

nieć o ogromnej pracy autorów włożonej w stworzenie imponującej bibliografii, co pozwala na dalsze zgłębianie poszczególnych aspektów, które nurtują czytelnika.

Wojciech Giernat*

ORCID: 0009-0003-3542-118X

Uniwersytet Gdański

Katarzyna Bednarczykówna, *Masz się łaścić. Mobbing w Polsce*, Wydawnictwo Czarne, Wołowiec 2024, ss. 247

Tematem, któremu poświęca się uwagę, szczególnie w przestrzeni medialnej, jest przemoc. Przybiera ona różne postaci, w tym mobbingu. Ta ostatnia kwestia podjęta została w opracowaniu autorstwa Katarzyny Bednarczykówny pt. *Masz się łaścić. Mobbing w Polsce*. Na okładce książki podano, że Bednarczykówna (ur. 1989) to absolwentka dziennikarstwa i komunikacji społecznej na Uniwersytetach Wrocławskim i Warszawskim, a także Polskiej Szkoły Reportażu. Publikowała m.in. w „Gazecie Wyborczej”, „Presie” oraz na portalach internetowych Onet.pl, Noizz.pl i natemat.pl.

Liczące 248 stron opracowanie rozpoczyna się niezatytułowaną przedmową (s. 9–10) oraz *Wstępem* (s. 11–20), a zamyka *Podziękowaniami* (s. 235–236) i wskazaniem wykorzystanych *Źródeł* (s. 237–243). Reszta to 10 relacji dotyczących osób, które w swym życiu doświadczyły przemocy oraz dwa wywiady z osobami, które zawodowo zajmują się mobbingiem. Pierwszy, pt. *A może powinienam stanąć na stole?* (s. 112–120), został przeprowadzony z Karoliną Czapską-Malecką. Bednarczykówna przedstawia ją następująco: „(...) prawniczka i psycholożka. Doktorantka UW specjalizująca się w prawie pracy oraz właścicielka firmy ProLaboria, która szkoli pracodawców i pracowników pod kątem tworzenia zdrowego miejsca pracy” (s. 112). W powyższej prezentacji odbija się pewna ciekawostka, która przewija się przez całe opracowanie. Nawiązując do kobiet, z których poglądami i zachowaniem Bednarczy-

kówna się utożsamia, używa formy żeńskiej, gdy określa wykonywane przez nie zawody i pełnione funkcje, w odniesieniu do tych, które ocenia krytycznie, formy męskiej. Brakuje też konsekwencji, gdy o zawodach i funkcjach pisze się w ogólności (w liczbie mnogiej) – podawane są one w formie żeńskiej i męskiej lub tylko w formie męskiej (*passim*). Drugi wywiad pt. *Pyskuj* (s. 217–233) przeprowadzony został z Grzegorzem Ilnickim, który „(...) zasiada w komisjach antymobbingowych pracodawców, jest pełnomocnikiem procesowym w sprawach z zakresu prawa pracy i trenerem antymobbingowym” (s. 217).

Bednarczykówna akcentuje, że brakuje rzetelnych danych dotyczących mobbingu w Polsce. Z tego powodu postanowiła zbadać to zjawisko, aby „(...) sprawdzić, czy istnieje nasz mobbing narodowy, i zrozumieć, o co w nim chodzi” (s. 9). Bednarczykówna zastanawia się, czy skłonność do mobbingu to odziedziczona mentalność z okresu PRL, a może nawet dalszego – z czasów pańszczyźnianych. Szukając odpowiedzi, rozmawiała na temat mobbingu – jak podkreśla – z setkami osób. Jest przekonana o masowości tego zjawiska, która kontrastuje z niewielką ilością spraw toczących się w polskich sądach. To kilkadziesiąt rocznie, które w większości przegrywają pracownicy. Bednarczykówna podkreśla: „Udowodnienie mobbingu w Polsce graniczy z cudem”. Z tego powodu w 2020 r. rozpoczyna „(...) poszukiwania wzorów polskiej przemocy i uległości w pracy. I – o ile ona istnieje – powodów naszej cichej narodowej zgody na wzajemne wyniszczanie” (s. 10).

Bohaterem pierwszej relacji, którą zatytułowano *Delikacik* (s. 21–43), jest Julian, młody lekarz, który pracuje w klinice położniczej w jednym z miast na zachodzie Polski. Budynek kliniki jest zaniedbany, a kobiety, które do niego trafiają, traktuje się w sposób niezgodny ze sztuką lekarską. Ze względu na brak anestezjologów często nie podaje się im właściwych środków znieczulających. Julian w pracy doświadcza nieżyczliwości starszych kolegów – nierzadko przejmując ich obowiązki, bierze nadgodziny, ma problemy z uzyskaniem urlopu. Przekłada się to na fizyczne i psychiczne wyczerpanie. Ponieważ dba o swój wygląd zewnętrzny, wytyka się mu, że jest gejem, tłumacząc jednocześnie jego przemęczenie orientacją seksualną.

W ciekawy sposób Bednarczykówna wskazuje kolektywne spojrzenie na Juliana: „Nie minął ty-

* Wojciech Giernat, lic.; student w Instytucie Politologii, Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Gdański; e-mail: wojtekgiernat@gmail.com.

dzień, gdy Julian zauważył, że jego obecność powoduje zwarzenie się nastrojów w dyżurce. A i patrzy się na niego też jakoś inaczej. Cynicznie, spode łba. Różnymi kanałami docierały do niego informacje, że źle się z nim pracuje, bo wybrzydza i nie chce chodzić na asysty, gdy pacjentka waży więcej albo gdy wymiotuje. Że odmawia, bo jest na to zbyt delikatny, zbyt jest wrażliwy. Mówi się, że bierze nieuprawnione wolne i dopisuje do grafiku więcej godzin, niż przepracował. Że mu nie zależy, dlatego nie operuje. Chociaż nie, to ostatnie było prawdą. Nie mógł operować, bo doktor Ireneusz, odpowiedzialny za grafik operacji, do żadnej go nie dopuszczał. Za to, gdy nadarzała się okazja, rzucał bez oporów: – Pan nigdy nie powinien tych studiów skończyć! Pan się nie nadaje do bycia ginekologiem! Pan się w ogóle nie nadaje do bycia lekarzem!” (s. 35–36). W powyższej prezentacji Juliana brakuje pytania o zasadność takiego zachowania wobec niego – czy negatywne traktowanie jego osoby wynika z moralnej perwersji dręczących go jednostek, czy może ma ono wspólnototwórcze znaczenie. Julian odgrywałby tu rolę jednoczącego w niechęci do siebie kozła ofiarnego – „niedoskonałego”, gdyż broniącego się przed prześladowaniami i odrzucającego możliwość zaakceptowania własnej winy. *Notabene* Bednarczykówna nie używa pojęcia kozioł ofiarny, które jest przydatne w tłumaczeniu fenomenowi mobbingu.

Joanna Koczaj-Dyrda jest bohaterką relacji pt. *Potrzeba piękna* (s. 44–66). Ona i wiele innych pracujących w Ministerstwie Zdrowia stało się ofiarami przemocy ze strony Marcina Antonia, który w 2012 r. objął w ministerstwie stanowisko dyrektora generalnego. Bednarczykówna zaczyna od interesującego w kontekście mobbingu stwierdzenia, odnoszącego się do relacji pomiędzy sprawcą i ofiarą mobbingu: „(...) ofiary wynoszą mobbera na piedestał. Boją się, jakby miał nadludzkie moce”. W rzeczywistości jest to ktoś inny – „(...)nie (...) żaden wielki szef, żaden inteligent, tylko żałosny, zakompleksiony prostak”. Koczaj-Dyrda wspomina, że w poprzednim miejscu pracy Antoniak był źródłem złej atmosfery, na co się jednak godzono. Tłumaczy: „(...) gdy pracujesz w strukturach ministerialnych, zrobisz dużo, by utrzymać się na stanowisku. Ludzie wiedzą, że podobnej pracy za podobną pensję łatwo nie znajdą” (s. 46).

Inną postacią chętnie stosującą przemoc, najczęściej o werbalnym charakterze, jest Sylwiusz Jakubowski, wójt gminy Żelazków w województwie wielkopolskim, bohater relacji pt. *Sylwiusz i kobiety* (s. 67–81), często pijany i w wulgarny sposób zachowujący się wobec kobiet. W jego postępowaniu nie ma finezyjności, lecz odbija się chamstwo i prymitywizm.

Antoni z relacji pt. *Panoptykon* (s. 82–100) to młody człowiek, który pracuje w firmie telemarketingowej, gdzie doświadcza wyzysku ekonomicznego, któremu towarzyszą szkodliwy psychicznej natury, w tym nękanie drogą telefoniczną. Efektem jest to, że trafia do szpitala psychiatrycznego.

Również młodą osobą jest Natalia z relacji pt. *Skorupka* (s. 101–111). Jej głównym zajęciem jest przygotowywanie kampanii marketingowych w Internecie dla różnych firm. Jest wyzyskiwana, m.in. pracodawcy zatrudniają ją bez stosownej umowy, co przekłada się na problemy związane z ubezpieczeniem zdrowotnym. Zaczyna chorować.

W połowie opracowania *Masz się łaścić* opublikowano rozmowę ze wspomnianą Karoliną Czapską-Malecką. Na jej początku przywołano pytania, które stawia się, aby stwierdzić, czy ktoś doświadczył mobbingu, czy nie. Czapską-Malecką zwraca uwagę, że „sprawnego” mobbera trudno jest przyłapać na gorącym uczynku. Stwierdza „(...) mobber działa w sposób dyskretny, bardzo przemysłowy. A gdy ktoś się wydziera, istnieje ryzyko, że cały zespół, inne osoby z firmy to usłyszą. Odkryją, że jest furiatem, nie panuje nad emocjami. Krzyk może być charakterystyczny dla mobbera, który nie jest jeszcze wprawiony w mobberskich taktikach. Bo dojrzały mobbing przejawia się przede wszystkim w wysublimowanych formach. Na przykład w manipulacji” (s. 114). Jest to o tyle ciekawe stwierdzenie, o ile z przytoczonych przez Bednarczykównę przykładów przebijają się osoby hałaśliwe, chamskie, wulgarnie, które nie mają oporów, aby wykorzystywać tych, którzy im podlegają, a którym jednak brakuje subtelności w działaniu. Jedną z przywołanych przez Czapską-Malecką form manipulacji jest *gaslighting*, który polega na stopniowym, a jednocześnie konsekwentnym oddziaływaniu na ofiarę, które ma ją doprowadzić do przekonania, że to ona sama jest źródłem przeżywanego problemu, głównie psychicznego. Tak więc to nie sprawca mobbingu, lecz ofiara jest winna, o czym ta ostaną jest głęboko przekonana. Do posługi-

wania się gaslightingiem zdolne są osoby wyrażone i o psychopatycznym usposobieniu. Jednocześnie jest to coś trudnego do uwodnienia przed sądem. Innym motywem, który odbija się w działaniach mobbingowych, jest wzbudzanie w ofierze silnego poczucia winy.

Kasia to uznana dziennikarka w ogólnopolskiej prasie oraz w portalach internetowych, która także doświadczyła wyzysku w miejscu pracy. Jej osobie poświęcono relację pt. *Znikanie* (s. 121–142). Nie narzekała na warunki pracy dopóty, dopóki prezesem zarządu był Niemiec. Zmieniło się na gorsze, gdy „Niemiec pożegnał się z firmą, [a] zarząd przejęli Polacy” (s. 128). Pogarszające się warunki pracy – wzrost wymagań połączony z niedofinansowaniem – skutkowały u Kasi poważnymi problemami zdrowotnymi.

Znaną postacią w polskim świecie medialny jest Ewa Wanat (1962–2023), z którą Bednarczykówna rozmawiała półtora roku przed jej śmiercią. Zapis tej rozmowy został zatytułowany *Mimikra* (s. 143–157). Wanat wspomina pracę w rozgłośniach radiowych Tok FM i Radio dla Ciebie. Przytoczono jej opinię: „Mobbing jest głęboko wpisany w kulturę, w problem władzy i relacje ekonomiczne, przemoc jest neutralizowana, uważamy ją w pracy za normę. Mamy taką mentalność, że szef zawsze ma rację, musi mieć rację, nie można mu się sprzeciwić” (s. 144). W ramach rozmowy okazało się, że przewinieniem Wanat było stosowanie ostrego języka, nierzadko okraszzonego wulgaryzmami, który – jej zdaniem – miał zdopingować podwładnych do wysiłku. Uznawała to za coś normalnego, odwołując się do własnego dzieciństwa, spędzonego w środowisku teatralnym, zdominowanym przez wyraźną hierarchię, brak demokracji i przedmiotowe traktowanie aktorów. Wspomina: „W teatrze wszyscy byli z tym pogodzeni, sądzili, że tak musi być, bo celem jest sztuka. W imię sztuki są ofiary” (s. 145). Później dodała: „Nazwać krzyk w pracy mobbingiem? To się nie śniło. Nie istniało” (s. 149). Z biegiem czasu zaczęła się dystansować wobec takiej formy komunikacji. Stwierdza: „(...) już nikogo nie opieprzałam. I co zabawne, sama stałam się na koniec obiektem mobbingu zarządu. Najpierw pomijanie, typowo. Jakbym nie istniała. Na końcu zwolnienie dyscyplinarne” (s. 155).

Miejscem, w którym można spotkać się z mobbingiem, są wyższe uczelnie. Kwestia ta została poruszona w relacji pt. *Czasem do krwi* (s. 158–

–174). Małgorzata i Ewa wspominają o dręczących je przełożonych. W przypadku Małgorzaty jest to znajdująca się w wieku emerytalnym pewna pani profesor, która sympatyzowała z PiS-em oraz nie godziła się, aby zabijać „niewinne dzieciątka” (s. 161). Przyczyną problemów Ewy zaś był młody profesor nadzwyczajny, który dość szybko został dziekanem na wydziale, na którym pracowała. Pod jego kierunkiem pisała pracę doktorską. Od Małgorzaty i Ewy żądano bezwzględnej lojalności oraz akceptowania, że ich praca nie będzie doceniana.

Małgorzata wspomina: „To była (...) «metoda na chrupka». – Najpierw dawała coś, na czym ci zależy. Jeśli chciałaś to zatrzymać, musiałaś znosić jej przytyki i pstryczki, wysłuchiwać, jak plotkuje o innych wykładowcach, i przytakiwać, gdy znalazła nowego wroga. Wroga szukała zawsze, bez wrogów nie umiała żyć. (...) Masz być lojalna, zawsze po jej stronie. Zawsze pod telefonem. Wczorami, w weekendy, w wakacje” (s. 158–159). Ewa zaś zacytowała „złotą myśl” kierowniczkę katedry: „Pracownik to zwierzę. Ma się łasić” (s. 165).

Na koniec relacji o pracujących na uniwersytetach Małgorzacie i Ewie Bednarczykówna przywołuje badania socjologiczne, które na polskich uczelniach wyższych były prowadzone w 2022 r. przez przedstawicieli Fundacji Science Watch Poland. Przeskano odpowiedzi od 1805 osób. Z badania wynikało, że ponad 63% ankietowanych ma doświadczenie mobbingu w miejscu pracy. Bednarczykówna dodaje: „Ta liczba może być mocno zaniżona, bo na niektórych uczelniach ankiety wypełniło zaledwie kilka osób. Jak pisałam wcześniej, wiele ofiar nie zdaje sobie sprawy, czym w ogóle jest mobbing” (s. 172–173). Uzasadniona jest odmienna interpretacja przytoczonych danych. Można przyjąć założenie, że o mobbingu pisały osoby, które uznały, że go doświadczyły. Ci, którzy nie mieli takich doświadczeń, nie odczuwali potrzeby, aby brać udział w ankiecie. Gdyby więc odpowiedzieli, wskazane dane procentowe byłyby niższe. Inną sprawą jest to, że na polskich uczelniach wyższych w 2022 r. zatrudnionych było ok. 95 tys. pracowników naukowych¹. Wskazana liczba 1805 to 1,9% tej grupy.

¹ *Nauczyciele akademicki w 2022 roku*, https://radon.nauka.gov.pl/raporty/nauczyciele_akademicki_2022 [dostęp: 14.12.2024].

W relacji pt. *Wszyscy się gotują* (s. 175–199) zaprezentowano warunki pracy, które panują w Tel Aviv Urban Food, sieci wegańskich restauracji, których właścicielkami są Malka Kafka i Laura Reszpondek. Kobiety zachowują się nierzadko w wulgarny sposób, są apodyktyczne, oczekują ciężkiej wielogodzinnej pracy za niewielkie pieniądze. Pewnym wyjątkiem, podobnie jak w przypadku Ewy Wanat, jest to, że udziela się im głosu: „Byłam wielokrotnie okradana przez pracowników. Kradli pieniądze, nie rozliczali kasy, nie wydawali paragonów. Jedzenie też zabierali. Kiedyś zorganizowali sobie imprezę w moim lokalu na Poznańskiej w Warszawie. Korzystali z baru, z kuchni. Dowiedziałam się o tym, bo było głośno i sąsiedzi zareagowali, zobaczyłam wszystko na kamerach. Zwolniłam cały zespół” (s. 197).

Pracujący w gastronomii nie są bezbronni. Mają możliwość osądzić nieuczciwego pracodawcę w mediach społecznościowych. Bednarczykówna cytuje opinię doktora habilitowanego Sylwiusza Retowskiego, profesora Uniwersytetu SWPS, psychologa pracy i historyka: „To całkowicie zrozumiałe, że pracownicy gastronomii nie idą do sądu. Gdy traktuje się pracę transakcyjnie, składanie pozwów byłoby stratą czasu i pieniędzy. Mało tego, wydaje mi się, że pracownicy oceniają realistycznie swoje możliwości prawne. Restauratora prędzej stać na wynajęcie prawnika, który łatwo poradzi sobie z młodym człowiekiem składającym pozew o mobbing. To, co obserwujemy w mediach społecznościowych, jest dla pracowników gastronomii formą kary zastępczej. Poczucie sprawiedliwości zaspokajają, opisując doświadczenia na Facebooku. Być może ich sprawą zainteresują się dziennikarze. Albo rankingi restauracji na Google’u spadną z 4,5 na 3,9, a to będzie już oznaczać utratę co bardziej wartościowych klientów” (s. 195).

Najbardziej kompleksową ilustracją mobbingu jest ostatnia relacja pt. *Lęk* (s. 200–216). Jej bohaterką jest Marta, ceniiona polonistka, zatrudniona w szkole znajdującej się w małej miejscowości, która w ramach relacji określana jest mianem Miasteczka. Została oskarżona przez dyrektorkę o fałszowanie ocen. W ramach obrony „(...) ujawnia, że od kilkunastu lat jest maltretowana psychicznie przez dyrektorkę, i pozywa Miasteczko o mobbing” (s. 200). Wcześniej w szkole pracowało się jej dobrze, m.in. za sprawą dyrektora

Grażyny, która potrafiła „(...) wypowiedzieć zdanie z mocą, wzbudzić respekt. Ale nie strach” (s. 201). Jej następczynią została nauczycielka biologii, zatrudniona w szkole kilka lat po Marcie. Obie się przyjaźniły do momentu, gdy biologka objęła stanowisko dyrektorskie. Z relacji wynika, że Marta była nauczycielką zaangażowaną, co było doceniane w postaci wielu nagród i wyróżnień.

Niewiele wiadomo o dyrektorce. Jawi się raczej jako osoba bierna, która zazdrości Marcie sukcesów. Przekłada się to na to, że ją poniża i zastrasza, grozi prokuratorem, kłamliwie informując o skargach uczniów na jej niegodne zachowanie. Do tego powierza jej wypełnianie obowiązków, które są niezgodne z jej kwalifikacjami, wymyśla projekty, które Marta musi pośpiesznie realizować, gdyż dowiaduje się o nich zbyt późno, a gdy są gotowe, okazują się niepotrzebne, a Marta nie słyszy nawet słowa „dziękuję”. Likwiduje szkolne konkursy na najlepszego nauczyciela, aby Marta nie mogła w nich wygrywać. W czasie nieobecności Marty obśmiewa ją przy innych nauczycielach. Można wskazać na inne szykany, którymi posługiwała się dyrektorka. Nie wiadomo, jakie jej przyświecały motywy, nie licząc przypuszczalnej zazdrości. Nie do końca jasna jest także rola męża Marty. Z jednej strony ją wspiera, z drugiej zaś godzi się, aby ona kilkanaście lat funkcjonowała w toksycznym układzie, który ostatecznie doprowadził ją do utraty zdrowia.

Relacja kończy się stwierdzeniem: „Mimo pozwu, procesu i pełnej świadomości miejskiego wydziału edukacji, jakie zarzuty ciążyą na pani dyrektor, ta została ponownie wybrana w konkursie na stanowisko dyrektorki szkoły podstawowej w Miasteczku” (s. 216). Nie wyjaśniono, z jakiego powodu oddano głos na starą-nową dyrektorkę.

Opracowanie *Masz się łasić. Mobbing w Polsce* kończy się, nie licząc *Podziękowań i Źródeł*, wiadomem przeprowadzonym z Grzegorzem Ilnickim, który zatytułowano *Pyskuj*. Ilnicki, jako specjalista, wskazuje na problemy, z którymi można się spotkać w kontekście działań, które określa się mianem mobbingu. Oceniając mobbing, nierzadko się ich nie dostrzega. Jego zdaniem mobbing nie jest dziedzictwem czasów peerelowskich ani mentalności pańszczyźnianej, na co się chętnie zwraca uwagę, gdyż obecnie modne jest deprecjonowanie społeczności chłopskiej. Raczej

naależy przywołać trzy ostatnie dekady. Ilnicki stwierdza: „W Peerelu takie sytuacje byłyby nie do pomyslenia chociażby dlatego, że obowiązywała ustawa o samorządzie przedsiębiorstwa państwowego, która sprawiała, że pracownicy i ich reprezentacja byli upodmiotowieni. Tamten system bazował na szczerej lub nieszczerej, czasem fasadowej, ale gwarancji pyskowania w pracy. Ten bazuje na wartościach, które utwierdzają pracodawcę w myśleniu, że może on utrudniać działalność obywatelską pracowników na podstawie «prawa własności». Pyskować to sobie mogą, ale poza firmą. I najlepiej nie na Facebooku, bo i za to przecież pracodawcy próbują dyscyplinować, często bezprawnie” (s. 218–219).

Odnosząc się do przyczyn mobbingu, Ilnicki stwierdza: „Źródła mobbingu, z których bierze się mobber, są dwa: konflikt i nieadekwatne wykorzystanie władzy” (s. 227). Szkoda, że nie ustosunkowuje się do „pożytecznego” owocu mobbingu w postaci jednoczenia wspólnoty pracowniczej, która zamiast zwracać się w kierunku „naturalnego” wroga, którym jest przełożony, skupia się na wytypowanym przez niego koźle ofiarnym, prezentowanym jako źródło wszelkich niepokojów. Wystarczy się go pozbyć, aby wróciła zgoda. Gdy kryzys ujawni się ponownie, sięgnie się po powyższe, sprawdzone już rozwiązanie.

Ilnicki tłumaczy, dlaczego trudno jest wygrać w sądzie z pracodawcą, którego oskarża się o mobbing. Inaczej niż z oskarżeniem o molestowanie seksualne czy inne formy dyskryminacji, gdzie pracodawca musi wykazać, że jest niewinny, w przypadku mobbingu to skarżąca osoba, musi udowodnić winę pracodawcy, a to często okazuje się nielatte, gdyż brakuje wartościowego materiału dowodowego. Inną kwestią jest zawarta w ramach uregulowań prawnych definicja mobbingu, która nie pokrywa się z rozumieniem tego zjawiska w języku potocznym, w którym mobbingiem określa się wszelkie zachowania przemocowe. Z tego powodu cenna jest rada, której udziela Ilnicki. Pytany przez Bednarczykównę: „A może, skoro łatwiej mi wygrać w sądzie sprawę o przemoc w pracy, nie nazywając jej mobbingiem, najlepiej wykreślić z kodeksu cały ten paragraf? Po co nam on, skoro nie zdaje egzaminu?” odpowiada: „Należy to poważnie rozważyć. Wtedy będziemy dochodzić ochrony swoich dóbr osobistych: czci, godności, dobrego imienia, zdro-

wia. A sąd nie będzie się zastanawiać, czy było to długotrwałe i uporczywe działanie, które przyjęło formę nękania” (s. 232).

Katarzyna Bednarczykówna w interesujący sposób prezentuje w książce potoczne rozumienie mobbingu, gdy tym mianem określa różnego rodzaju działania o prześladowczej naturze, które jednak formalnie (prawnie) nie podpadają pod kategorię mobbingu. Więcej w jej relacjach sprawnie opowiedzianych ludzkich tragedii, które są naznaczone różnego rodzaju traumami, a mniej rzetelnego zaprezentowania czym dokładnie jest mobbing i na czym on jako społeczny mechanizm polega. Na początku opracowania, stawiając sobie ambitny cel, tj. „(...) sprawdzić, czy istnieje nasz mobbing narodowy, i zrozumieć, o co w nim chodzi” (s. 9), Bednarczykówna wskazała na drogę, która do niego wiodła w postaci „(...) poszukiwania wzorów polskiej przemocy i uległości w pracy. I – o ile ona istnieje – powodów naszej cichej narodowej zgody na wzajemne wyniszczanie” (s. 10). Lektura opracowania jej autorstwa uzasadnia stwierdzenie, że cel nie został osiągnięty.

Adam Romejko*

ORCID: 0000-0002-8513-2955

Uniwersytet Gdański

Chantal Delsol, *Koniec świata chrześcijańskiego. Inwersja normatywna i nowa era*, tłum. z fr. Piotr Napiwodzki, Wydawnictwo WAM, Kraków 2023, ss. 208

Do prominentnych myślicieli chrześcijańskich świata zachodniego należy urodzona w 1947 r. w Paryżu Chantal Delsol. Przedstawia się ją jako profesor filozofii politycznej oraz historyk idei. Podkreśla się jej erudycję oraz ponadprzeciętną zdolność syntezy. W przestrzeni polskiej okazją do zwrócenia uwagi na jej osobę było nadanie jej tytułu doktora honoris causa Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego (KUL), które miało miejsce w dn. 20 października 2024 r.

Do najnowszych opracowań książkowych autorstwa Chantal Delsol, wydanych w języku polskim, należy *Koniec świata chrześcijańskiego. In-*

* Adam Romejko, dr hab.; profesor w Instytucie Politologii, Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Gdański; e-mail: adam.romejko@ug.edu.pl.