być naprawdę edukacyjne, niech przestaną legalizować osmozę. Jeśli pracodawcy chcą talentu, niech przestaną selekcjonować portfele. Jeśli społeczeństwo chce mobilności, niech nie każe jej finansować tym, którzy dopiero próbują ruszyć z miejsca. Pierwszy krok kariery nie powinien być testem klasowej wyporności. Powinien być początkiem pracy, w której człowiek uczy się zawodu bez konieczności rezygnowania z godności.

> Zamiast pytać, czy młody człowiek posiada dość pasji, by pracować za darmo, powinniśmy zapytać, czy instytucja posiada dość uczciwości, by nie żądać darmowej pasji. Pierwszy krok w karierze nie może być testem klasowej wyporności ani rytuałem przetrwania w niedojrzałym systemie. Prawdziwa innowacyjność sektora kreatywnego zaczyna się nie od murali w biurze, lecz od listy płac i przywrócenia godności tym, którzy dotąd musieli opłacić korytarz do własnych marzeń.

Inspiracje

[1] 

"Blame the Intern" Alexandre Frenette

2026 | Princeton University Press | ISBN: 9780691181486

Alexandre Frenette jest adiunktem socjologii na Uniwersytecie Vanderbilt, gdzie pełni również funkcję dziekana wydziału. Specjalizuje się w badaniach nad pracą, przemysłami kreatywnymi i rynkiem pracy dla młodzieży. Frenette uzyskał tytuł doktora socjologii w Graduate Center of the City University of New York (CUNY) w 2014 roku. Jego badania koncentrują się na powiązaniach między szkolnictwem wyższym a rynkiem pracy, a w szczególności na roli staży w gospodarce kreatywnej. Prowadził szeroko zakrojone badania nad przemysłem muzycznym, analizując wyzwania i problemy systemowe związane z niepłatnymi stażami oraz przejściem ze studiów do kariery zawodowej. Jego prace zostały docenione nagrodami przyznanymi przez Society for the Study of Social Problems oraz Labor and Employment Relations Association.

Alexandre Frenette *is an assistant professor of sociology at Vanderbilt University, where he also serves as a Dean's Faculty Fellow. He specializes in the study of work, creative industries, and youth labor markets. Frenette earned his Ph.D. in sociology from the Graduate Center of the City University of New York (CUNY) in 2014. His research focuses on the intersection of higher education and the workforce, particularly the role of internships in the creative economy. He has conducted extensive research on the music industry, examining the challenges and systemic issues surrounding unpaid internships and the transition from college to career. His work has been recognized with awards from the Society for the Study of Social Problems and the Labor and Employment Relations Association.*

Vanderbilt University

Literatura uzupełniająca

Książki

Autorzy przywoływani w artykule:

[1] **"The Internship Divide"**

Alexandre Frenette

2015

[2] **"The Intern Economy"**

Alexandre Frenette, City University of New York. Sociology

2014 | ISBN: 9781303851513

Literatura pokrewna (Google Scholar):

[3] **"The Great Reset"**

Richard Florida

[4] **"Cities and the Creative Class"**

Richard Florida

[5] **"The New Urban Crisis: How Our Cities Are Increasing Inequality, Deepening Segregation, and Failing the Middle Class-and What We Can Do About It"**

Richard Florida

[6] **"Crushing It Gary Vaynerchuk"**

[7] **"We Have Never Been Woke Musa al Gharbi"**

[8] **"Grit The Power of Passion and Perseverance Angela Duckworth"**

Angela Duckworth

[9] **"How I Built This Guy Raz"**

[10] **"Unlocking the Success Puzzle"**

Andres Kuusk

[11] **"Rebel Talent"**

Francesca Gino

Artykuły naukowe

Autorzy przywoływani:

[1] **"Cities and the Creative Class"**

Richard Florida

2005 | DOI: 10.4324/9780203997673

Google Scholar

[2] **"The Rise of the Creative Class"**

Richard Florida

2002

Google Scholar

[3] **"The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life"**

Ted D. Naylor, Richard Florida

2003 | Canadian Public Policy | DOI: 10.2307/3552294

Google Scholar

Artykuły pokrewne (Google Scholar):

[4] **"Making the Intern Economy: Role and Career Challenges of the Music Industry Intern"**

Alexandre Frenette

2013 | Work and Occupations | DOI: 10.1177/0730888413504098

Google Scholar

[5] **"Only Hope: Coming of Age under China's One-Child Policy"**

Alexandre Frenette

2006 | Contemporary Sociology A Journal of Reviews | DOI: 10.1177/009430610603500116

Google Scholar

[6] **"The Rise of Creative Placemaking: Cross-Sector Collaboration as Cultural Policy in the United States"**

Alexandre Frenette

2017 | The Journal of Arts Management Law and Society | DOI: 10.1080/10632921.2017.1391727

Google Scholar

[7] **"Lost in Transition: College Resources and the Unequal Early-Career Trajectories of Arts Alumni"**

Nathan D. Martin, Alexandre Frenette

2017 | American Behavioral Scientist | DOI: 10.1177/0002764217734273

Google Scholar

[8] "From Apprenticeship to Internship: The Social and Legal Antecedents of the Intern Economy"

Alexandre Frenette

2015 | tripleC Communication Capitalism & Critique Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society | DOI: 10.31269/triplec.v13i2.625

Google Scholar

[9] "Leveraging Youth: Overcoming Intergenerational Tensions in Creative Production"

Alexandre Frenette

2019 | Social Psychology Quarterly | DOI: 10.1177/0190272519871297

Google Scholar

[10] "Conceptual Perspectives for Explaining Spatio-Temporal Behaviour in Urban Areas"

Thierry Ramadier, Martin Lee-Gosselin, Alexandre Frenette

2005 | DOI: 10.1108/9781786359520-004

Google Scholar

[11] "Sustaining Enchantment: How Cultural Workers Manage Precariousness and Routine"

Alexandre Frenette, Richard E. Ocejo

2018 | DOI: 10.1108/s0277-283320180000032005

Google Scholar

[12] "Oscillate wildly: the under-acknowledged prevalence, predictors, and outcomes of multi-disciplinary arts practice"

Alexandre Frenette, Nathan D. Martin, Steven J. Tepper

2018 | Cultural Trends | DOI: 10.1080/09548963.2018.1534709

Google Scholar

[13] "Unpacking High-Impact Practices in the Arts: Predictors of College, Career, and Community Engagement Outcomes"

Angie L. Miller, Nathan D. Martin, Alexandre Frenette

2022 | The Journal of Arts Management Law and Society | DOI: 10.1080/10632921.2022.2029786

Google Scholar

Tekst opracowany z udziałem sztucznej inteligencji.
Redakcja i kontrola merytoryczna: Fundacja Dobre Państwo.
APA ONE Publishing System
Fundacja Dobre Państwo © 2026
Article ID: 70f107b0-b8ba-4d62-a74f-21c24000699f