

**SZKOŁA WYŻSZA IM. PAWŁA WŁODKOWICA
W PŁOCKU**



HUMANIZACJA PRACY

Kwartalnik

2 (272)

Płock 2013 (XLVI)

REDAKTOR TOMU: Danuta Walczak-Duraj
SEKRETARZ: Wiesław Koński
SKŁAD KOMPUTEROWY: Jacek Kubacki
REDAKTOR TECHNICZNY: Tadeusz Milke

Czasopismo recenzowane, lista recenzentów podana zostanie w ostatnim numerze wydanym w 2013 roku oraz dostępna jest na stronie internetowej

DEKLARACJA DOTYCZĄCA WERSJI PIERWOTNEJ

W związku z równoległym publikowaniem czasopisma w wersji papierowej i elektronicznej informujemy, iż wersją pierwotną jest wersja papierowa.

© Copyright by Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku

Czasopismo dofinansowane przez Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego ze środków na działalność upowszechniającą naukę w roku 2012.

PŁOCK 2013

PL ISSN 1643 – 7446

SPIS TREŚCI

ARTYKUŁY

Danuta Walczak-Duraj Etyczne standardy w badaniach socjologicznych – perspektywa humanizacyjna	9
Grzegorz Gawron Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw (CSR) – źródła, koncepcje, modele	25
Aleksandra Leszczyńska Etyczne i społeczne kontrowersje wokół współczesnego sportu profesjonalnego	43
Renata Markiewicz The Influence of External Factors on the Development of Professional Burnout Syndrome Among Nursing Personnel	59
Małgorzata Schulz Migracje ekonomiczne Polaków do Niemiec	73

RECENZJE

<i>Zarządzanie wynikami badań naukowych. Poradnik dla innowatorów</i> , Andrzej H. Jasiński (red.), Wydział Zarządzania UW, Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa–Radom 2011, ss. 196. – recenzent Zbigniew Paweł Kruszewski	87
Jan Wołoszyn (red.), <i>Społeczna odpowiedzialność biznesu w obszarze przedsiębiorczości</i> , Wydawnictwo SGGW Warszawa 2012, ss. 112 – recenzent Kamil Dyrtkowski	91

Z PUBLIKACJI ZAGRANICZNYCH – opracowała Anna Radwańska

97

Bohn S., Greene Owens E. Imigracja a praca w szarej strefie	97
---	----

Hardy J., Eldring L., Schulten T. Reakcje związków zawodowych na pracowników migrujących z „nowej Europy”: porównanie trzech sektorów w Wielkiej Brytanii, Norwegii i Niemczech	98
---	----

McPhee S. R. Pracodawcy a imigranci w sektorze usług niskich kwalifikacji w Dublinie	99
Mendola M., Carletto C. Migracja i zróżnicowanie ze względu na płeć na rodzinnym rynku pacy: dane z Albanii	99
Mustchin S. Związki zawodowe, szkolenia, pracownicy emigranci a rewitalizacja związków zawodowych w Wielkiej Brytanii	100
Pereira S. Mobilność i jej brak u pracowników imigrantów oraz ich strategię reemigracji	101
Røed M., Schøne P. Czy imigracja zwiększa elastyczność rynku pracy?	101

BIBLIOGRAFIA

Migracje zarobkowe -opracowała Ewa Wyglądała	103
---	-----

CONTENTS

ARTICLES

- Danuta Walczak-Duraj
Etyczne standardy w badaniach socjologicznych – perspektywa humanizacyjna 9
- Grzegorz Gawron
Corporate Social Responsibility – Sources, Concepts, Models 25
- Aleksandra Leszczyńska
Ethical and Social Controversies in the Modern Professional Sport 43
- Renata Markiewicz
The Influence of External Factors on the Development of Professional Burnout Syndrome Among Nursing Personnel 59
- Małgorzata Schulz
Economic Migration of Poles to Germany 73

REVIEWS

- Performance Management research. Guide for innovators*, Andrzej H. Jasiński (eds.), Faculty of Management UW, Institute for Sustainable Technologies - National Research Institute, Warsaw–Radom 2011, pp. 196.
– reviewer Zbigniew Paweł Kruszewski 87
- Jan Wołoszyn (eds.), *Corporate social responsibility in the area of entrepreneurship*, Publisher SGGW Warsaw 2012, pp. 112
– reviewer Kamil Dyrtekowski 91

FROM FOREIGN PUBLICATIONS Labour migration – by Anna Radwańska 97

- Bohn S., Greene Owens E.
Immigration and informal labor 97
- Hardy J., Eldring L., Schulten T.
**Trade union responses to migrant workers from the “new Europe”:
a three sector comparison in the UK, Norway and Germany** 98
- McPhee S. R.
Employers and migration in low-skilled services in Dublin 99

Mendola M., Carletto C.	
Migration and gender differences in the home labour market: evidence from Albania	99
Mustchin S.	
Unions, learning, migrant workers and union revitalization in Britain	100
Pereira S.	
Immigrant workers' (im)mobilities and their re-emigration strategies	101
Røed M., Schøne P.	
Does immigration increase labour market flexibility?	101

BIBLIOGRAPHY

Labour migration - by Ewa Wyglądała	103
--	-----

СОДЕРЖАНИЕ

СТАТЬИ

Данута Вальчак-Дурай Этические стандарты в социологических исследованиях-гуманитарная перспектива	9
Гжегож Гаврон Общественная ответственность предприятий в (CRS)-источники, концепции, модели	25
Александра Лещинска Этичные и общественные разногласия на тему современного профессионального спорта	43
Рената Маркевич Влияние внешних факторов на развитие синдрома профессионального выгорания среди персонала соц служб	59
Малгожата Шульц Экономические миграции поляков в Германию	73

РЕЦЕНЗИИ

<i>Управление результатами научных исследований. Справочник для новаторов</i> , Анджей Х. Ясиньски (ред.), Факультет управления Варшавского университета, Институт технологии эксплуатации- Государственный исследовательский институт, Варшава-Радом 2011, стр.:196- - рецензент Збигнев Павел Крушевски	87
Ян Волошин (ред.) <i>Общественная ответственность бизнеса в области предпринимательства</i> , Издательство SGGW Варшава 2012, стр. 112 - рецензент Камиль Дыртковски	91
ИЗ ЗАГРАНИЧНЫХ СТАТЕЙ - обработала Анна Радваньска	97
Бон С., Грин Оуенс Э. Иммиграция а работа в теневой экономической сфере	97

Харди Й., Эльдринг Л., Шультен Т. Реагирование профсоюзов на мигрирующих работников из «новой Европы»: сравнение трёх секторов в Великобритании, Норвегии и Германии	98
МакФи С. Р. Работодатели а иммигранты в сфере услуг низких квалификацией в Дублине	99
Мендола М., Карлетто С. Миграция и половые различия на родном рынке работы: по данным из Албании	99
Мусчин С. Профсоюзы, обучение, работники-эмигранты, а восстановление профсоюзов в Великобритании	100
Перейра С. Мобильность и её отсутствие у работников-эмигрантов и их стратегии ре эмиграции	101
Ред М., Шон П. Влияет ли эмиграция на эластичность рынка работы?	101
БИБЛИОГРАФИЯ	
Заработные миграции-обработала Ева Выглэндала	103

Danuta Walczak-Duraj
Uniwersytet Łódzki

Etyczne standardy w badaniach socjologicznych – perspektywa humanizacyjna

Abstrakt

Istotą rozważań zawartych w opracowaniu są wiodące problemy i dylematy etyczne pojawiające się w badaniach socjologicznych, które w Polsce w 2012 roku stały się przedmiotem uregulowań kodeksowych. W pierwszej części opracowania skoncentrowano się na etyczno-metodologicznym kontekście badań socjologicznych, związanym m.in. z wieloparadygmatycznością socjologii i z postulatem F. Znanieckiego, dotyczącym kierowania się w tych badaniach tzw. współczynnikiem humanistycznym. Podniesiono również problem najczęściej występujących błędów natury metodologiczno-etycznej, pojawiających się w tak obecnie powszechnych badaniach sondażowych.

W dalszej kolejności skupiono się na analizie i ocenie jednej z płaszczyzn kształtowania standardów etycznych w zawodzie socjologa - płaszczyźnie instytucjonalnej (paraprawnej). W związku z tym zaprezentowano komentarz do polskiego kodeksu etyki socjologa, uznając ten kodeks za właściwy krok, choć nie jedyny, w kierunku przywrócenia socjologii i badaniom socjologicznym pożądanego poziomu standaryzacji o charakterze metodologiczno-etycznym.

Słowa kluczowe: standardy etyczne, socjolog, badania socjologiczne, kodeks etyki zawodowej

Wstęp

We współczesnych społeczeństwach demokratycznych obserwować można z jednej strony rosnącą rolę metod i technik socjologicznych do przeprowadzania badań we wszystkich niemal obszarach życia społecznego, politycznego i gospodarczego, z drugiej zaś różnicowanie się tych metod i technik. Procesowi temu towarzyszy jednocześnie pojawianie się nowych problemów i dylematów etycznych dotyczących szeroko rozumianego kontekstu, odnoszącego się do wszystkich etapów postępowania badawczego. Szczególnie widoczne to jest jednak w odniesieniu do relacji badacz (bądź ankieter) – badany (respondent). Kiedy zatem mówimy o potrzebie humanizowania pracy i stosunków pracy, warto również spojrzeć na ten problem

szerzej, również z perspektywy humanizowania owej relacji badacz - badany. Chodzi tutaj przede wszystkim o wypracowanie i wdrożenie do praktyki badawczej takich standardów etycznych, które zminimalizują instrumentalne, przedmiotowe traktowanie badanych, zarówno w trakcie prowadzenia badań jak i na etapie interpretacji uzyskanego materiału empirycznego, kiedy system wartości badacza nakładany jest często na system wartości badanego.

W badaniach naukowych, zwłaszcza tych, w których przedmiotem badania jest jednostka, w tym w badaniach socjologicznych, zazwyczaj ścierają się dwie racje: dobro nauki i dobro osoby badanej (respondenta). O ile zasada nieszkodzenia badanym jest dość jasno określona poprzez zinstytucjonalizowane reguły wszędzie tam, gdzie badanie związane jest z ingerencją w organizm (w sensie biologicznym) człowieka, np. w eksperymentach medycznych (np. osoba która ma być poddana takiemu eksperymentowi winna wypełnić formularz świadomej zgody) czy psychologicznych (ingerencja w psychikę człowieka), to w odniesieniu do badań socjologicznych jest niedookreślona; samo kodeksowe uregulowanie jest niewystarczające. Podstawowy problem natury etycznej w badaniach socjologicznych polega bowiem na tym, że w wielu z nich ingerencja w psychikę respondenta (osoby badanej) może być równie głęboka jak w badaniach psychologicznych, z tą różnicą, że zarówno badacz socjolog jak i osoba badana nie zawsze są tego świadomi. Stąd też może warto zastanowić się nad tym, jakie problemy i jakie dylematy natury etycznej pojawiają się w trakcie realizowania badań socjologicznych, czy mówiąc szerzej, badań o charakterze społecznym z wykorzystaniem metod i technik badań socjologicznych. Tym bardziej, że zdecydowanie częściej w odniesieniu do badań socjologicznych i społecznych pojawiają się refleksje natury metodologicznej niż etycznej (zob. m.in. Wyka 1993; Dyoniziak 1997; Babbie 2003; Frankfort-Nachmias Nachmias 2001; Jałowicki 2006; Bauman 2007; Kubiak 2007; Sułek 2007; Silverman 2008; Sennett 2010); co więcej, jeśli refleksji metodologicznej towarzyszy refleksja etyczna, to ma ona zazwyczaj zdecydowanie bardziej ogólny charakter. Stąd też jeśli zgodzimy się z dość powszechnie przyjmowaną tezą, że coraz częściej we współczesnych, sprofesjonalizowanych zawodach, a do takich z pewnością należy zawód socjologa, uprawiany zresztą w różnych „odstłonach”, kompetencje etyczne stanowią nieodłączny element kompetencji merytorycznych, to refleksji metodologicznej dotyczącej zawodu socjologa musi towarzyszyć refleksja etyczna.

1. Etyczno-metodologiczny kontekst badań socjologicznych

Refleksja nad koniecznością wprowadzania i egzekwowania standardów etycznych w badaniach socjologicznych wywodzi się nie tylko z przekonania, że jest to ciągle dyscyplina *in statu nascendi* ale również z tego, że

jest ona dyscypliną wieloparadygmatyczną, w której obecnie, może bardziej niż wcześniej postulat F. Znanieckiego (1974) by prowadzić badania i na podstawie uzyskanych wyników wprowadzać określone zmiany kierując się tzw. *współczynnikiem humanistycznym*, jest aktualny i niezmiernie ważny. Wieloparadygmatyczność nauk społecznych, w tym socjologii, polega bowiem nie tylko na wielości teorii socjologicznych i wielości metod i technik badawczych adekwatnych w ramach danej teorii ale również na wielości praktycznego wykorzystania wiedzy socjologicznej. W odróżnieniu od świata przyrodniczego świat społeczny jest przede wszystkim taki jak go widzą badani, a nie badacze, stąd też tak ważnym jest, by w badaniach socjologicznych stosować podejście obiektywno-subiektywne, a więc opis, diagnozę i interpretację tego świata społecznego zarówno z perspektywy badacza jak i osób badanych. Badacz, tam gdzie to możliwe (chyba że metoda badacza zakłada, że analiza będzie miała charakter krytyczny - co należy wyraźnie zaznaczyć) musi unikać wartościowania zachowań, odczuć, opinii i postaw osób, grup czy całych społeczności. Jeśli to z różnych powodów, np. metodologicznych, nie jest do końca możliwe, musi być przed wszystkim otwarty i uczciwy wobec badanych. Stąd też postulat F. Znanieckiego, sformułowany jeszcze w okresie międzywojennym, by przy wprowadzaniu wszelkich istotnych zmian, również o charakterze systemowym, w oparciu o ustalenia nauk społecznych zachować szczególną ostrożność, wydaje się postulatem dotyczącym istoty działań i zachowań nacechowanych pierwiastkiem humanistycznym.

Wszelkie zmiany społeczne, wprowadzane na różnych poziomach struktury społecznej mogą generować bardzo różne strategie radzenia sobie/bądź nieradzenia jednostek z nowymi wyzwaniami. Socjolog występując w roli doradcy czy eksperta winien zawsze pamiętać o tym, by podmiotowo, a nie przedmiotowo traktować tych, którzy są obiektami jego badań. Żadna bowiem ideologia społeczna, żadna doktryna, żadne rozwiązanie nie może być traktowane w kategoriach jedynej prawdy. Tak więc socjolog występujący m.in. w roli doradcy decydentów politycznych, sztabu wyborczego, w roli badacza rynku czy w roli dziennikarza winien pamiętać o tym, aby jego perspektywy poznawcze i interpretacyjne do pewnego stopnia były „uzgadniane” z perspektywami poznawczymi i interpretacyjnymi tych, którzy będą przedmiotem określonych procedur decyzyjnych.

Podjmując badania socjologiczne nie zawsze zdajemy sobie sprawę z tego, iż problemy natury etycznej występują na każdym etapie postępowania badawczego; zarówno na etapie conceptualizacji, kiedy dokonujemy wyboru tematu i określamy grupy badawcze, na etapie doboru metod, technik badawczych oraz konstruowania narzędzia badawczego; na etapie przeprowadzania badań; na etapie przeprowadzania analizy i interpretacji danych –

problem z nakładaniem systemu wartości badacza na system wartości respondentów jak i na etapie publikowania opracowanego i zinterpretowanego materiału empirycznego. Przy czym ów etyczny kontekst przybiera dość zróżnicowaną formę dotyczącą zarówno określania standardów etycznych, jakich winni przestrzegać badacze i osoby realizujące w praktyce badania (np. ankierzy) jak i standardów metodologicznych, pozostających niekiedy w sprzeczności ze standardami etycznymi. Kontekst etyczny odnosi się zarówno do badań o charakterze ilościowym jak i jakościowym; badań o charakterze sondażowym jak i badań mających charakter badań typu *case study*; badań „czysto” socjologicznych mających charakter poznawczy jak i badań o charakterze aplikacyjnym – np. marketingowych badań rynku. To, na co należy zwrócić szczególną uwagę, to dość typowe błędy popełniane przez badaczy, które na pierwszy rzut oka wydają się tylko błędami o charakterze czysto metodologicznym w rzeczywistości zaś są to błędy o charakterze metodologiczno-etycznym.

Analizy i enumeracja podstawowych błędów o tym charakterze, pojawiających się np. w badaniach sondażowych, przeprowadzone wiele lat temu przez R. Dyoniziaka (1997: 39-62; 72-78; 115-127) nadal zachowały swoją aktualność; czasem nawet można odnieść wrażenie (choć nie ma tutaj miejsca na ich szczegółową analizę i prezentację), że powiększa się pula naruszanych zasad etycznych w postępowaniu badawczym. Ograniczając się tylko do wskazania na niektóre z nich można np. odwołać się do dość powszechnego błędu dotyczącego zamiany określonego słowa użytego w narzędziu badawczym na inne słowo, o odmiennym znaczeniu, użytego w publikowanym tekście prezentującym wyniki badań (odnoszących się m.in. do sondaży przedwyborczych); chodzi tutaj o zamianę słowa *popularność* osoby, jakiejś instytucji, partii, rozwiązania (które było badane) na słowo: *poparcie*, *aprobata* bądź *zaufanie*. Co więcej, niektóre z tych określeń użytych w pytaniu były nieadekwatne (wręcz absurdalne) do przedmiotu badania. Tytułem przykładu, powołując się na R. Dyoniziaka (ibidem) przywołać można badania, w których pytano o *popularność* (!) Kościoła katolickiego, rodziny, gminy żydowskiej, a potem wyniki przedstawiano na skali stopnia *aprobaty-dezaprobaty* dla tych instytucji. Ewidentny błąd ma tutaj nie tylko charakter metodologiczny ale również etyczny (wprowadza w błąd opinię publiczną). Innym rodzajem błędów jest błąd nieuprawnionych porównań i komentarzy związany ze stawianiem pytań bardzo trudnych poznawczo, a potem stwierdzanie, że respondenci nie rozumieją i nie pamiętają. Realizowanie badań dotyczących określonej problematyki bez bliższego rozeznania co do stanu wiedzy a zatem i możliwości werbalizowania opinii i postaw przez określone kategorie respondentów powoduje, że zadając badanym pytania zbyt dla nich trudne poznawczo otrzymujemy zarówno artefakty (błąd metodologiczny)

ale również bardzo dużo odpowiedzi typu: *trudno powiedzieć, nie wiem*, co badacze interpretują niekiedy na niekorzyść osób danych (że unikają odpowiedzi, że się jakimś problemem nie interesują itp.) a nie niedostatków własnego warsztatu badawczego, co w tym przypadku stanowi naruszenie standardów etycznych.

Innym rodzajem błędu, na wystąpienie którego nie zawsze sami badacze mają wpływ, choć to im właśnie może być przypisany, jest błąd bezzasadnego porównania uwidocznionego w *tytule artykułu prasowego*, w którym przywoływane są wyniki badań socjologicznych. Jeśli np. w badaniu dotyczącym stopnia aprobaty dla instytucji społecznych (wzrostu i spadku w porównaniu z poprzednim okresem badawczym) spadek stopnia aprobaty w porównaniu z okresem poprzednim wynosił: dla Sejmu 11 procent, dla Senatu 8 procent a dla Kościoła katolickiego 5 procent, to medialny tytuł artykułu: *Kościół w dołku* (ibidem) jest nieadekwatny do otrzymanych wyników badań empirycznych. Badaczom pozostaje wtedy tylko próba zamieszczania sprostowań i wyjaśnień interpretacyjnych.

Do pozostałych, bardziej istotnych błędów natury metodologiczno-etycznej, których omawianie tutaj pominiemy, zaliczyć można m.in.: błąd wymuszania pożądanych skojarzeń w oparciu o arbitralnie dokonany zestaw wartości (często przed wyborami) i wiązanie ich z określonymi postawami społeczeństwa (np. prosocjalistycznymi czy prokapitalistycznymi); błąd zakamuflowanego *uprzedzenia* związany ze sposobem formułowania pytań (często w badaniach marketingowych, w badaniach dla celów politycznych na zlecenie partii czy tytułu prasowego); błąd fikcyjności problemu badawczego (dotyczącego np. badania stanu umysłu Polaków związanego z doświadczanym poczuciem krzywdy, gdzie w pytaniu zamkniętym: *Czy czuje się P. osobiście skrzywdzony przez?* na liście 15 potencjalnych krzywdzicieli znajdował się zarówno rząd jak i stary ład, Rosjanie, Niemcy, Żydzi, Kościół katolicki, żona/mąż czy rodzice) czy błędy w tworzeniu przeciwstawnych twierdzeń („zachęcają do rzetelnej nauki i pracy”- „wpływają na brak szacunku do pracy i nauki”).

Kiedy analizujemy etyczno-metodologiczny kontekst badań socjologicznych zwracamy przede wszystkim uwagę na to, jak przebiega proces badawczy, zwłaszcza wtedy, gdy relacja między badaczem (bądź ankietorem) a osobą będącą przedmiotem badań jest relacją typu *face-to-face*. Wskazuje się wtedy przede wszystkim na sześć podstawowych zasad etycznych, które, jak się okazuje przy bliższej analizie, bardzo często nie mają, bądź nie mogą mieć, ze względu na specyfikę przyjętej metody czy techniki badawczej, pełnego zastosowania. Do zasad tych zalicza się: zasadę dobrowoli, zasadę świadomej zgody, zasadę niewyrządzania krzywdy (nie-

szkodzenia badanemu), zasadę anonimowości, zasadę poufności i zasadę prawdy co do tożsamości badacza, celu badania, instytucji prowadzącej badania i zleceniodawcy badań.

O pełnej realizacji dobrowolnego uczestnictwa badanych (zasada dobrowolności) w podjętych badaniach możemy jednak mówić dopiero wtedy, kiedy po przeanalizowaniu kontekstu sytuacyjnego stwierdzimy, że badany nie był pod żadną, nawet niezwerbalizowaną i przez niego nieuświadomianą presją. A przecież bliżej nieokreślona część badanych nie odmawia udziału np. w wywiadzie kwestionariuszowym, ponieważ obawia się różnego rodzaju konsekwencji, nie zawsze zdając sobie również sprawę z tego, że każde badanie socjologiczne stanowi ingerencję w ich życie. Ingerencja ta może być niekiedy bardzo głęboka, a przecież relacja zachodząca między badaczem-socjologiem a badanym i **cel podjętej relacji (głównie cel poznawczy)** są inne niż te, występujące w naszej relacji z lekarzem, adwokatem, czy psychologiem (**celem jest bezpośrednie udzielenie pomocy lub wsparcia**). W refleksjach na temat dobrowolności uczestnictwa w badaniach socjologicznych często zwraca się również uwagę na to, że uczestnictwo to nie tylko zajmuje czas i zaburza rytm dnia badanego, wywołuje obawy co do powodów przeprowadzania badań właśnie z nim (stany niepokoju i rozdrażnienia) ale również wywołuje często złe skojarzenia (zwłaszcza wywiad kwestionariuszowy kojarzony być może z inwigilacją) czy obawy przed kompromitacją w oczach badacza (ankietera). Co więcej, sytuacja wywiadu w wielu przypadkach „zmusza” respondenta do sformułowania opinii, której by nie chciał ujawnić, zwłaszcza przed osobą obcą; niekiedy zaś stanowi rodzaj stymulacji społecznej (przykład badań dotyczących kampanii wyborczych) do określonych zachowań. Ponadto można wskazać na określoną klasę sytuacji badawczych, gdzie zasada dobrowolności nie może być zastosowana; chodzi tutaj przede wszystkim o stosowanie obserwacji uczestniczącej ukrytej (niejawnej). Tak więc badacz winien być świadom tego, że w wielu przypadkach i wszędzie tam, gdzie chcemy uniknąć instrumentalnego traktowania osoby badanej dobrowolność udziału w badaniach pozostaje w konflikcie z interesem badacza.

Towarzysząca zasadzie dobrowolności zasada świadomej zgody, choć w badaniach socjologicznych rzadko stosowana sprowadza się do tego, że badani mają pełną świadomość możliwych zagrożeń. Można wymienić tutaj formularze „świadomej zgody” na udział w badaniach jasno opisujące wszystkie elementy ryzyka (w eksperymentach medycznych, przy doborze celowym respondentów, w badaniach typu *case study*). W formularzu takim zawarte są zazwyczaj: tytuł badania, imię i nazwisko uczestnika, imię i nazwisko osoby prowadzącej badania oraz potwierdzone podpisem stwierdzenia że: udział w badaniach jest dobrowolny i mogłam(em) odmówić udziału

bez żadnych niekorzystnych następstw odmowy, przedstawiono mi i wyjaśniono cel badań, jestem świadoma(y), że dokumenty mnie dotyczące będą poufne, jestem świadoma(y), że mogę przerwać swój udział w badaniach bez negatywnego nastawienia do mnie, oraz że wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb badań (zgodnie z obowiązującą ustawą o ochronie danych osobowych). Zasada niewyrządzania krzywdy badanym (nieszkodzenia badanym – zarówno w sensie społecznym jak i w sensie emocjonalnym) da się sprowadzić do postulatu wysokiej samoświadomości badacza co do tego, jak przebieg badania, treść i sposób zadawania pytań mogą wpłynąć na późniejsze relacje osoby badanej z innymi członkami grup w których badana osoba funkcjonuje, na jej poziom samooceny, samoakceptacji czy poczucia własnej wartości.

Możliwość przestrzegania zasady anonimowości sprowadza się przede wszystkim do problemu ochrony tożsamości badanych, zwłaszcza w badaniach sondażowych. Polega ona na braku możliwości zidentyfikowania respondentów zarówno przez osoby zapoznające się z wynikami badań jak i osoby badania realizujące (nikt, również badacz- ankieter nie jest w stanie zidentyfikować badanego – dane personalne, adres itp.). Do tej zasady odwołują prawie wszyscy badacze stosujący technikę wywiadu kwestionariuszowego czy ankiety, a przecież wywiady kwestionariuszowe czy też swobodne nigdy nie mogą być traktowane jako anonimowe (badacz – ankieter znają adresy i nazwiska osób z którymi prowadzi badania); zasadę tę do pewnego stopnia spełniają badania prowadzone przy pomocy ankiety, zwłaszcza pocztowej (choć też nie do końca). Pojawia się więc pytanie, dlaczego wprowadzamy w błąd badanych. Czy nie lepiej gwarantować, zgodnie z prawdą, zasadę poufności, gdzie istnieje możliwość zidentyfikowania autora wypowiedzi (najczęściej respondentów) ale jest gwarancja (obietnica) badacza o nieujawnianiu spersonalizowanych danych innym osobom.

Socjologowie mają już dość dobrze rozwinięte techniki związane z dążeniem do gwarantowania poufności: m.in. szkolenia ankieterów i innych osób mających dostęp do danych personalnych respondentów w zakresie poczucia odpowiedzialności; podpisywanie dokumentów o zachowaniu poufności czy niszczenie danych, pozwalające identyfikować badanych, kiedy tylko przestana być potrzebne. Ostatnia z tych fundamentalnych zasad etycznych to zasada prawdy co do tożsamości badacza, celu badania (często podanego jednak w sposób zbyt ogólnikowy), instytucji prowadzącej badania, zlecniodawcy badań. Tutaj znów pojawiają się problemy i dylematy etyczne dotyczące badań jakościowych, zwłaszcza zaś obserwacji uczestniczącej ukrytej, również na internetowych, zamkniętych forach, kiedy administrator

„wpuszcza” badacza na takie forum. Problem ten wymaga odrębnego, szerokiego potraktowania i nie będzie tutaj kontynuowany.

Pojawia się zatem pytanie, wiodące z humanizacyjnego punktu widzenia o to, jakie są podstawowe płaszczyzny określania standardów etycznych w badaniach socjologicznych, zwłaszcza w Polsce?.

2. Podstawowe płaszczyzny kształtowania standardów etycznych w zawodzie socjologa perspektywa instytucjonalna

Kiedy mówimy o standardach i zachowaniach etycznych socjologa zakładamy, iż jest to zawód, który ze względu na swoją specyfikę wymaga przestrzegania określonych zasad etyki pracy, czy mówiąc bardziej szczegółowo – etyki zawodu. Przy czym, wobec dużego zróżnicowania definicyjnego przyjmujemy na użytek prowadzonych analiz, że etykę pracy rozumiemy tutaj zarówno jako zastosowanie ogólnych zasad etycznych do rozwiązywania szczegółowych kwestii związanych z wykonywaniem pracy jak i zespół przekonań (indywidualnych i grupowych), twierdzeń, opinii i zachowań dotyczących pracy. Etyczność pracy polegać zatem będzie na sposobie odnośzeniu się do drugiego człowieka w sytuacji pracy (godność, podmiotowość, autonomia itp.). Zaś etyka zawodu to zarówno zespół wartości i norm stanowiących **konkretyzację** ogólnych wartości i norm etycznych dotyczących pracy, jak i zespół wartości i norm określających **szczegółowe ich konsekwencje** dla typowych sytuacji, w jakich mogą się znaleźć osoby wykonujące dany zawód.

Tak jak w odniesieniu do każdego innego sprofesjonalizowanego zawodu tak i w odniesieniu do zawodu socjologa da się wskazać na trzy płaszczyzny, na których może przebiegać standaryzacja zachowań etycznych:

- płaszczyzna socjalizacyjno-wychowawcza, w ramach której następuje, zazwyczaj w toku socjalizacji pierwotnej, internalizacja podstawowych wartości i norm etycznych;
- płaszczyzna prawna, gdzie, w odniesieniu do analizowanego zawodu, możemy wskazać m.in. na:
 - a) prawne uregulowania zasad przeprowadzania sondaży (w tym telefonicznych – USA) w okresie przedwyborczym i wyborczym czy,
 - b) jak w przypadku USA, prawny obowiązek powoływania komisji etycznych przez instytucje (szpitale, uniwersytety itd.) ubiegające się o fundusze federalne na sfinansowanie badań, które analizują wszystkie projekty badawcze pod kątem ochrony interesów i praw badanych (mogą żądać poprawienia lub odrzucić),

- c) formularze „świadomej zgody” jasno przedstawiające wszystkie elementy ryzyka (w eksperymentach medycznych, przy doborze celowym respondentów, w badaniach typu *case study*),
- płaszczyzna parapravna (instytucjonalna) w postaci mniej lub bardziej rozbudowanych programów etycznych, w tym:
 - a) przewodniki i poradniki etyczne,
 - b) szkolenia etyczne,
 - c) różnego rodzaju komisje etyczne,
 - d) stanowiska przewodniczących ds. etyki (bardzo rzadko występujące),
 - e) audyt etyczny,
 - f) **rozbudowane kodeksy etyczne** dotyczące:
 - ✓ poszczególnych dziedzin aktywności socjologa, np. Kodeks Etyczny Amerykańskiego Stowarzyszenia Badania Opinii Publicznej - interdyscyplinarne stowarzyszenie badaczy z obszaru nauk społecznych (socjologowie, psychologowie, politolodzy); Międzynarodowy Kodeks Badań Rynku i Badań Społecznych (wspólny dla Międzynarodowej Izby Handlowej - ICC i Europejskie Stowarzyszenie Badań Opinii i Rynku - ESOMAR) (4 aktualizacje od 1948 r. do 2007 r.); Międzynarodowy Kodeks Postępowania w Dziedzinie Badań Rynkowych i Społecznych (obowiązuje członków Sekcji Badań Opinii PTS),
 - ✓ poszczególnych instytucji, pracowni prowadzących badania socjologiczne oraz
 - ✓ **kodeks etyki socjologa**, stanowiący oficjalny, spisany dokument zawierający wiodące wartości i normy oraz standardy i zasady postępowania (nakazy i zakazy), których przestrzegania wymaga się od socjologa prowadzącego badania.

3. Komentarz do polskiego kodeksu etyki socjologa

Polski kodeks etyki socjologa uchwalony został przez Walne Zgromadzenie Delegatów Polskiego Towarzystwa Socjologicznego dnia 25 marca 2012 r.¹. Składa się z preambuły, 7 zasad ogólnych i 46 zasad

¹ Jak podaje na swojej stronie internetowej Polskie Towarzystwo Socjologiczne kodeks ten oparty jest na: *Statement of Ethical Practice for the British Sociological Association*; *Code of Ethics and Policies and Procedures of the American Sociological Association Committee on Professional Ethics*; *Code of Ethics ISA*, Kodeksie Europejskiego Stowarzyszenia Badaczy Opinii i Rynku (ESOMAR); na opracowanym przez Komitet Etyki w Nauce PAN kodeksie etycznym, uczonego zatytułowanym: *Dobre obyczaje w nauce. Zbiór zasad i wytycznych*, na postulatach etycznych Stanisława Ossowskiego oraz na Kodeksie Deontologicznym *Associazione Italiana di Sociologia*.

szczegółowych. Zasady ogólne odnoszone są do: uczciwości zawodowej; relacji z uczestnikami badań (badanymi); do prowadzenia badań niejawnych (obserwacji uczestniczącej ukrytej bądź quasi-uczestniczącej ukrytej (fora internetowe); anonimowości, prywatności i poufności w badaniach socjologicznych; relacji ze sponsorami i podmiotami finansującymi badania; pełnienia przez socjologa roli nauczyciela akademickiego oraz zobowiązań wobec nauki i społeczeństwa.

W preambule określa się czym jest kodeks i do jakich wartości się odwołuje oraz do czego sprowadza się jego istota (ma stanowić pomoc w rozstrzyganiu dylematów etycznych odnoszących się do sprzecznych wartości, zobowiązań i interesów). Warto zaznaczyć, iż kodeks ten obowiązuje tylko członków Polskiego Towarzystwa Socjologicznego zaś dla osób niezrzeszonych stanowi jedynie zachętę do upowszechniania standardów etycznych wśród współpracowników, studentów i w innych zbiorowościach.

Trudno byłoby komentować szczegółową zawartość postulatów i obowiązków etycznych socjologa – badacza, zawartych w tym kodeksie, jednak warto przyjrzeć się strukturze, obszerności i szczegółowości niektórych z nich, zwłaszcza tych, które wydają się najbardziej istotne z etycznego punktu widzenia i pozwalają odpowiedzieć na pytanie dotyczące tego, czy jego przestrzeganie przyczyni się do nadania badaniom socjologicznym nie tyle wyrafinowania metodologicznego co większej wrażliwości etycznej badaczy – socjologów.

W zasadzie dotyczącej uczciwości zawodowej występują odwołania zarówno do takich uniwersalnych wartości jak prawda, dobro wspólne i poczucie odpowiedzialności wobec współpracowników i osób badanych, pracodawców i sponsorów jak i profesjonalizmu czy najwyższych standardów uprawianego zawodu, związanych z jasnym określaniem stopnia własnej neutralności i zaangażowania w dziedzinach będących przedmiotem dociekań naukowych. Bardzo wiele miejsca poświęcono zasadom odnoszącym się do relacji z uczestnikami badań (12 zasad szczegółowych). To co zwraca szczególną uwagę to akcent na obowiązek zapewnienia ze strony badacza, by badania nie miały negatywnego wpływu na stan fizyczny, społeczny i psychiczny ich uczestników (ochrony praw badanych, ich interesów, wrażliwości i prywatności), co z pewnością wymaga wysokiego poziomu bycia świadomym etycznego kontekstu relacji badacz - badani. Co więcej, w analizowanym kodeksie eksponuje się przestrzeganie zasady dobrowolnej i świadomej zgody badanych (również co do tego kto, w jakim celu prowadzi badania) co wiąże się z poinformowaniem badanych o przysługującym im prawie do odmowy oraz o **prawie do odstąpienia od udziału w badaniu na każdym jego etapie, bez podania przyczyny**; badacz (ankieter) musi również uzyskiwać odrębną i wyraźną zgodę na wykorzystanie urządzeń rejestrujących dźwięk i obraz. Zdając sobie

sprawę z tego, że częste, bezrefleksyjne powtarzanie, że badanie jest anonimowe a uzyskane informacje mają charakter poufny jest niezgodne z prawdą, bo takie obietnice nie zawsze są możliwe do spełnienia, twórcy kodeksu oczekują jedynie, by badacz starał się zagwarantować najwyższy z możliwych stopni anonimowości i poufności; co więcej, nie udzielać gwarancji poufności wtedy, kiedy nie mogą jej dotrzymać.

Jeśli z uzyskanych danych będą korzystać inni badacze kodeks wprowadza obowiązek nie tylko poinformowania o tym badanych, ale również uzyskania od nich to zgody. Wyjaśniany też musi być cel sporządzaniu notatek, filmowania lub nagrywania dla celów badawczych i dokładnego określania, do czyjej wiadomości te materiały trafią. Tak więc badany ma prawo do pełnej informacji i kontroli nad tym, co będzie się działo z informacją czy opinią którą sformułował w badaniu. Idąc dalej twórcy kodeksu zobowiązują badaczy do tego, by wyjaśniali badanym czy, a jeżeli tak, to w jakim zakresie mogą oni mieć wgląd w wywiady oraz notatki z obserwacji, a także **zmieniać ich treść, wycofywać stwierdzenia, wprowadzać dodatkowe informacje oraz dodawać komentarze lub interpretacje.**

Zobowiązując socjologów do ciągłego ustalania, jakie skutki może nieść ze sobą wykonywana przez nich praca twórcy kodeksu podkreślają, że socjologowie powinni starać się przewidywać i zabezpieczać uczestników badania przed konsekwencjami dla nich szkodliwymi. Co trzeba podkreślić, **z obowiązku tego nie zwalnia socjologów nawet zgoda udzielona przez uczestników badania.** Można odnieść wrażenie, praktyczna operacjonalizacja tego obowiązku stawia pomysłodawców i organizatorów badań socjologicznych jak i samych wykonawców przed niebywałym wyzwaniem, choć oczywiście zapisany obowiązek pamiętania, że podjęte w ramach badań decyzje mogą mieć wpływ na funkcjonowanie jednostek w grupie, nawet jeżeli poszczególnych badanych chronią zasady poufności i anonimowości mogą przyczynić się do tego, iż wiele badań socjologicznych będzie bardziej przemyślanych zarówno pod względem metodologicznym jak i etycznym; oczywiście, pomijam tutaj wielość innych badań, których autorzy, nie będący socjologami i popełniający elementarne błędy warsztatowe uparcie twierdzą, iż są to badania socjologiczne. To na co jednak zwraca się szczególną uwagę odnosi się do sytuacji badania osób starszych, niepełnosprawnych, chorych fizycznie i psychicznie; chodzi tutaj przede wszystkim o prawny i etyczny kontekst świadomej zgody; często w badaniach tych kategorii ma miejsce udział pośrednika od którego badacz - socjolog nie może uzyskiwać informacji zawsze wtedy, gdy występuje domniemanie dotyczące braku chęci badanego by te informacje zostały ujawnione. Oznacza to, iż kodeks ten winien być również znany tym wszystkim pracownikom i opiekunom wspomnianym

nych kategorii społecznych, których podopieczni mogą być przedmiotem badania. Zasada odnosząca się do relacji badacz – badany zawiera również postulat wykazywania szczególnej staranności w badaniach z udziałem dzieci, kiedy to konieczna jest nie tylko zgoda rodziców lub opiekunów prawnych, ale i samych dzieci; co więcej, pojawia się tutaj również problem zrozumiałości pytań adresowanych do dzieci, ich zdolności percepcyjnych itp., co oznacza, że socjolog winien wtedy sięgać po porady innych specjalistów. W odniesieniu do zasadności prowadzenia badań niejawnych formułowane są dwie fundamentalne zasady szczegółowe; badania te winy być podejmowane tylko wtedy, gdy można przypuszczać, iż uczestnicy, wiedząc, że są badani, zmienią swoje zachowanie i wtedy, gdy występują trudności w dostępie do określonych sfer życia społecznego, czyli gdy inne metody nie wystarczają do pozyskania podstawowych danych. Jednak i wtedy socjolog, występujący w roli „agenta społecznego” winien chronić anonimowość uczestników i starać się o uzyskanie zgody nawet po przeprowadzeniu badania, starając się przy tym zminimalizować ewentualne koszty psychiczne, jakie ponieśli badani w związku z tym, że byli przedmiotem badania; chodzi tutaj o tzw. *debriefing*, czyli sesję z uczestnikami badań po ich zakończeniu, prowadzoną przede wszystkim po to, aby wytłumaczyć uczestnikom dlaczego byli oszukiwani a co najważniejsze, aby takie zachowanie badacza było wybaczone, co nie jest zadaniem łatwym i nie zawsze kończy się sukcesem. Postulaty odnoszące się do przestrzegania zasad anonimowości, poszanowania prywatności i poufności (5 zasad szczegółowych) nie wykraczają poza przypomnienie o bezwzględności ich stosowania i sugestią rozważania w niektórych sytuacjach zasadności i stosowności gromadzenia określonych danych wrażliwych. Jedyne wyjątek możliwego odstępstwa od wzmacniania gwarancji prywatności lub poufności spowodowany być może wystąpieniem oczywistego i istotnego interesu publicznego w sytuacji prowadzenie badań w organizacji publicznych, organach administracji, agencjach i wśród urzędników.

Drugi, równie bardzo obszerny dział postulatów i obowiązków zawartych w kodeksie odnosi się do relacji ze sponsorami i podmiotami finansującymi badania (10 zasad szczegółowych). Można zatem domniemywać, że badania socjologiczne, niekiedy bardzo kosztowne i wymagające rozbudowanej logistyki, podlegają również procesowi komercjalizacji z jego pozytywnymi jak i negatywnymi konsekwencjami. W związku z tym w kodeksie *expressis verbis* stwierdza się, że: *Sponsora, podmiot finansujący oraz socjologa łączy wspólny interes tak długo, jak długo celem dociekań socjologicznych pozostaje rozwój wiedzy* (Kodeks etyki socjologa 2012). Socjologa, który prowadzi badania, korzystając ze środków sponsora, wiąże bowiem również obowiązki wobec ogółu społeczeństwa, badanych, współ-

pracowników oraz społeczności socjologicznej. Ten kodeksowy zapis to jeden z ważniejszych, głównie dlatego, że przyczynić się może do zneutralizowania sugerowanych niekiedy przez sponsorów tendencji do stosowania metodologicznych technik manipulacyjnych. Szczegółowość uregulowań kodeksowych dotycząca ustalania wzajemnych zobowiązań podmiotów finansujących oraz badaczy, rozciągająca się również na podawanie przez badaczy prawdziwych i szczyrych informacji na temat swoich kwalifikacji, ograniczeń, mocnych i słabych stron poszczególnych metod analizy oraz źródeł danych czy zachowania dyskrecji w stosunku do informacji poufnych uzyskanych od sponsorów, świadczy bardzo dobrze zarówno o tym, iż twórcy kodeksu dostrzegają związek między wysokim poziomem profesjonalizmu zawodowego socjologów i wysokim poziomem standardów etycznych. Interesująca ujęta została zasada ogólna odnosząca się do występowania socjologa w roli nauczyciela (4 zasady szczegółowe) akademickiego, który powinien przestrzegać zasad otwartości, krytycyzmu i szacunku wobec wszystkich perspektyw naukowych, zaś treść jego zajęć dydaktycznych powinna być zgodna z aktualnym stanem nauki; jeśli zaś treść ta byłaby niezgodna z jego wewnętrznym przeświadczeniem, to jest on obowiązany dodać własny, odrębny komentarz. Wskazuje się również na konieczność respektowania i chronienia przez socjologa praw swoich studentów do swobodnego wyrażania opinii, także w kwestiach naukowych. W tym fragmencie kodeksu, co bardzo jest ważne z punktu widzenia autorki tekstu, prowadzącej ze studentami socjologii m.in. wykład z etycznych dylematów zawodu socjologa, zwraca się też uwagę na to, że przygotowując studentów do praktycznego wykonywania zawodu, **socjolog powinien kłaść nacisk na jego aspekty etyczne, akcentując naczelną wartość etyczne zawodu.**

Ostatnia ogólna zasada - siódma, dotyczy zobowiązań socjologa wobec nauki i społeczeństwa (9 zasad szczegółowych). W kodeksie podnoszony jest postulat jak najszerszego upowszechniania wyników swoich badań; udostępniania ich innym badaczom i społeczeństwu, przestrzegając zasady jawności warsztatu naukowego i udostępniania społeczności badaczy opisu procedur i materiałów, na których oparli swoje ustalenia. W przypadku zabierania głosu w sprawach publicznych związanych z ich kompetencją merytoryczną winni kierować się zasadą odpowiedzialności za słowo. Tym samym powinni dopasowywać stanowczość wygłaszanych sądów do stopnia ich uzasadnienia i rzetelnie ujawniać wszelkie wątpliwości; co więcej, nie powinni wypowiadać przypuszczeń i osobistych opinii w sposób, który sugeruje, że mają one uzasadnienie w wiedzy socjologicznej i wynikach badań społecznych.

Ten postulat może być adresowany zwłaszcza do tych socjologów, którzy za pośrednictwem mediów dokonują niekiedy bardzo subiektywnych

interpretacji bieżących wydarzeń. Tym samym w wypowiedziach wykraczających poza obszar ich kompetencji merytorycznej socjologowie powinni unikać używania tytułów i stopni naukowych oraz oddzielać swe opinie naukowe od innych sądów, a zwłaszcza od ocen politycznych. W kodeksie wyraźnie też sformułowany jest postulat zachowania szczególnej ostrożności w wyrażaniu przez socjologów poglądów w bieżących sprawach politycznych, gdyż wpływ ich własnych preferencji społecznych na wygłaszane opinie może być silny. Można tutaj zresztą wprost odwołać się do wspomnianego współczynnika humanistycznego F. Znanieckiego.

Jednak zobowiązania socjologów wobec nauki i społeczeństwa są w kodeksie rozumiane bardzo szeroko; stąd formułowany obowiązek przeciwstawiania się wszelkim ograniczeniom swobody publikacji lub upowszechniania wyników badań społecznych. Jednak, co niezmiernie ważne, badacze powinni mieć świadomość niebezpieczeństw wynikających ze zniekształceń, uproszczeń i manipulacji, jakim wyniki badań mogą podlegać w procesie upowszechniania przez osoby trzecie lub media, o czym też wcześniej wspominaliśmy. Do tej długiej listy zobowiązań socjologa zalicza się m.in. również: obowiązek publicznego uznawania wkładu pracy wszystkich osób, które współuczestniczyły w ich badaniach i w przygotowaniu ich publikacji zaś dane i materiały pochodzące z pracy niepublikowanej mogą być wykorzystane tylko po uzyskaniu zgody autora. Zaś socjologowie uczestniczący w życiu publicznym nie powinni czynić niewłaściwego użytku ze swej wiedzy i umiejętności, co oznacza, że powinni powstrzymać się od udziału w takich inicjatywach publicznych, które mogą zostać uznane za tendencyjne lub niezgodne z zasadami rzetelności naukowej. Co więcej, zgodnie z treścią kodeksu etycznego do obowiązków socjologa należy również przeciwdziałanie antyspołecznemu wykorzystywaniu osiągnięć naukowych i używaniu ich przeciw człowiekowi. Do obowiązków socjologa należy zatem ostrzeganie decydentów o możliwych następstwach takich prób, odmawianie współpracy, informowanie i mobilizowanie przeciwko takim próbom opinię publiczną, w szczególności zaś opinię środowisk naukowych. W końcowej części kodeksu etyki zawodu socjologa stwierdza się, że socjologowie (...) *powinni dbać o dobro i wizerunek społeczny swej dyscypliny; powinni unikać wszelkich działań, które mogłyby nieść ze sobą negatywne skutki dla kolejnych pokoleń socjologów bądź obniżać renomę socjologii jako dyscypliny naukowej* (Kodeks etyki socjologa 2013).

Podsumowanie

Postulat zawarty w końcowej części kodeksu etyki socjologa stanowi jednocześnie bardzo dobry punkt wyjścia do sformułowania podsumowania podjętych w tym tekście rozważań. Stanowi on bardzo udaną próbę przypomnienia, że bez takiej dbałości socjologów o dobro i wizerunek społeczny uprawianej dyscypliny przyczyniają się do obniżania renomy socjologii jako dyscypliny naukowej. Co więcej, zawód socjologa przestanie być zawodem profesjonalnym, opartym na określonych standardach etycznych, a opinia publiczna będzie go coraz częściej kojarzyła jedynie z badaniami sondażowymi, prowadzonymi na zamówienie partii politycznych czy określonych tytułów medialnych. Być może za jakiś czas, parafrazując M. Webera (1997) będziemy mogli znów mówić o zawodzie socjologa, że to nie tylko zawód ale i powołanie, którego realizacja wymaga przestrzegania wysokich standardów etycznych zarówno w prowadzeniu badań jak i w trakcie interpretowaniu uzyskanych wyników i ich upowszechniania. Przedmiotem badania socjologa jest człowiek, jednak sposób jego traktowania na każdym etapie postępowania badawczego winno być podmiotowe a nie przedmiotowe. Chyba nigdy wcześniej postulat F. Znanieckiego, by w badaniach socjologicznych kierować się współczynnikiem humanistycznym nie był tak aktualny jak obecnie.

Bibliografia:

1. Babbie E., 2003, *Badania społeczne w praktyce*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.
2. Bauman Z., 2007, *Szanse etyki w zglobalizowanym świecie*, Wydawnictwo „Znak”, Kraków.
3. Dyoniziak R. 1997, *Sondaże a manipulowanie społeczeństwem*, Universitas, Kraków.
4. Frankfort- Nachmias Ch., Nachmias D., 2001, *Metody badań w naukach społecznych*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań.
5. *Kodeks Etyki Socjologa*, 2012, – uchwalony przez Walne Zgromadzenie Delegatów Polskiego Towarzystwa Socjologicznego dnia 25 marca 2012 roku, PTS, Warszawa.
6. Kubiak A., 2007, *Destrukcyjność procesu akulturacji badań sondażowych w Polsce*, „Przegląd Socjologiczny”, tom LVI/1.
7. Sennett R. 2010, *Etyka dobrej roboty*, Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA SA, Warszawa.
8. Silverman D., 2008, *Interpretacja danych jakościowych*, PWN, Warszawa.
9. Sułek A., 2007, *Walka o wolność publikacji wyników sondaży wyborczych w Polsce*, „Przegląd Socjologiczny”, tom LVI/1.

10. Weber M., 1998, *Polityka jako zawód i jako powołanie*, Fundacja im. Stefana Batorego, Warszawa.
11. Wyka A., 1993, *Badacz społeczny wobec doświadczenia*, IFiS PAN, Warszawa.
12. Znaniecki F., 1974, *Ludzie terażniejsi a cywilizacja przyszłości*, PWN, Warszawa.
13. Teksty międzynarodowych i polskich regulacji etyki badań społecznych i marketingowych: www.esomar.ul; www.ofbor.pl

Ethical Standards in Sociological Research – Humanistic Perspective

Summary

Paper focuses on key problems and dilemmas occurring in sociological research, which became the subject of legal regulations in Poland in 2012. The first part of the paper points out the ethical and methodological context of sociological research, connected - among others – with multiparadigmity and Florian Znaniecki's appeal for humanistic coefficient in research. The issue of most common methodological and ethical mistakes in social surveys has been also raised in the text.

Secondly, the paper includes also analysis and opinion of one of the axes of shaping ethical standards in sociological profession –the institutional (and semi-legal) axis. Consequently, the comment of the Polish Code of Conduct in Sociological Profession has been presented, assuming this code as an appropriate step, however insufficient, to re-establish in sociology and sociological research its necessary level of standardization in both methodological and ethical dimension.

Key words: ethical standards, sociological research, sociologist, code of ethics

Grzegorz Gawron
Uniwersytet Śląski w Katowicach

Spółeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw (CSR) – źródła, koncepcje, modele¹

Abstrakt

Artykuł stanowi próbę nakreślenia źródeł, koncepcji i wybranych modeli teoretycznych ram pojęciowych idei społecznej odpowiedzialności biznesu (*Corporate Social Responsibility*). Na wstępie dokonano prezentacji wybranych ujęć dyskursywnych stanowiących potencjalne źródła koncepcji CSR prowadzących do wyróżnienia trzech dróg dojścia do modeli odpowiedzialnego biznesu oraz ujęcia amerykańskiego i europejskiego. Następnie w oparciu o przegląd literatury dokonano dwubiegowego podziału dotychczasowych teorii, którego względnym punktem odniesienia są etapy ich rozwoju oraz podejmowane aspekty zagadnieniowe. Na zakończenie przedstawiono wybrane próby modelowego ujmowania koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu, podejmowane dla ułatwienia praktycznego wdrażania teoretycznych założeń.

Słowa klucze: społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR), koncepcje CSR, modele społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.

Wprowadzenie

Problematyka społecznej odpowiedzialności biznesu nie jest niczym nowym. Stanowi ona bowiem część dyskursu publicznego dotyczącego legitymizacji ustrojów politycznych i gospodarczych, które co pewien czas przechodzą zasadniczy test społecznej akceptacji (Jasiecki 2004). Jak dotąd nie wypracowano jednak jednolitego stanowiska teoretycznego w kwestii odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw, a dyskusje na ten temat wśród teoretyków ciągle trwają. Wielu znawców problematyki podkreśla, iż ważna jest świadomość, że nie ma takiej jednostki, jak przedsiębiorstwo w ogólnym ujęciu, ani ogólnej recepty na społeczną odpowiedzialność przedsiębiorstw. Ponadto ta ostatnia jest szeroką dziedziną obejmującą wiele zazębiających się i różnych od siebie dyscyplin. Dlatego właśnie ciągle podejmowane są próby wyjaśnienia genezy społecznej odpowiedzialności, opracowania jednolitej koncepcji teoretycznej, oraz skonstruowania uniwersalnego modelu ułatwiającego praktyczną implementację dotychczasowych ustaleń. Choć dążenia te

* Artykuł powstał na podstawie obronionej lecz niepublikowanej rozprawy doktorskiej pt.: *Spółeczna odpowiedzialność biznesu – CSR. Studium socjologiczne* przygotowanej przez Grzegorza Gawrona pod kierunkiem naukowym prof. zw. dr. hab. Marka S. Szczepańskiego.

charakteryzują się różnorodnością optyk przyjmowanych przez poszczególnych teoretyków ważne jest, aby podkreślić, że zgadzają się oni w kwestii swoistej samodzielności koncepcji społecznej odpowiedzialności względem etyki biznesu. Niewątpliwie nurty te wiąże pewna spójność i jednolitość zagadnieniowa, to jednak nie są to pojęcia tożsame. Najczęściej podnoszonym uzasadnieniem tej separacji pojęciowej jest stwierdzenie, że etyka biznesu określa postawę, sposób postępowania i podejście do przenikających się zagadnień gospodarki, polityki, kultury czy edukacji. Tymczasem społeczna odpowiedzialność jest długodystansową i dobrowolnie podejmowaną strategią rozwoju przedsiębiorstwa uwzględniającą jego własny interes przy jednoczesnym poszanowaniu potrzeb otoczenia zewnętrznego (Januszek 2008).

1. Źródła koncepcji społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw

Pochodzenie samej idei społecznej odpowiedzialności biznesu identyfikowane jest często ze zdarzeniami mającymi miejsce w XVIII wieku², których uczestnikami były przedsiębiorstwa i związane z nimi społeczności. Ich wzajemne relacje opierały się bowiem na przyjmowaniu przez firmy (w sposób wymuszony lub dobrowolny) społecznie odpowiedzialnych postaw, których źródeł szukano wówczas przede wszystkim w czynnikach religijnych, etycznych, filantropijnych i paternalistycznych (Working Raport 2004). Zakłada się, że pierwsze koncepcje społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw zajmowały się głównie określeniem źródeł odpowiedzialności, a nie jej zakresu i podmiotowości (Grzegorzewska – Ramocka 2005). Klasyczne ujęcie teorii społecznej odpowiedzialności przedstawił już w XIX wieku A. Carnegie w pracy „Ewangelia bogactwa”. Swoją koncepcję oparł on na dwóch zasadach: *miłosierdzia (dobroczynności - charity)* i *włodarstwa (powiernictwa - stewardship)* (Stoner, Freedman 1999). Pierwsza wynikała z założenia, że bardziej szczęśliwi członkowie społeczeństwa są zobowiązani do wspomagania mniej szczęśliwych, a zwłaszcza bezrobotnych, niepełnosprawnych, chorych i starych. Carnegie nie precyzował przy tym samej formy oferowanego wsparcia, która zależęć miała od sumienia i hojności wspomagających. Zawarł ją jedynie w stwierdzeniu: „czyń dobro i mów o tym” (Budzyński 2002). Druga z uwzględnionych zasad – włodarstwa – to doktryna biblijna, wymagająca, aby przedsiębiorstwa i zamożne osoby trak-

²Mowa tutaj między innymi o bojkocie angielskich konsumentów w 1790 roku wobec East India Company w związku z produkcją cukru, do której wykorzystywano karaibskich niewolników. W jego rezultacie firma zmieniła praktyki produkcyjne, wykorzystując mniej niewolniczą pracę – producentów z Bengalu. Z kolei w 1800 roku przedsiębiorstwo *Quaker Lead Company* zbudowało mieszkania dla pracowników, szkołę, bibliotekę dla rodzin i używało pomp wodnych dla recyklingu wody jako części produkcji przemysłowej. Również inne przedsiębiorstwa w XIX wieku, jak: *Guinness* czy *Cadbury&Rowntrees* charakteryzowała działalność o wysokim poziomie odpowiedzialności.

towały sobie wyłącznie jako władarzy powierzonego im majątku, działających na rzecz całego społeczeństwa. Innymi słowy, posiadany przez nich majątek został im jedynie powierzony przez społeczeństwo, dlatego ciąży na nich obowiązek korzystania z niego w sposób akceptowany przez to społeczeństwo (Adamczyk 2009).

Konieczność postępowania zgodnie z oczekiwaniami społecznymi podkreślał również R. Acerman, który twierdził, że firmy nie powinny dopuszczać do sytuacji, w których są pociągane do odpowiedzialności, lecz dynamicznie reagować na sytuacje nieakceptowane przez społeczeństwo (Stoner, Freedman 1999). Zachowanie takie pozwoli bowiem na utrzymanie swobody działania i uniknięcie negatywnych reakcji społecznych. Dlatego podkreślana jest tutaj również konieczność uświadomienia biznesowi, że w jego własnym interesie jest działanie w sposób, który społecznie uznaje się za odpowiedzialny. J.S. Mill w swojej rozprawie „O wolności” podkreślał, że wolność zaczyna się od jej uświadomienia, uzmysłowienia sobie występujących zależności, przy czym należy ją rozpatrywać tylko w odpowiednim połączeniu z odpowiedzialnością (za:Filek 2002).

Dopiero jednak wiek XX przyniósł działania zmierzające do wykorzystania idei społecznej odpowiedzialności w biznesie. Pojawiała się ona w latach 60 wraz z rozwojem paradygmatu zrównoważonego rozwoju determinującego zmianę postrzegania gospodarki jako autonomicznego tworu i uznania jej za integralną część życia społecznego (Gawron, Geisler, Szczepański 2008).

W opinii B. Roka była to jedna z trzech dróg dojścia do modeli odpowiedzialnego biznesu. Bowiem pod koniec ubiegłego wieku wśród obywateli wielu krajów zaczął narastać brak przyzwolenia na taką działalność przedsiębiorstwa, która stanowić mogła zagrożenie dla członków społeczeństwa lub środowiska naturalnego. Była to więc druga droga dojrzewania koncepcji CSR – opierająca się na fali rozwoju praw człowieka i społeczeństwa obywatelskiego – prowadząca do uznania krytyki kapitalizmu przyjmującego za jedyną obowiązującą zasadę dążenie do osiągnięcia maksymalnego zysku.

Trzecim bodźcem dla rozwoju koncepcji CSR były, podejmowane już w latach 70. XX w. próby formułowania podstawowych zasad etycznych dla działalności gospodarczej. Sektor biznesu stawał się coraz bardziej aktywny w formułowaniu takich zasad i określaniu metod ich wdrażania, chcąc tym samym pokazać, że działa rzetelnie, uczciwie oraz z najwyższą zgodnością słów i czynów (Rok 2004). Ponadto, mimo jednolitych trendów i tendencji w podejmowanych próbach teoretycznej konceptualizacji społecznej odpowiedzialności biznesu wyróżnić można ujęcie amerykańskie i europejskie. W tym pierwszym podkreśla się przede wszystkim działania charytatywne i filantropijne przedsiębiorstw. Oznacza to, że firmy wytwarzając zysk eko-

nomiczny pewną jego część przeznaczają na rzecz społeczności lokalnych, obywateli lub innych beneficjentów pochodzących z otoczenia społeczno-przyrodniczego. Ujęcie to spotkało się jednak z krytyką przedstawicieli nurtu europejskiego, w którym społeczną odpowiedzialność przedsiębiorstw rozumiana jest nie w duchu *homo oeconomicus* (ograniczającym działania przedsiębiorstw jedynie do pomocy materialnej), lecz w sposób holistyczny – jako działania odnoszące się do kwestii społecznych w szerokim tego słowa znaczeniu (Gawron, Geisler, Szczepański 2008).

W krajach Unii Europejskiej debatę nad społeczną odpowiedzialności rozpoczął Jacques Delors, który opracował nowy strategiczny cel dla Europy 2010: Sprawić aby gospodarka europejska stała się najbardziej konkurencyjną i najbardziej dynamiczną, a jednocześnie opartą na wiedzy gospodarką na świecie, zdolną do zrównoważonego wzrostu gospodarczego przy zapewnieniu większej liczby lepszych miejsc pracy oraz większej spójności społecznej.

2. CSR – mnogość ujęć teoretycznych

W oparciu o przegląd literatury poświęconej problematyce CSR, dokonac można dwubiegunowego podziału dotychczasowych teorii, którego względnym punktem odniesienia są etapy ich rozwoju oraz podejmowane aspekty zagadnieniowe. Ewolucyjnego rozkładu teoretycznych założeń koncepcji społecznej odpowiedzialności dokonał W. Frederic, który wyodrębnił trzy kategorie teorii. Pierwsza z nich, oznaczona jako *CSR1* – zawiera klasyczne już koncepcje społecznej odpowiedzialności, których twórcy koncentrowali się na etyczno-filozoficznych aspektach odpowiedzialności. Druga kategoria – to teorie *CSR2* – stanowiące zespół rozważań nad społeczną reakcją przedsiębiorstw. W końcu trzecią – *CSR3* – stanowią analizy społecznej odpowiedzialności koncentrujące się na dążeniach do normatywnego ujęcia problemu stanowiącego opracowanie zbioru wzorów i mechanizmów ułatwiających przedsiębiorcom wejście w praktyczny wymiar odpowiedzialnej działalności (za: Rybak 2004).

Bardziej rozbudowanej klasyfikacji teorii CSR dokonali E. Garriga i D. Mele. Swoj podział oparli oni na założeniu, że większość koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu koncentruje się na jednym z czterech aspektów rzeczywistości społecznej: ekonomii, polityce, społecznej integracji oraz etyce. W ten sposób wyróżniona została czterocłonowa typologia składająca się z następujących podejść: instrumentalnego, politycznego, integrującego oraz etycznego (Garriga, Mele 2004).

Pierwszą grupę stanowią koncepcje podkreślające ekonomiczne aspekty społecznej odpowiedzialności. Traktują one podmioty gospodarcze jako narzędzia do powiększania dobrobytu, których wszelkie działania powinny być

na tym skoncentrowane. Jedyna akceptowana tutaj społeczna odpowiedzialność postrzegana jest jako kolejny sposób osiągania ekonomicznych celów przedsiębiorstwa. W nurcie tym wyróżnić można wspomniane już wcześniej podejście M. Friedmana, opierające się na założeniu o konieczności dążenia do maksymalizacji zysku, a więc traktowaniu społecznej odpowiedzialności jako przejawu realizacji podstawowego celu działalności przedsiębiorstwa. Na uwagę zasługują również koncepcje społecznej odpowiedzialności jako *strategii osiągania przewagi konkurencyjnej* oraz przekształcania działań marketingowych w *marketing społeczny i zaangażowany* – a więc podejścia traktujące społecznie odpowiedzialne postawy jako czynniki generujące zarówno zyski dla przedsiębiorstwa (podnosząc poziom jego konkurencyjności na rynku), jak i dla społeczeństwa (umożliwiając zaspokojenie potrzeb nabywców przy zachowaniu lub podniesieniu ogólnospołecznego dobrobytu) (Kotler 1999).

Dla drugiej grupy koncepcji, tworzących nurt polityczny, charakterystyczne jest założenie, że społeczna odpowiedzialność jest wyrazem współistnienia przedsiębiorstw ze społeczeństwem. Wśród teorii tych wyróżnić należy przede wszystkim *konstytucjonalizm korporacyjny*, którego twórcą był K. Davis. Zakładał on, że firmy posiadają swoistą władzę społeczną, którą powinny dysponować w odpowiedzialny sposób. Pomagać mają w tym dwie podstawowe reguły: *wyrównywania sił społecznych* oraz tzw. *żelazne prawo odpowiedzialności*. Pierwsza z nich oznacza, że proporcjonalnie do wzrostu władzy społecznej rośnie też poziom odpowiedzialności przedsiębiorstw. Druga dotyczy natomiast konsekwencji wynikających z nieodpowiedniego (nieodpowiedzialnego) dysponowania posiadaną władzą – a więc postępowania wbrew oczekiwaniom społecznym - które to konsekwencje przejawiać się mogą w pozbawieniu tej władzy nieodpowiedzialnych podmiotów (Davis 1967).

Kolejną koncepcją z tej grupy jest *teoria umowy społecznej* T. Donaldsona, opierająca się na założeniu istnienia umowy między społeczeństwem i biznesem, analogicznej do tej, która określa wzajemne relacje społeczeństwa i państwa. Zakłada więc ona występowanie określonych zobowiązań biznesu wobec otoczenia społecznego (Donaldson 1982).

Podobna optyka przyjęta została w *teorii korporacyjnego obywatelstwa* (*corporate citizenship*), która doszukuje się przejawów podmiotowości przedsiębiorstw w ich społecznej odpowiedzialności będącej wynikiem przejmowania przez biznes niektórych zobowiązań państwa wobec społeczeństwa (Garriga, Mele 2004).

Trzecia już grupa teorii CSR opiera się na stwierdzeniu, że przedsiębiorstwa stanowią integralną część większego systemu, jakim jest społeczeństwo. Właśnie od elementów tego systemu zależy bezpośrednio przyszłość

każdego z podmiotów gospodarczych, dlatego są one zobowiązane do odpowiedniego (odpowiedzialnego) reagowania na społeczne oczekiwania. Zarządzający przedsiębiorstwem zobowiązani są więc do podejmowania decyzji, których następstwa będą pozytywne nie tylko dla firmy, ale również dla jej otoczenia społecznego. Do grupy tych koncepcji zakwalifikowane zostały przede wszystkim: *teoria społecznej reakcji* – opisująca sposoby i formy odpowiedzi biznesu na wysyłane w jego kierunku postulaty i oczekiwania społeczne, oraz *opisowa teoria przedsiębiorstwa nastawionego na interesariuszy* – zakładająca, że firmy powinny uwzględniać w swojej działalności interesy różnych grup społecznych w ramach wypełniania swoich zobowiązań wobec społeczeństwa (Nakonieczna 2008).

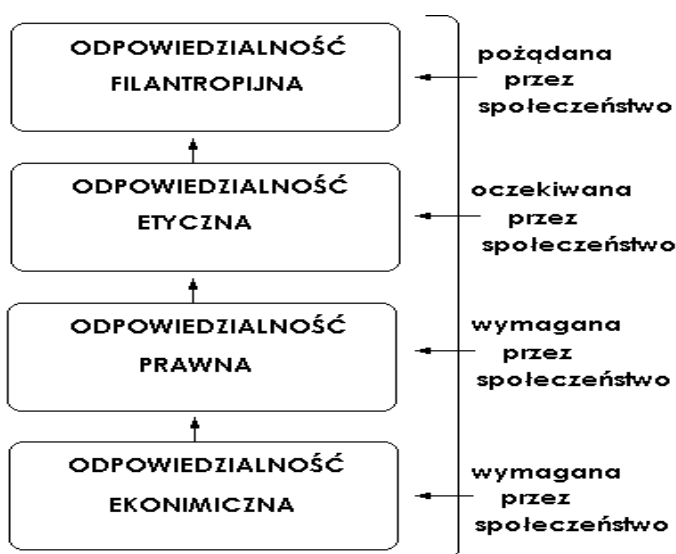
W końcu ostatnia – czwarta – grupa teorii odwołuje się do normatywnego wymiaru relacji między społeczeństwem i biznesem, starając się wyznaczyć zasady określające właściwości odpowiedniej postawy przedsiębiorstw względem ich otoczenia społecznego. Zaliczyć więc tutaj należy *normatywną teorię interesariuszy*, uznającą za podstawę identyfikacji beneficjentów działalności pro-społecznej realne zainteresowanie ich funkcjonowaniem ze strony poszczególnych grup oraz, że interesy wszystkich tych grup stanowić powinny wartość dla firm (Rybak 2004). Także *koncepcja praw uniwersalnych*, opiera się na przekonaniu o istnieniu praw przysługujących wszystkim ludziom, które przedsiębiorstwa odpowiedzialne społecznie zobowiązane są przestrzegać. Zalicza się do nich przede wszystkim prawa człowieka, prawa pracy oraz zobowiązania normatywne wobec środowiska naturalnego (Nakonieczna 2008).

3. CSR – wybrane próby ujęć modelowych

Również próby modelowego ujęcia koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu, podejmowane dla ułatwienia praktycznego wdrażania teoretycznych założeń, charakteryzuje wielość stanowisk. Chociaż za podstawowe uważane są tutaj najczęściej tylko dwa stanowiska (*after* i *before profit obligations*), to jednak w literaturze przedmiotu napotkać można na, co najmniej, cztery kolejne idealnotypologiczne ujęcia.

Najczęściej przywoływany model społecznej odpowiedzialności biznesu, uznawany jednocześnie za jeden z dwóch podstawowych, sformułowany został, przez A.B. Carroll'a, na wzór piramidy potrzeb A. Maslowa i wyróżnia cztery stopnie odpowiedzialności (rysunek 1).

Rysunek 1

Model *after profit obligations* A.B. Carroll'a

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: A. B. Carroll: *Business and Society: Ethics and Stakeholder Management*. Wydanie 2, College Division South-Western Publishing Co, Cincinnati, Ohio 1993, s. 39-48, za: M. Rybak, *Etyka menedżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*. PWN, Warszawa 2004, s. 29-30.

U podstaw tego ujęcia znajduje się *odpowiedzialność ekonomiczna* przedsiębiorstwa, a więc powinność dążenia do osiągnięcia pełnej efektywności w działaniu lub przynajmniej umożliwiającej utrzymanie się na rynku. Odpowiedzialność ta jest wymaganym przez społeczeństwo fundamentem, na którym opierają się pozostałe jej rodzaje i bez którego dyskusja na temat odpowiedzialności biznesu mogłaby być wyłącznie dysputą akademicką. Stanowi więc jednocześnie wskazanie uznawalności podstawowego celu działania firmy, jakim jest dążenie do uzyskiwania określonego zysku.

Na kolejnym miejscu znalazła się *odpowiedzialność prawna*, oznaczająca, że przedsiębiorstwa powinny przestrzegać prawa lub inaczej – działać w jego granicach. W prawie bowiem znajduje się odzwierciedlenie tego, co społeczeństwo uznaje za dobre lub złe. Jest to również ten rodzaj odpowiedzialności, którego otoczenie społeczne wymaga od przedsiębiorstwa w sposób bezwzględny, tzn. podlegający stałej kontroli oraz weryfikacji formalnej i nieformalnej ze strony społeczeństwa i powołanych do tego instytucji.

Trzeci rodzaj odpowiedzialności biznesu określić można ogólnie, jako robienie tego, co jest godziwe, sprawiedliwe i należyte. Ta *etyczna odpowiedzialność* nie jest wymagana ale oczekiwana przez społeczeństwo, co generu-

je najczęściej brak odczuwania przymusu przez biznes ze strony otoczenia społecznego. Jednak pamiętać należy również o tym, iż świadomości społeczeństwa o braku przestrzegania przez firmę zasad etycznych prowadzi najczęściej do braku społecznego usankcjonowania (przyzwolenia, akceptacji) istnienia firmy, co w konsekwencji rodzić może problemy z jej przetrwaniem na rynku.

Ostatni w końcu rodzaj odpowiedzialności, jaki przejawiać mogą przedsiębiorstwa w swojej działalności, zakłada dobroczynność i aktywny udział w rozwiązywaniu istotnych problemów społecznych otoczenia. Jest to więc odpowiedzialność filantropijna, której społeczeństwo już tylko pożąda od aktorów rynkowych. Ta dobrowolna filantropia oznacza najczęściej poświęcenie części zasobów przedsiębiorstwa (np. środków finansowych, czasu pracowników) na rzecz społeczeństwa, celem udzielania konkretnej pomocy (Carrol 1993).

Z uwagi na fakt, że odpowiedzialność ekonomiczna nabiera tutaj charakteru pierwotnego, podobnie jak potrzeby egzystencjonalne człowieka w piramidzie Masłowa, koncepcja ta określana jest mianem modelu *after profit obligations*.

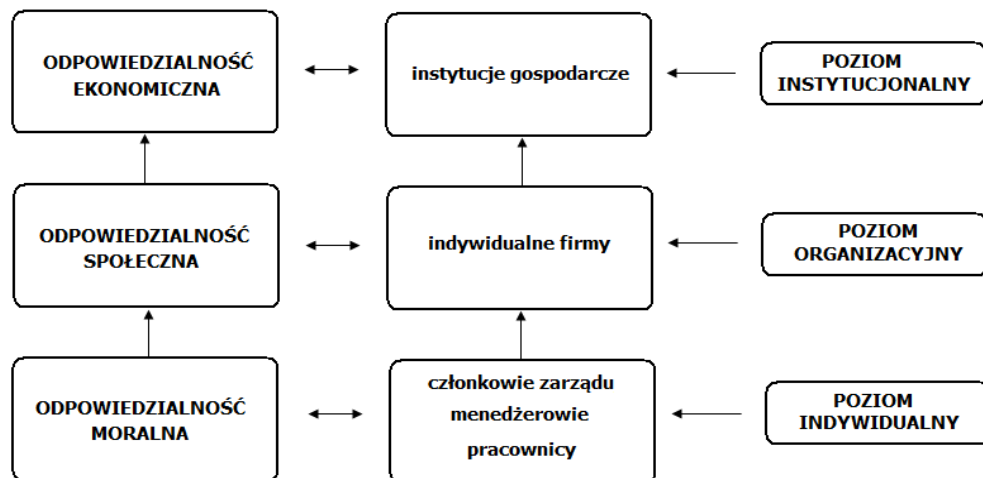
Z sytuacją odwrotną, a więc uznaniem pierwszeństwa wartości moralnych, mamy do czynienia w drugim, z pary podstawowych, modeli koncepcji społecznej odpowiedzialności, który nazywany jest *before profit obligations*. Jego twórcy – Y.Ch. Kang i D.J. Wood – oparli go na założeniu, że każda korporacja jest zobowiązana przestrzegać norm moralnych i społecznych na każdym etapie swojej działalności. W myśl tego podejścia zysk osiągnięty bez przestrzegania norm etycznych nie jest moralnie usprawiedliwiony. Dlatego właśnie ma ono postać odwróconej i nieco zmienionej piramidy (w porównaniu z wcześniejszym modelem), wyróżniając trzy typy odpowiedzialności (rysunek 2).

Pierwszy typ to *odpowiedzialność moralna*, która powinna podlegać analizie na poziomie indywidualnym (jednostkowym). Tutaj to członkowie zarządu i menedżerowie dokonują wyboru określonych zachowań podejmując decyzje ekonomiczne, a tym samym przyjmując, lub nie, postawę etyczną. Kwestia ta jest kluczowa ponieważ etyczne zachowanie przesądza o uzyskaniu przez przedsiębiorstwo społecznego przyzwolenia na funkcjonowanie. Na drugim poziomie – organizacyjnym – uplasowana została *odpowiedzialność społeczna*, która wiąże się przede wszystkim z obowiązkiem przedsiębiorstwa do uwzględniania oczekiwań interesariuszy. Ukształtowanie prawidłowych relacji z interesariuszami (występującymi w samej organizacji jak i w jej otoczeniu) pozwala pozyskać ich przychylną postawę przy realizacji celów firmy. Stąd właśnie konieczność podejmowania przez biznes działań zmierzających do identyfikacji podstawowych interesariuszy, diagnozowania ich

oczekiwań i włączenia realizacji tych elementów do celów strategicznych (Adamczyk 2009).

Rysunek 2

Model before profit obligations Y.Ch. Kang'a i D.J. Wood'a



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Kang Y.Ch., Wood D.J., *Before Profit Social Responsibility Turning the Economic Paradigm Upside Down. Business and Society* 1995, Proceedings, s. 41 za: Rybak M., *Etyka menedżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*. PWN, Warszawa 2004, s. 31-33.

Na samym szczycie piramidy Kanga i Wooda, czyli poziomie instytucyjnym, znajduje się *odpowiedzialność ekonomiczna* – miejsce na pomnażanie zysku, który może być generowany jedynie w przypadku zagwarantowania osiągnięcia przez przedsiębiorstwo dwóch wcześniejszych poziomów odpowiedzialności. Tym samym profity dla firmy pochodzące z jej działalności rynkowej są niejako wtórnym elementem generowanym w oparciu o strategię zbudowaną na kanwie norm moralnych i etycznych.

Przedstawiona tak analiza dwóch podstawowych modeli koncepcji społecznej odpowiedzialności stanowi jednoznaczne wskazanie, że akcent rozważań będących podstawą ich budowy, kładziony był na samo uzasadnienie słuszności idei społecznej odpowiedzialności. Nie dotyczyły one natomiast faktycznych zachowań przedsiębiorstw w obszarze działań społecznych. Dlatego właśnie w kolejnych dwóch ujęciach na pierwszy plan wysunięte zostało strukturalne i organizacyjne przygotowanie firmy do odpowiedniego reagowania na pojawiające się problemy społeczne, a tym samym przedmiotem zainteresowania stały się w większym zakresie kwestie natury technicznej niż moralnej (Rybak 2004). Innymi słowy w budowie późniejszych modeli zaczęto kłaść nacisk na wypracowanie odpowiednich wzorów zachowań oraz mechanizmów, struktur i procedur pozwalających biznesowi właściwie

reagować na pojawiające się żądania i oczekiwania otoczenia społecznego (Frederick 1994).

Wysiłki ukierunkowane na stworzenie zintegrowanych modeli społecznie odpowiedzialnego działania zakończyły się opracowaniem dwóch trójwymiarowych³ propozycji. Pierwszą z nich stanowi model duetu S.L. Watricka i P.L. Cochran, którzy zwrócili uwagę na to, że przedsiębiorstwa powinny przekroczyć próg zwykłej identyfikacji pojawiających się problemów społecznych i rozpocząć praktyczne zarządzanie nimi (tabela 1).

Na etapie konstruowania prezentowanego modelu wykorzystana została omówiona wcześniej piramida odpowiedzialności A.B. Carolla, której elementy zyskały tutaj postać zasad, jakimi kierować się mogą przedsiębiorstwa w grze rynkowej. Stało się tak między innymi dlatego, że autorzy podzielali pogląd jakoby najbardziej fundamentalną zasadą odpowiedzialności każdego przedsiębiorstwa winno być dążenie do jego zyskowności.

Tabela 1

Model społecznego działania S. L. Wartick'a i P. L. Cochran'a

Zasady	Procesy	Polityka
Odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstw: 1) Ekonomiczna 2) Prawna 3) Etyczna 4) Filantropijna	Zachowania przedsiębiorstwa: 1) Reaktywność 2) Obrona 3) Przystosowanie 4) Proaktywność	Zarządzanie sprawami społecznymi: 1) Identyfikacja problemów 2) Analiza 3) Kształtowanie reakcji
Zorientowana na: 1) Społeczny kontrakt przedsiębiorstwa 2) Role przedsiębiorstwa jako agenta moralnego	Zorientowane na: 1) Umiejętność reagowania na zmianę warunków społecznych 2) Menedżerskie podejście do kształtowania reakcji	Zorientowane na: 1) Minimalizację niespodzianek 2) Tworzenie efektywnej polityki społecznej
Orientacja filozoficzna	Orientacja instytucjonalna	Orientacja organizacyjna

Źródło: S. L. Wattrick, P. L. Cochran, *The evolution of the corporate social performance model*, "Academy of Management Review", vol. 7, nr 2, s. 767.
za: Nakonieczna J., *Spółeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw międzynarodowych*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2008, s. 39.

³Obydwa modele opierają się na analizie trzech wymiarów: 1) zasad odzwierciedlających aktualny dorobek nauki w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu; 2) procesów, czyli reakcji przedsiębiorstw na pojawiające się problemy społeczne; oraz 3) polityki, a więc wdrażanych sposobów społecznie odpowiedzialnego zarządzania.

Drugie, z trójwymiarowych ujęć opracowane zostało przez D.J. Wood, która stała na stanowisku, że społeczna odpowiedzialność biznesu jest zespołem procesów, a nie tylko pojedynczym działaniem, i jego analiza powinna opierać się przede wszystkim na badania efektywności. Stąd też orientacja na koncepcję społecznego wkładu traktowanego jako konfiguracja zasad społecznej odpowiedzialności, procesów społecznego reagowania, polityki i programów społecznego działania oraz wyników obserwacji zachowań przedsiębiorstw (Wood 1991- schemat 1). W ujęciu tym szczególnie istotne jest znaczenie wzajemnej współzależności odpowiedzialności na każdym z wyznaczonych poziomów. Na szczeblu indywidualnym osoby podejmujące decyzje w firmie występują jednocześnie w dwóch rolach: moralnych agentów przedsiębiorstwa oraz moralnych agentów całego społeczeństwa. Na szczeblu organizacyjnym konkretne przedsiębiorstwo zobowiązane jest do przestrzegania prawa, norm etycznych i społecznych obowiązujących w danej społeczności. Jest to również warunek niezbędny do zachowania prawidłowych relacji pomiędzy uczestnikami rynku i areny społecznej, a w konsekwencji określonego ładu społeczno-gospodarczego, od którego zależy zdolność biznesu do realizacji jego podstawowego celu – osiągnięcia zysku.

Schemat 1

Model społecznego działania D.J. Wood'a

<p>Zasady społecznego działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • poziom instytucjonalny – legitymizacja • poziom organizacyjny – społeczna odpowiedzialność • poziom indywidualny – decyzje menedżerskie
<p>Procesy społecznego reagowania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ocena otoczenia • zarządzanie interesariuszami • zarządzanie kwestiami społecznymi
<p>Efekty społecznego działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • społeczny wpływ • społeczne programy • społeczna polityka

Źródło: D. J. Wood, *Corporate Social Performance Revisited*, "Academy of Management Review", 1991, nr 4, s. 694, za: M. Rybak, *Etyka menedżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, PWN, Warszawa 2004, s. 37.

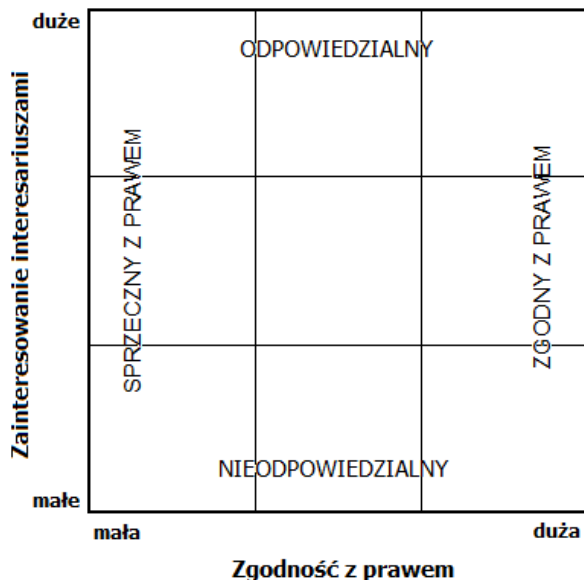
Co ważne w modelu tym za pierwotną funkcję przedsiębiorstw uznawane jest dążenie do generowania zysku. Jednak na instytucjonalnym poziomie potrzebna jest do tego społeczna legitymizacja, którą biznes może uzy-

skać po poddaniu się zewnętrznej introspekcji. Proces ten pozwala bowiem na dokonanie oceny przyjętych w określonym czasie mechanizmów podziału władzy i odpowiedzialności pod względem ich przydatności do realizacji przez przedsiębiorstwa podstawowego celu w zmieniających się warunkach. Jeżeli realizacja tego celu jest utrudniona, mechanizmy powinny być zmienione, w taki sposób, aby proces ten ułatwić (Wood 1991).

Dwa ostatnie modele społecznej odpowiedzialności biznesu skonstruowane zostały w formie macierzy, które z jednej strony, pozwalają na dokonanie klasyfikacji firm ze względu na ich podejście do opisywanych zagadnień, z drugiej – stanowią narzędzie, które może być wykorzystywane w analizie odpowiedzialności postrzeganej jako produkt lub usługa. W pierwszym ujęciu, opracowanym przez D.R. Dalton’a i R.A. Cosier’a, odpowiedzialność społeczna opisywana jest w dwuwymiarowo: jako zainteresowanie interesariuszami oznaczające poziom uwzględniania przez przedsiębiorstwo interesów zidentyfikowanych interesariuszy; oraz jako zgodność działań firmy z przepisami prawa. Macierz ukazuje w ten sposób konflikt, jaki może wystąpić między etyką a prawem (Hiam 2000) (rysunek 3). Analiza jej struktury pozwala na wyodrębnienie czterech typów postaw, jakie przyjąć może firma w odniesieniu do tego problemu.

Rysunek 3

Macierz odpowiedzialności społecznej D.R. Dalton’a i R.A. Cosier’a



Źródło: D. R. Dalton, R. A. Cosier, *The Faces of Social Responsibility*, “Business Horizons”, May-June 1982, s. 22, za: A. Hiam, *Specjalista ds. marketingu. Narzędzia marketingowe dla kadry zarządzającej*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2000, s. 371.

Pierwsza z idealnotypologicznych postaw, które przyjmować mogą przedsiębiorstwa opiera się na dużym poziomie zainteresowania interesariuszami i jednocześnie działalności niezgodnej z przepisami prawa. Innymi słowy dochodzi tutaj do sytuacji, w której firma działa na rzecz interesariuszy, ale nie przestrzega prawa. Może do tego dojść, gdy występuje sprzeczność w obowiązujących przepisach lub są one nieprecyzyjne, ewentualnie gdy firma kładzie zbyt nacisk na interesy jednej tylko grupy interesariuszy (np.: akcjonariuszy), lekceważąc tym samym prawa innych.

Drugi typ postawy zakłada sytuację odwrotną, a więc małe zainteresowanie interesariuszami lecz dużą zgodność z przepisami prawa. Z sytuacją tą możemy mieć do czynienia gdy firma wykorzystuje fakt opóźnionej nowelizacji legislacyjnej, której konsekwencją jest brak dostosowania przepisów do zmieniających się warunków. Działalność przedsiębiorstwa, choć w zgodzie z literą prawa, generuje negatywne konsekwencje dla jego otoczenia społecznego lub/i przyrodniczego.

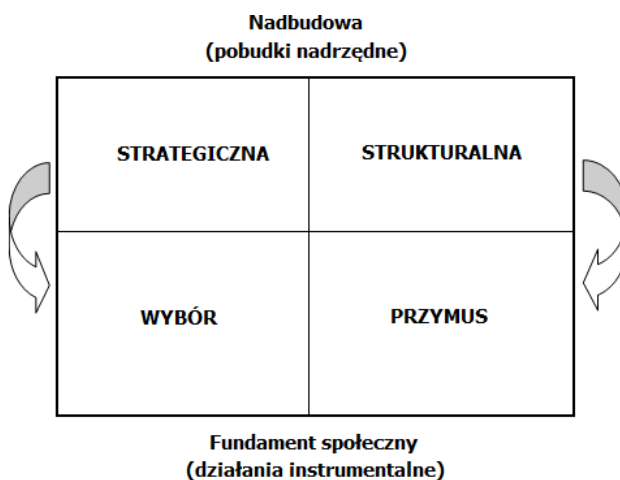
Trzecia już pozycja, jaką przyjmować mogą firmy, polega na dużym zainteresowaniu interesariuszami i przestrzeganiu obowiązujących przepisów. Oczywiście sytuacja ta jest rzadkością ponieważ wymaga od przedsiębiorstw dokonania dogłębnej analizy wpływu ich działalności na interesy poszczególnych grup interesariuszy. Z uwagi na złożoność zagadnień jakie mogą tu wystąpić postawa ta traktowana jest najczęściej jako cel, do które firmy powinny dążyć.

W końcu czwarta – ostatnia z idealnotypologicznych postaw – zakłada jednoczesne występowanie małego zainteresowania interesariuszami oraz przepisami prawa. Jest to oczywiście sytuacja niebezpieczna dla przedsiębiorstwa – silnie zagrażająca jego dalszemu funkcjonowaniu – ponieważ powoduje uruchomienie całego spektrum negatywnych sankcji formalno – prawnych i społecznych (Dalton, Cosier 1982).

Obliczaniem korzyści płynących ze społecznie odpowiedzialnego postępowania zajął się R.L. Martin – twórca macierzy prawości, a więc ostatniego z analizowanych tutaj modeli. Traktując odpowiedzialność biznesu jako przedmiot podlegający naciskom rynkowym, ujęcie to wskazuje na czynniki ograniczające jej podaż i pozwala zdefiniować środki umożliwiające jej zwiększenie (rysunek 4).

Rysunek 4

Macierz prawości R.L. Martin'a



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: R. L. Martin, *Macierz prawości. Obliczanie korzyści płynących ze społecznie odpowiedzialnego postępowania* [w:] *Spółeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw*, „Harvard Business Review”, Harvard Business School Press, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2007, s. 115.

Opracowana przez Martina macierz składa się z czterech zasadniczych elementów. Dwie dolne ćwiartki symbolizują *fundament społeczny*, składający się z norm, zwyczajów, prawa i przepisów rządzących działalnością firmy. Podmioty gospodarcze podejmują działania w tym obszarze na podstawie własnego wyboru (z własnej woli chcą przestrzegać norm) lub z przymusu (są zobowiązane do przestrzegania przepisów prawa). Zachowania mieszczące się w ramach fundamentu społecznego są zaledwie spełnieniem podstawowych oczekiwań społecznych. Ponieważ wyraźnie służą utrzymaniu lub zwiększeniu wartości firmy dla jej akcjonariuszy (właścicieli) można je określić mianem zachowań instrumentalnych.

Nowatorskie działania prospołeczne realizowane są w *nadbudowie*, czyli w obszarze dwóch górnych ćwiartek macierzy. Ich motywacją, przynajmniej w początkowej fazie, są bodźce nadrzędne: szefowie firmy podejmują je dlatego, że dostrzegają ich samoistną wartość, a nie dla zwiększenia bogactwa akcjonariuszy (właścicieli). Zachowania, które przyczyniają się zarówno do wzrostu wartości dla udziałowców, jak i do zwiększenia podaży społecznej odpowiedzialności, należą do nadbudowy strategicznej. Są to działania zmotywowane nadrzędnie, wspomagające jednocześnie realizację strategii firmy. W ramach nadbudowy strukturalnej mieszczą się zachowania korzystne dla

społeczeństwa, ale nie dla akcjonariuszy, co stwarza strukturalną barierę ich realizacji.

Godny uwagi jest również fakt, że zgodnie z opracowanym modelem zachowania prospołeczne mogą „migrować” z nadbudowy do fundamentu społecznego (z nadbudowy strategicznej poprzez powszechne naśladowanie innowacyjnych praktyk, które przyniosły sukces; z nadbudowy strukturalnej poprzez działania kolektywne lub przymus państwowy). Taka migracja podnosi oczywiście poziom fundamentu społecznego. Jednak pamiętać należy również o tym, że poziom ten może ulec obniżeniu, jeżeli firmy zaczną masowo rezygnować ze społecznie odpowiedzialnych działań (Martin 2007).

Zamiast zakończenia – następny krok

Jak wiadomo, u podstaw idei społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw leży przekonanie, że celem istnienia przedsiębiorstwa jest nie tylko wypracowanie zysku i zwiększenie swojej wartości, ale również – a zdaniem niektórych, przede wszystkim – świadczenie szeroko rozumianych usług na rzecz społeczeństwa i środowiska naturalnego (Cook 2005). Dlatego za wyjątkowo istotny wymiar analizy uznać należy zakres praktycznych działań i przedsięwzięć, których podejmowanie i realizacja kształtuje obraz społecznie odpowiedzialnego biznesu.

Nakreślona powyżej wielowymiarowość i dynamika koncepcyjna CSR, akcentująca różne aspekty wiążące się z funkcjonowaniem współczesnych przedsiębiorstw, przejawia się również w praktycznym wymiarze tego nurtu. Wielu badaczy dążyło do wypracowania ogólnego i jednolitego modelu społecznych aktywności firm, jednak z uwagi na złożoność czynników wpływających na kreację i podejmowanie takich działań, jak dotąd było to niemożliwe. Ich podstawowym źródłem jest bowiem przede wszystkim kreatywność osób i instytucji angażujących się w działania społecznie odpowiedzialne, a więc dostrzegane i wykorzystywane przez nich możliwości (szanse) osiągnięcia wyznaczonych celów.

Sytuacja ta uniemożliwia przedstawienie wyczerpującego zbioru działań i praktyk uznawanych za społecznie odpowiedzialne. Nie spisuje jednak na niepowodzenie próby wyznaczenia ogólnych typów działań tej kategorii, płaszczyzn podejmowanych problemów oraz wskazania form oferowanej pomocy. Ponadto analiza szerokiej gamy wybranych standardów społecznej odpowiedzialności opracowanych i wdrażanych przez instytucje zajmujące się określaniem zasad praktycznej implementacji CSR pozwala na wytyczenie (i tym razem w sposób nie wyczerpujący) głównych zagadnień, narzędzi/instrumentów, typów działań oraz wskaźników ich realizacji, które posłużyć mogą jako praktyczne wskazówki dla przedsiębiorstw i osób zainteresowanych praktycznym wymiarem koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu.

Bibliografia:

1. Adamczyk J., 2009, *Spółeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
2. Budzyński W., 2002, *Wizerunek firmy. Kreowanie, zarządzanie, efekty*, Poltext, Warszawa.
3. Cook C., 2005, *The Good Company*, „Economist”, nr 8410.
4. Carroll A. B., 1993, *Business and Society: Ethics and Stakeholder Management*, Wydanie 2, College Division South-Western Publishing Co, Cincinnati, Ohio.
5. Dalton D. R., Cosier R. A., 1982, *The Faces of Social Responsibility*, “Business Horizons”, May-June.
6. Davis K., 1967, *Understanding The Social Responsibility Puzzle*, “Business Horizons”, 10(4).
7. Donaldson T., 1982, *Corporations and morality*, Prentice-Hall, Englewood Cliff, New York.
8. Filek O. J., 2002, *Wolności i odpowiedzialności podmiotu gospodarczego*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków.
9. Frederick W. C., 1994, *From CSR1 to CSR2*, “Business & Society”.
10. Gawron G., R. Geisler Szczepański, M. S., 2008, *Spolecenska zado-povednost podnikov (CSR) a socjalna etika [w:] Profesijna etika a prex, UMB FHV v Banskej Bystrici, Bańska Bystrzyca*.
11. Garriga E., Mele D., 2004, *Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory*, “Jurnal of Business Ethics”, Nr 53.
12. Grzegorzewska-Ramocka E., 2005, *Koncepcja społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw w marketingu strategicznym*. Politechnika Świętokrzyska, Kielce.
13. Hiam A., 2000, *Specjalista ds. marketingu. Narzędzia marketingowe dla kadry zarządzającej*, Oficyna ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków.
14. Jasiecki K., 2004, *Spółeczna odpowiedzialność biznesu w ocenach Polaków [w:] L. Kolarska-Bobińska (red.), Świadomość ekonomiczna społeczeństwa i wizerunek biznesu*, Wydawnictwo ISP, Warszawa.
15. Januszek H., 2008, *Odpowiedzialność społeczna biznesu [w:] S. Banaszak, K. Doktor (red.), Problemy socjologii gospodarki*, Wydawnictwo WSKiZ, Poznań.
16. Kang Y.Ch., Wood D.J., 1995, *Before Profit Social Responsibility Turning the Economic Paradigm Upside Down*, “Business and Society”.
17. Kotler P., 1999, *Marketing. Analiza. Planowanie. Wdrażanie i kontrola*, Wydawnictwo Felberg, Warszawa.
18. Martin R. L., 2007, *Macierz prawości. Obliczanie korzyści płynących ze społecznie odpowiedzialnego postępowania*, [w:] *Spółeczna odpowie-*

- działność przedsiębiorstw*, „Harvard Business Review”. Harvard Business School Press, Wydawnictwo Helion, Gliwice.
19. Nakonieczna J., 2008, *Spółeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw międzynarodowych*. Wydawnictwo Difin, Warszawa.
 20. Rok B., 2001, *Odpowiedzialność społeczna firmy w Unii Europejskiej* [w:] B. Rok (red.) *Więcej niż zysk, czyli odpowiedzialny biznes. Programy, strategie, standardy*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa.
 21. Rok B., 2004, *Odpowiedzialny biznes w nieodpowiedzialnym świecie*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa.
 22. Rybak M., 2002, *Spółeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw* [w:] *Etyka w biznesie*, Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin.
 23. Rybak M., 2004, *Etyka menedżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw*, Wydawnictwo PAN, Warszawa.
 24. Stoner J. A. F., Freedman R. E., Gilbert D.R., 1999, *Kierowanie*, Wydawnictwo PWN, Warszawa.
 25. Watrick S. L., Cochran P. L., 2000, *The evolution of the corporate social performance model*, “Academy of Management Review”, nr 2.
 26. Wood D. J., 1991, *Corporate Social Performance Revisited*, “Academy of Management Review”, nr 4.
 27. *Working Raport on Social Responsibility*, 2004, prepared by the ISO Advisory Group on Social Responsibility.

Corporate Social Responsibility – Sources, Concepts, Models

Summary

This article aims to depict the sources, concepts and chosen models of theoretical framework of Corporate Social Responsibility. To begin with, the chosen discursive perspectives constituting the potential sources of CSR are presented. Moreover, three ways of achieving the models of corporate responsibility and American and European perspectives are pointed out. Furthermore, taking into consideration the literature of the subject current theories were divided into two parts. To conclude, the chosen models of presenting the CSR idea were shown to make it easier to put theoretical assumptions into practice.

Key words: Corporate Social Responsibility, CSR concept, models of Corporate Social Responsibility

Aleksandra Leszczyńska
Uniwersytet Łódzki

Etyczne i społeczne kontrowersje wokół współczesnego sportu profesjonalnego

Abstrakt

Wskutek wielu przemian współczesny sport profesjonalny w coraz mniejszym stopniu przypomina sport z początków ery nowożytnej, opierający się przede wszystkim na zasadzie *fair play*. Traktowanie sportu jako działalności zarobkowej i otrzymywanie gratyfikacji finansowych za uzyskiwane wyniki sportowe wywiera na sportowcach coraz większą presję na osiągnięcie rekordowych rezultatów. Pragnienie zwycięstwa za wszelką cenę prowadzi do szukania coraz skuteczniejszych metod ułatwiających jego odniesienie, a w konsekwencji do podejmowania zachowań sprzecznych z etycznymi podstawami sportowego współzawodnictwa. Szczególne kontrowersje we współczesnym sporcie budzą takie zjawiska jak korupcja, doping, absolutyzacja ciała czy narażanie zdrowia i życia zawodników. Zagrożenia te związane są z postępowaniem zarówno sportowców i ich trenerów, ale również organizacji sportowych, których działania naruszają niekiedy obowiązujące normy.

Słowa kluczowe: profesjonalizacja sportu, sport zawodowy, etyka sportowego współzawodnictwa, zasada *fair play*, komercjalizacja sportu, korupcja, doping

Wstęp

Sport, jak każda dziedzina życia społecznego, ulega współcześnie różnorodnym przemianom, wśród których można wymienić między innymi globalizację, komercjalizację, profesjonalizację, a także wykorzystywanie na coraz szerszą skalę nauki i nowoczesnych technologii. Jak zauważa Z. Dziubiński nowoczesny sport przeszedł transformację, a zachodzące zmiany sprawiają, że coraz mniej przypomina on sport z ery twórcy neoolimpizmu Pierre'a de Coubertina, a tym bardziej z czasów antycznych (Dziubiński 2011: 126). Zmienia się zatem oblicze współczesnego sportu, a wspomniane przeobrażenia rodzą nowe dylematy oraz pytania o jego kondycję w społeczeństwach ponowoczesnych. Wiele aspektów rozpowszechniającego się sportu zawodowego niesie za sobą zagrożenia i kontrowersje natury etycznej, dotyczące postępowania nie tylko samych sportowców, ale także ich trenerów, lekarzy i działaczy.

1. Przemiany współczesnego sportu – proces profesjonalizacji i jego konsekwencje

Jedną z przemian sportu, prowadzącą do powstawania nowych, często patologicznych zjawisk, jest jego profesjonalizacja - to właśnie wyczynowy sport zawodowy budzi współcześnie najwięcej zastrzeżeń. Etyczne rozważania dotyczące społecznego wymiaru sportu nabierają szczególnego znaczenia w kontekście jego profesjonalizacji, gdyż stanowi on już nie tylko amatorską aktywność, podejmowaną w czasie wolnym w celach zdrowotnych, ale także źródło utrzymania i wyznacznik pozycji społecznej (Lenartowicz 2011: 426). Uprawianie sportu może być zatem pracą, za którą zawodnicy otrzymują wynagrodzenie, a ich udział we współzawodnictwie ma charakter zarobkowy.

Profesjonalizacja sportu najczęściej kojarzona jest ze współczesnością i rozwojem kultury masowej, ale jej źródła należy szukać już w starożytności. Jak zauważa Z. Krawczyk sport antyczny tylko w swojej początkowej fazie był w pełni amatorski, z czasem wraz z demokratyzacją przybierał coraz więcej cech profesjonalnych (Krawczyk 2011: 375). Przez wiele lat sport opierał się jednak przed pełną profesjonalizacją, pozostając w zawieszeniu między amatorstwem a zawodowstwem. Choć uważa się, że współczesny sport stał się już w pełni profesjonalny, wielu autorów nadal wskazuje na współwystępowanie w nim amatorstwa i zawodowstwa i brak wyraźnej granicy między sportem amatorskim i profesjonalnym. Dziś odmiany sportu wyczynowego, nawet formalnie uznawane za amatorskie, posiadają cechy pracy, wymagają wiedzy, umiejętności i doświadczenia (Krawczyk 2003: 162). Próbę usystematyzowania tej kwestii podjął Z. Krawczyk wyróżniając cztery modele współczesnego sportu ze względu na czynnik ekonomiczny (Krawczyk 2011: 376-377), o czym pisałam wcześniej (Leszczyńska 2012).

Warto jednak zauważyć, że nie wszystkie dyscypliny przybierają postać sportu w pełni lub nie w pełni zawodowego. Autorzy opracowań poświęconych tej problematyce wskazują na pewne czynniki, sprzyjające procesom profesjonalizacji (Lipoński 1987: 288; Krawczyk 2011: 378; Lenartowicz 2011: 431). Przekształcaniu się w sport zawodowy szybciej ulegają przede wszystkim najpopularniejsze dyscypliny, w których rywalizacja ma znamiona widowiska sportowego, budzącego zainteresowanie zarówno ze strony wielu kibiców, jak i mediów. Zawodowy charakter jako pierwsze uzyskały gry zespołowe oraz sporty walki. Ponadto, im wyższy poziom reprezentowany przez przedstawicieli danej drużyny i osiągnięte przez nich wyniki sportowe, tym większe prawdopodobieństwo, że zespół posiada status profesjonalny. Zauważa się także, że profesjonalizacji szybciej ulegają sporty narodowe, a zatem cieszące się największą popularnością w danym kraju. Drogę od amatorstwa do zawodowstwa łatwiej przechodzą mężczyźni niż kobiety, po-

nieważ rola zawodowego sportowca bardziej współgra z innymi rolami mężczyzny niż kobiety.

Zdaniem Z. Krawczyka to właśnie wokół zagadnienia amatorstwa i zawodowstwa toczy się większość dyskusji związanych z kondycją współczesnego sportu wyczynowego (Krawczyk 2011: 375). Nowożytny sport zawodowy już od swoich początków budził wątpliwości, ze względu na swą, odmienną od amatorskiego uprawiania sportu, specyfikę. Dotyczyło to zwłaszcza sportu olimpijskiego, w którym zasada amatorstwa odgrywała szczególne znaczenie. Największe kontrowersje związane były z założeniem, że w Igrzyskach Olimpijskich mogą brać udział wyłącznie amatorzy, nieczerpiący korzyści finansowych z osiągniętych wyników. Olimpizm hołdował bowiem wartościom etycznym, które kontrastują z istotą zawodowstwa, a zatem podejmowaniem aktywności sportowej w zamian za wynagrodzenie. M. Lenartowicz mówi wręcz o micie amatorskiego sportu olimpijskiego i dżentelmeńskiego, kreującego społeczny wizerunek sportowca jako zawodnika uprawiającego sport wyłącznie z pobudek autotelicznych w swoim czasie wolnym, bez korzyści ekonomicznych, łączącego aktywność sportową z inną pracą zawodową (Lenartowicz 2011: 428).

Jak zauważa Wojciech Lipoński zawodnik uprawiający profesjonalnie sport koncentruje się przede wszystkim nie na doskonaleniu moralnym i kształtowaniu swoich walorów fizycznych, ale na zdobyciu korzyści materialnych (Lipoński 1987: 388). Sportowcy, czerpiący zysk z uprawiania sportu mogą kierować się zatem innymi wartościami niż amatorzy, dążyć do odniesienia zwycięstwa za wszelką cenę, co z kolei niesie za sobą ryzyko podejmowania przez nich zachowań sprzecznych z duchem sportu.

2. Etyka sportowej rywalizacji – zasada *fair play* a kryzys wartości we współczesnym sporcie

Sport nowożytny od początków swojego istnienia pełnił szczególną rolę wśród innych form ludzkiej aktywności. Stanowił on bowiem wzorcowy przykład wcielania w życie cenionych społecznie wartości i zasad moralnych – uczciwości, sprawiedliwości, odpowiedzialności, szacunku dla pokonanych, równości, perfekcjonizmu czy bezinteresowności w działaniu. Wraz z rozwojem sportu stały się one jego uniwersalnymi wartościami (Sekuła-Kwaśniewicz 2011: 234). We współczesnym sporcie pragnienie osiągnięcia sukcesu często staje się jednak ważniejsze od przestrzegania tradycyjnie funkcjonujących w sporcie kanonów moralnych i etycznych zasad sportowej rywalizacji.

Etyka sportowego współzawodnictwa obejmuje ogół norm i zasad moralnych, obowiązujących w toku rywalizacji. Współtworzą ją ogólne normy moralne, których przekroczenie jest równoznaczne z naruszeniem zasad

obowiązujących we wszystkich dyscyplinach i zasady szczegółowe, a zatem regulaminy, przepisy, tradycje i doraźne umowy obowiązujące jedynie w danej, konkretnej dyscyplinie sportu (Lipoński 1987: 84). Dzięki podporządkowywaniu się przez sportowców tym normom sport może stanowić cywilizowaną i uczciwą formę międzyludzkiej rywalizacji (Kazimierczak 2008: 274).

Za naczelną zasadę etyki sportowej rywalizacji, wspólną jej wszystkim formom, uznaje się zasadę *fair play*¹. Wynika z niej postulat czystej, uczciwej rywalizacji sportowej, przebiegającej według ustalonych reguł gry (Żukowska, Żukowski 2010: 143). Idea *fair play* ma wieloletnią tradycję – wywodzi się z antycznego olimpizmu, nawiązuje do średniowiecznego etosu rycerza i angielskiego ideału dżentelmena (Sekuła-Kwaśniewicz 2011: 241). Najczęściej jest rozumiana jako poszanowanie obowiązujących w sporcie przepisów, oraz indywidualna postawa zawodnika, który ujawnia nieprawidłowości w przebiegu rywalizacji. Zasadę *fair play* tradycyjnie tworzą następujące reguły: 1) reguła równości zewnętrznych warunków walki w chwili jej rozpoczęcia i uzależnienie jej wyniku jedynie od umiejętności, taktyce i przygotowaniu psychofizycznemu zawodników; 2) reguła świadomej rezygnacji z szansy nieuczciwego zwycięstwa, również w sytuacji, gdy jest ona niezauważalna dla przeciwnika i sędziów; 3) reguła dobrowolnego podporządkowania się obowiązującym w obrębie danej dyscypliny przepisom i tradycjom; 4) reguła szacunku dla przeciwnika (Lipoński 1987: 84).

Współczesne interpretacje idei *fair play* są zróżnicowane. Wśród najważniejszych z nich można wymienić: *fair play* to 1) cały etos sportu; 2) szlachetna postawa sportowa, ale nie formalny nakaz; 3) cnota sprawiedliwości; 4) rycerskość uczestników gry; 5) wolność od uprzedzeń, zazdrości, szowinizmu i nienawiści; 6) skromność, tolerancja wobec przeciwnika, a równocześnie duma pozbawiona zawiści (Kowalczyk 2002: 142). Podstawowymi regułami zawierającymi się w każdej z wymienionych interpretacji idei *fair play* są zatem: poszanowanie dla reguł gry obowiązujących w danej dyscyplinie sportowej, rezygnacja z nieuczciwej walki i zwycięstwa za wszelką cenę, postawa życzliwości i respektu wobec przeciwników oraz

¹ Zasada *fair play* jest uznawana za najwyższą wartość przez większość teoretyków i filozofów sportu. Należy jednak wskazać na istnienie także odmiennych stanowisk, uznających ją za zasadę zupełnie zbędą w sporcie. Jerzy Kosiewicz wyróżnił pięć stanowisk w rozważaniach dotyczących *fair play*: 1) absolutyzujące właściwości zasady *fair play*, 2) wskazujące na jej w dalszym ciągu ważne, ale stopniowo zmniejszające się współcześnie znaczenie, 3) uznające ją za zasadę przebrzmiałą, ale wciąż jeszcze godną uwagi, 4) określające ją jako anachronizm, dziedzictwo utopijnych i naiwnych wartości właściwych XIX-wiecznemu sportowi i epoce coubertinowskiej, 5) negujące w ogóle obecność i potrzebę istnienia zasad moralnych w sporcie, w tym zasady *fair play* (Kosiewicz 2011: 4). W niniejszym artykule składam się jednak ku perspektywie prezentowanej w większości opracowań z zakresu kultury fizycznej, uznających zasadę *fair play* za aksjologiczną postawę sportu.

przyjmowanie zarówno sukcesów, jak i porażek z godnością. Przestrzeganie zasady *fair play* stanowi zatem podstawę uczciwej i sprawiedliwej sportowej rywalizacji. Co niezwykle istotne, jej respektowanie dotyczy nie tylko samych sportowców, ale także pozostałych uczestników sportowego widowiska, a zatem lekarzy, trenerów, organizatorów, dziennikarzy, widzów (Żukowska, Żukowski 2010: 143).

Wskutek zmian zachodzących we współczesnym sporcie, w tym przede wszystkim wspomnianej profesjonalizacji i komercjalizacji jego podstawowe wartości znalazły się w kryzysie, a sam sport narażony został na liczne zagrożenia. Zawodnicy wyczynowi, profesjonalnie uprawiający sport muszą sprostać licznym wymaganiom, poddają się długotrwałemu i wyczerpującemu reżimowi treningowemu oraz zaciętej rywalizacji o najwyższe trofea. Harmonogram zgrupowań szkoleniowych i zawodów sportowych, w których zobowiązani są uczestniczyć jest coraz bardziej rozbudowany, co sprawia, że sportowcy spędzają wiele czasu poza miejscem zamieszkania, często zaniedbując inne obowiązki, edukację i życie rodzinne. Sportowcy jednocześnie godzą się zatem na pewne wyrzeczenia i poświęcenia, co w konsekwencji sprawia, że sport profesjonalny jest pełen ryzyka i napięć (Kazimierczak 2008: 275).

Zasada *fair play* nadal jest ceniona i poważana w środowisku sportowym – często podkreśla się jej istotne znaczenie i hołduje jej założeniom. Świadczy o tym chociażby przyznawanie nagród *fair play* przez krajowe i międzynarodowe organizacje dla sportowców, którzy wyróżniają się swoją postawą, uczciwością, szacunkiem dla obowiązujących reguł gry i rywali. Maksymalizacja wyniku sportowego oraz pragnienie odnoszenia zwycięstw stawia jednak przez sportowcami dylematy, związane przede wszystkim z konfliktem między bezinteresownością uprawiania sportu a traktowaniem go jako możliwości zrobienia życiowej kariery (Kazimierczak 2008: 274). Idea *fair play* u swoich podstaw wiązała się między innymi z przekładaniem wartości uczestnictwa nad wartościami utylitarnymi, co obecnie zostało niemal zupełnie wyeliminowane ze względu na zarobkowy charakter aktywności sportowej. Współcześnie można mówić także o tendencji liberalizacji poglądów na tematy moralne - spadło uznanie dla trzymania się sztywnych zasad, wzrosła natomiast aprobata dla relatywizmu ocen, uzależnionego od konkretnych okoliczności. Coraz częściej mamy także do czynienia z rozdźwiękiem między wartościami deklarowanymi a realizowanymi – zawodnicy cenią fundamentalną ideę *fair play*, jednocześnie sięgając po wszelkie możliwe, niekiedy także niedozwolone sposoby osiągnięcia pożądanego rezultatu (Sekuła-Kwaśniewicz 2011: 242).

Nie sposób nie zgodzić się ze stwierdzeniem H. Sekuły-Kwaśniewicz, że we współczesnym sporcie poszukuje się raczej ułatwień, mających za-

pewnie sukces w rywalizacji, a na dalszy plan schodzą *utrudnienia wyrażające się w ścisłych nakazach i zaleceniach postępowania moralnego* (Sekuła-Kwaśniewicz 2011: 244). Jej zdaniem od sportu oczekuje się obecnie, aby przynosił korzyści ekonomiczne i był bardziej emocjonujący niż znaczący moralnie. Możliwość uzyskania korzyści materialnych i zarobków za działalność sportową, zarówno przez sportowców, trenerów i działaczy zwiększa presję na odnoszenie zwycięstw przez zawodników. W efekcie sami sportowcy i ich sztaby szkoleniowe poszukują niekiedy wszelkich możliwych, nie zawsze uczciwych i zgodnych z prawem, sposobów na osiągnięcie rekordowych wyników. Sport profesjonalny niesie zatem za sobą pokusę naruszania obowiązujących zasad, gdyż zawodnicy walczą nie tylko o wynik sportowy, ale także o popularność i pieniądze. Sportowcy niekiedy z premedytacją wykorzystują niedoskonałość przepisów, luki prawne w regulaminach, bo zdobyć przewagę nad rywalami i osiągnąć sukces - postępują wbrew zasadom *fair play*, ale oficjalnie nie naruszają prawa (Biały 2009: 126). Są zatem w stanie zrobić wszystko dla zwycięstwa, niezależnie od tego, czy jest to zgodne z etyką sportowej rywalizacji.

3. Zagrożenia współczesnego sportu profesjonalnego

Współczesny sport wskutek różnorodnych przemian stopniowo przestaje się w swoje przeciwieństwo, często przybierając postać dewiacyjną lub wręcz patologiczną i oddalając się tym samym od ideałów starożytnego czy arystokratycznego sportu amatorskiego (Krawczyk 2011: 375). Z. Krawczyk dzieli zagrożenia sportu na te mające swoje źródła na zewnątrz oraz wewnątrz samej instytucji sportu. Do tych zewnętrznych, generowanych przez osobowości pojedynczych ludzi czy systemy społeczne zalicza komercjalizację sportu, jego polityzację, jak i chuligańskie i agresywne zachowania pseudokibiców na arenach sportowych i poza nimi. Tym, co jego zdaniem ma swoje źródło wewnątrz sportu, pozostając jego immanentną właściwością jest zjawisko doping w sporcie (Krawczyk 2003: 166). Wśród nowych zjawisk, wszechobecnych we współczesnym sporcie i budzących kontrowersje natury etycznej, którymi poświęcona zostanie uwaga w niniejszym artykule należy wymienić korupcję, przesadny kult ciała, narażanie zdrowia i życia zawodników czy doping.

Współcześnie przyczyn występowania zagrożeń w sporcie profesjonalnym upatruje się przede wszystkim w jego komercjalizacji. Sport stanowi obecnie istotną gałąź gospodarki i podlega prawom rynku. Traktowanie go jako biznesu, mogącego przynosić zyski niesie za sobą pewne wątpliwości dotyczące chociażby zasadności dofinansowywania sportu z środków publicznych. Liczne kontrowersje budzi także sponsorowanie klubów sportowych, zawodników lub imprez przez firmy bukmacherskie lub producentów

alkoholi i używek, a także sposób funkcjonowania systemów transferowych czy sprzedaży praw do transmisji widowisk sportowych (Pawlak, Smoleń 2010: 105).

Uwikłanie wielkich pieniędzy w sport może prowadzić do korupcji, uznawanej za jedno z ważniejszych zagrożeń, z którymi współcześnie zmagają się sport. Trudno precyzyjnie określić skalę występowania tego zjawiska w sporcie światowym i polskim, można jednak stwierdzić, że w ostatnich latach rozgłos związany z kolejnymi sprawami korupcyjnymi nie maleje. Najczęściej korupcja kojarzona jest z piłką nożną, ale tego typu praktyki występują także w innych dyscyplinach. Korupcja w sporcie dotyczy przede wszystkim sprzedawania praw do organizacji imprez sportowych, wręczania łapówek sędziom i manipulowania wynikami rozgrywek sportowych przez samych zawodników, ale także trenerów i działaczy. Za szczególnie korupcjogenne uznaje się obstawianie wyników sportowej rywalizacji przez samych zawodników w zakładach bukmacherskich. Niekiedy zysk, jaki sportowcy mogą osiągnąć, nawet po przegranych rozgrywkach może być większy niż wynagrodzenie otrzymane za odniesienie zwycięstwa, przez co ryzyko praktyk korupcyjnych wzrasta (Pawlak, Smoleń 2010: 108). Inną formą korupcji, z jaką można spotkać się w sporcie jest wywieranie wpływu na decydentów podczas przydzielania organizacji wielkich imprez sportowych. W ostatnich latach kontrowersje budziło przyznanie organizacji Zimowych Igrzysk Olimpijskich w 2002 roku Salt Lake City czy w 2014 roku rosyjskiemu Sochi, a także imprez w grach zespołowych Katarowi. Ponadto, do obszarów sportu profesjonalnego, zagrożonych korupcją można zaliczyć nominacje i wybory na stanowiska we władzach, związane ze sportem, transfery zawodników między klubami, sprzedaż praw transmisyjnych i marketingowych, udzielanie zamówień publicznych, zwłaszcza przy inwestycjach budowlanych związanych z rozwojem infrastruktury sportowej, a także dotacje przeznaczone na sport (Schenk 2009: 25). Praktyki korupcyjne w sporcie zmusiły międzynarodowe i krajowe władze, nie tylko sportowe do wdrażania działań, mających na celu ich zwalczanie.

Kolejnym z aspektów, wzbudzających kontrowersje we współczesnym sporcie profesjonalnym jest zjawisko określone przez S. Kowalczyka mianem „gladiatorstwa”. Jego zdaniem obecnie coraz większą popularność uzyskują formy sportu wyczynowego, związanego z ryzykiem utraty zdrowia, a nawet życia przez zawodników (Kowalczyk 2002: 121). Termin „gladiatorstwo” nawiązuje oczywiście do walk gladiatorów w starożytnym Rzymie, stanowiących rozrywkę dla licznie zgromadzonej publiczności i związane jest ściśle z widowiskowością sportu oraz traktowaniem sportowej rywalizacji jako spektaklu przeznaczonego dla kibiców. Szczególną rolę w tej kwestii należy przypisać mediom masowym, wywierającym coraz większą presję

na samych zawodnikach, jak i organizatorach imprez. Zawody sportowe powinny być emocjonujące, przynosić rekordowe wyniki, co pozwoli przyciągnąć uwagę wielu widzów i zwiększyć oglądalność, o którą zabiegają media. Niekiedy można odnieść wrażenie, że profesjonalni sportowcy, uczestniczący współcześnie we współzawodnictwie toczą walkę na śmierć i życie. Sportowcy, pragnący odnieść zwycięstwo często są gotowi poświęcić własne zdrowie, a nawet życie dla zrealizowania wyznaczonego celu – poddają się nadmiernym obciążeniom, wyczerpującym treningom, z coraz większą częstotliwością uczestniczą w zawodach. Wszystko to ma im zapewnić osiągnięcie sukcesu, jednak nasuwa się pytanie, czy narażanie własnego zdrowia i życia, a zatem najwyższej cenionych wartości nie zasługuje na jednoznacznie negatywną ocenę z etycznego punktu widzenia. Według T. Olszańskiego (...) *wyczynowy sport wchodząc w XXI wiek przekroczył bariery rozsądku* (Olszański 2009: 542), na co dowodem mogą być chociażby zgony sportowców podczas treningów czy zawodów, wynikające w dużej mierze z nadmiernej eksploatacji organizmu i ponadludzkiego wysiłku. Obecnie nawet dyscypliny, powszechnie nieuznawane za szczególnie niebezpieczne, takie jak lekka atletyka czy piłka nożna znają przypadki odnoszenia przez zawodników ciężkich urazów czy nawet śmierci. Współczesny sport często wiąże się zatem z podejmowaniem przez profesjonalnych sportowców ryzyka utraty zdrowia i odnoszenia kontuzji, w wyniku których mogą zostać pozbawieni głównego źródła utrzymania (Lenartowicz 2011: 430). Niektórzy autorzy, chcąc podkreślić dezaprobatę dla „rekordomanii” i dążenia do sukcesu za wszelką cenę mówią już nie o gladiatorstwie czy widowiskowości sportu, ale wręcz o przemienianiu się sportowej rywalizacji w cyrk (Olszański 2009: 546).

„Gladiatorstwo” można uznać za jeden z przejawów przesadnego kultu ciała (Kowalczyk 2002: 147). Jak zauważa P. Rymarczyk w profesjonalnym i widowiskowym sporcie swoje potwierdzenie znajduje pogląd, że ciało ludzkie stanowi obiekt, który można kształtować i zmieniać zgodnie z oczekiwaniami (Rymarczyk 2011: 115-116). Obecnie osiągnięcie sukcesu w sportowej rywalizacji nie jest możliwe bez perfekcyjnego opanowania możliwości swojego organizmu. Poddawanie go wyczerpującemu treningowi i wysiłkowi podczas zawodów może prowadzić do kontuzji, trwałych uszkodzeń ciała, dysproporcji jego części i organów, a także androgynizacji, czyli zaniku cech właściwych dla danej płci (Kowalczyk 2002: 147). Widowiskowość współczesnego sportu sprawia, że rywalizacja zawodników przybiera charakter demonstrowania przez nich swoich umiejętności, siły fizycznej i innych walorów, także estetycznych. Niekiedy sportowcy dokonują modyfikacji ciała, mającej im zapewnić większe szanse na odniesienie sukcesu. Zdaniem G. Raila, ciało uczestniczące we współzawodnictwie sportowym to

współcześnie ciało w coraz mniejszym stopniu naturalne, a w coraz większym sztucznie przekształcone za sprawą używania nowoczesnego sprzętu sportowego, wzmacniaczy stawów, treningu prowadzonego przy pomocy skomputeryzowanych maszyn czy stosowaniu środków farmakologicznych (za: Rymarczyk 2011: 116).

Kontrowersyjnym zjawiskiem, związanym właśnie z ingerencją w sposób funkcjonowania organizmu sportowca jest doping, a zatem niedozwolone wspomaganie zdolności organizmu za pomocą substancji i metod dopingujących. Sięganie przez zawodników po środki, poprawiające wydolność, a tym samym zwiększające szanse na osiągnięcie sukcesu ma długą historię, ale rozkwit dopingu w sporcie przypada przede wszystkim na lata 80. i 90. XX wieku. Ówczesny rozwój nauki i technologii przyczynił się do pojawiania się nowych substancji i metod, w tym przede wszystkim przetaczania krwi. Obecnie jednak niemal każdego roku media informują o kolejnych przypadkach stosowania niedozwolonego wspomagania przez popularnych i cenionych sportowców, odnoszących sukcesy na najwyższym światowym poziomie. Niezwykle trudno precyzyjnie określić skalę zjawiska dopingu w sporcie, gdyż oficjalne dane Światowej Agencji Antydopingowej dotyczące pozytywnych wyników kontroli antydopingowych nie odzwierciedlają rzeczywistej liczby sportowców przyjmujących zabronione środki². W Polsce do dyscyplin, najbardziej zagrożonych dopingiem, w których w ostatnich latach odnotowano najwięcej przypadków jego stosowania zalicza się kulturystykę, trójbój siłowy, rugby, podnoszenie ciężarów, zapasy i kolarstwo³. O problemie dopingu często mówi się także w kontekście lekkiej atletyki, co może wynikać przede wszystkim z tego, że sprawy dopingowe, nagłaśniane w mediach i budzące kontrowersje w drugiej połowie XX wieku i w XXI wieku dotyczyły przedstawicieli właśnie tej dyscypliny.

Doping uznawany jest za zagrożenie dla wyczynowego sportu profesjonalnego z kilku powodów⁴. Podkreśla się, że stosowanie przez zawodni-

² Według statystyk Światowej Agencji Antydopingowej (WADA) czy Komisji do Zwalczenia Dopingu w Sporcie niewielki odsetek kontroli antydopingowych ma wynik pozytywny. Nie można jednak jednoznacznie stwierdzić, że skala zjawiska dopingu jest niewielka, ponieważ liczba przeprowadzanych kontroli w porównaniu do liczby sportowców trenujących wyczynowo jest stosunkowo mała i niewystarczająca, by móc określić rzeczywistą liczbę zawodników stosujących zabronione środki czy metody.

³ Stwierdzenie to opiera się na analizie danych Komisji do Zwalczenia Dopingu w Sporcie dotyczących wyników kontroli antydopingowych przeprowadzonych w Polsce w latach 2003-2010.

⁴ Powody, o których mowa stanowią jednocześnie kryteria uznawania substancji lub metody za zabronioną przez Światową Agencję Antydopingową. Zgodnie z zapisami Światowego Kodeksu Antydopingowego substancja lub metoda zostaje uznana za niedozwoloną jeśli spełnia co najmniej dwa z trzech kryteriów: 1) Może poprawiać lub poprawia wyniki spor-

ków niedozwolonych metod i środków stanowi naruszenie etyki sportowego współzawodnictwa, w tym zasady *fair play*. Doping zwiększa szansę na osiągnięcie dobrego wyniku sportowego i pozwala uzyskać w nieuczciwy sposób przewagę nad rywalami. Ponadto, przyjmowanie środków farmakologicznych, transfuzje krwi czy doping genowy może być zagrożeniem dla zdrowia i życia sportowców – w historii współczesnego sportu odnotowywano wiele przypadków śmierci zawodników na skutek stosowania substancji dopingujących. Zjawisko dopingowania wzbudza liczne kontrowersje także z innych względów. Stosowanie dopingowania przez znanych zawodników rodzi wątpliwości, czy odniesienie sukcesu jest możliwe bez wspomaganie i czy legalizacja dopingowania nie rozwiązałaby wielu problemów, z którymi boryka się współczesny sport. Z głosami krytyki spotyka się obowiązujący system antydopingowy i jego skuteczność, uznawanie niektórych substancji i metod za zabronione oraz problem odpowiedzialności osób trzecich – działaczy, lekarzy, trenerów za współudział w przyjmowaniu dopingowania przez sportowców.

Pojęcie „dopingowania” najczęściej utożsamiane jest z zabronionymi środkami farmakologicznymi czy transfuzjami krwi, warto jednak zwrócić uwagę na jego nowe formy - doping genowy i doping technologiczny. Są one przejawem poszukiwania przez sportowców i trenerów coraz to skuteczniejszych i trudniej wykrywalnych metod poprawiania zdolności organizmu. Obecnie wiele emocji wzbudza doping genowy, polegający na dokonywaniu manipulacji genetycznych, które mają służyć poprawieniu wydolności czy siły zawodnika. O doping genowy podejrzewano Chińczyków podczas Igrzysk Olimpijskich w Pekinie w 2008 roku, kiedy nieznani reprezentanci gospodarzy, nieosiągający wcześniej sukcesów sięgali po medale olimpijskie. Równie gorąca debata toczy się wokół dopingowania technologicznego, który można zdefiniować za K. Kowalską jako (...) *angażowanie na szeroką skalę najnowocześniejszych odkryć i wynalazków technologicznych, które umożliwiają stosującemu je sportowcowi sprawniejsze i bardziej funkcjonalne wykorzystanie możliwości własnego ciała, co w efekcie zwiększa szanse osiągnięcia rekordowych wyników i odniesienia zwycięstwa nad rywalami* (Kowalska 2011: 172). Trudno wyobrazić sobie współczesny sport bez nowoczesnych technologii, jednak wykorzystywanie niektórych z nich odgrywa zbyt duże znaczenie dla końcowego wyniku sportowej rywalizacji. Dyskusja o dopingowaniu technologicznym rozgorzała za sprawą używania przez pływaków strojów poliuretanowych, które ułatwiały im uzyskiwanie rekordowych wyników. Przyczynkiem do rozważań nad granicami technologicznego wspomaganie był także przypadek Oscara Pistoriusa, niepełnosprawnego lekkoatlety z RPA, korzystającego z protez z włókna węglowego. Sportowca dopuszczono do

towe; 2) Stanowi potencjalne lub faktyczne zagrożenie dla zdrowia; 3) Jest sprzeczna z duchem sportu. (*Światowy Kodeks Antydopingowy WADA 2009*: 22)

udziału w rywalizacji z pełnosprawnymi zawodnikami, co wzbudziło kontrowersje, czy używanie nowoczesnych protez nie daje mu nieuczciwej przewagi nad zdrowymi lekkoatletami.

Liczne wątpliwości i głosy opowiadające się za legalizacją dopingu nie zniechęcają władz sportowych do podejmowania działań mających na celu zwalczanie i zapobieganie dopingowi w sporcie. Pierwsze kroki w przeciwdziałaniu i eliminowaniu tego zjawiska podejmowano na szeroką skalę od lat 80. XX wieku. Zintensyfikowano je pod koniec XX wieku, kiedy to kolejne głośne sprawy dopingowe zmusiły do podjęcia bardziej skutecznych działań i ujednoczenia obowiązującego systemu antydopingowego. Konieczność ta zaowocowała powołaniem do życia w 1999 roku Światowej Agencji Antydopingowej (WADA), niezależnej fundacji odpowiedzialnej między innymi za przeprowadzanie kontroli antydopingowych, uaktualnianie listy niedozwolonych substancji i metod, współpracę z władzami sportowymi w poszczególnych krajach, prowadzenie działalności edukacyjnej i wdrażanie Światowego Kodeksu Antydopingowego. Światowy Kodeks Antydopingowy wszedł w życie w 2003 roku. Wraz z załącznikami – międzynarodowymi standardami stanowi najważniejszy dokument antydopingowy. W Polsce organem odpowiedzialnym za przeciwdziałanie dopingowi jest Komisja do Zwalczania Dopingu w Sporcie, działająca na terenie naszego kraju od 1988 roku.

Powołanie do życia Światowej Agencji Antydopingowej stanowi dowód na to, że w obronie zasad uczciwej rywalizacji, zgodnej z duchem sportu stają także organizacje sportowe. Na ich istotną rolę wskazuje R. Biały – jego zdaniem, aby zasada *fair play* nadal była przestrzegana i poważana powinna mieć swoich obrońców nie tylko w osobach sportowców, ale właśnie sportowych organizacji (Biały 2009: 127). Kwestia ta dotyczy jednak kolejnej kontrowersji wokół współczesnego sportu profesjonalnego. Działalność organizacji takich jak wspomniana Światowa Agencja Antydopingowa czy Międzynarodowy Komitet Olimpijski ma na celu między innymi obronę podstawowych wartości, na których opiera się sport i przestrzegania obowiązujących norm, w tym norm etycznych. Tymczasem postępowanie samych organizacji i podejmowane przez nie decyzje często budzą wątpliwości natury etycznej. Wśród nagannych działań najczęściej wymienia się praktyki korupcyjne, ale kontrowersje dotyczą także sposobów przeciwdziałania negatywnym zjawiskom w sporcie, kultywowanych przez władze sportowe. Sztandarowy przykład stanowi problem naruszania prywatności sportowców, poddawanych kontrolom antydopingowym zgodnie z prawem antydopingowym nie tylko podczas zawodów, ale także poza zawodami. Zdaniem wielu zawodników w imię walki o ocalenie ducha sportu dochodzi do podważania innych wartości, przysługujących każdej jednostce. Organizacjom sporto-

wym zarzuca się także brak konsekwencji w zwalczaniu zagrożeń czy zbyt daleko posuniętą pobłażliwość dla naruszania obowiązujących zasad. Rodzi się zatem pytanie, jak przekonać sportowców i ich trenerów o zasadności idei *fair play* i zachęcać do jej przestrzegania, gdy działacze i organizacje sportowe, mające stać na straży podstawowych wartości, same je naruszają i postępują w zasługujący na potępienie sposób.

Konkluzje

Profesjonalny sport wyczynowy spotyka się z licznymi kontrowersjami, dotyczącymi nie tylko postępowania sportowców i ich trenerów, ale także działaczy i organizacji sportowych. Specyfika profesjonalnego sportu sprawia, że rywalizacja ma coraz częściej instrumentalny charakter, a uprawianie sportu stanowi dla zawodników źródło utrzymania, co jednak samo w sobie nie zasługuje na potępienie. Zdaniem S. Kowalczyka naganne etycznie są jedynie postawy tych sportowców, którzy dla zdobycia maksymalnego zysku narażają swoje zdrowie, a wartości ekonomiczne i materialne przedkładają nad postępowanie zgodne z wartościami moralnymi i społecznymi (Kowalczyk 2002: 146). Dążenie do uzyskania rekordowych wyników oraz gratyfikacji finansowych, a także medialność i widowiskowość sportu doprowadziły do takich deformacji sportu jak korupcja czy doping. Zaburzają one piękno sportu, zawierając się między innymi w nieprzewidywalności końcowego rezultatu – sportowa rywalizacja przyciąga uwagę wielu widzów, wzbudza emocje, ponieważ nigdy nie wiadomo kto odniesie zwycięstwo. Nieuczciwe próby zdobycia przewagi nad rywalami stanowią formę oszukiwania kibiców, a także poddają w wątpliwość wychowawcze walory sportu. Jak powiedział niegdyś S. Kisielewski - *Byłoby pasjonujące przekonać się jak bardzo człowiek gotów jest przybliżyć się do granicy samounicestwienia dla takiej marności jak sława i pieniądze* (za: Ambroziak 2005: 26). Okazuje się, że dziś sportowcy są gotowi poświęcić nawet najwyższe wartości – własne zdrowie i życie dla osiągnięcia sportowego celu, zdobycia popularności i korzyści materialnych. Bez wątplenia całkowite wyeliminowanie patologicznych zachowań sportowców czy działaczy, stanowiących naruszenie podstawowych zasad etyki sportowej rywalizacji jest niemożliwe. Ich występowanie nie musi jednak oznaczać całkowitego upadku sportowych ideałów i wartości, na których opiera się od początków swojego istnienia. W obronie zasady *fair play* często stają bowiem sami sportowcy, potępiający naganne zachowania innych zawodników, co ujawnia się chociażby w przypadku głosów krytyki wobec sięgających po doping. Także organizacje sportowe, mimo, że same niekiedy działają w sposób budzący wątpliwości nie ustaną w przeciwdziałaniu i zwalczaniu negatywnych zjawisk. Nawet jeśli współczesny profesjonalny sport, stanowiący źródło zarobków dla zawodników,

trenerów, działaczy w coraz mniejszym stopniu przypomina swoje dawne odmiany nadal warto walczyć o to, by nie zatracił swoich walorów i stanowił formę ludzkiej aktywności, kultywującą uczciwe i godne naśladowania postawy.

Bibliografia:

1. Ambroziak Z., 2005, *Swoje wiem i piszę. Felietony*, Wydawnictwo Efor, Warszawa.
2. Biały R., 2009, *Aksjologiczny charakter zasady fair play w ontologicznej konfrontacji z nowoczesnym sportem* [w:] Dziubiński Z., Jankowski K. (red.), *Kultura fizyczna w społeczeństwie nowoczesnym*, Salezjańska Organizacja Sportowa Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa.
3. Dziubiński Z., 2011, *Olimpizm a nowoczesność* [w:] Dziubiński Z., Krawczyk Z. (red.), *Socjologia kultury fizycznej*, Wydawnictwo AWF, Warszawa.
4. Kazimierzczak M., 2008, *W stronę etyki sportu* [w:] Cynarski W., Nowakowski A., Zaborniak S. (red.), *Studia z historii i teorii kultury fizycznej. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Kazimierzowi Obodyńskiemu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów.
5. Kosiewicz J., 2011, *Sport – poza dobrem i złem moralnym*, „Wychowanie Fizyczne i Zdrowotne”, nr 2.
6. Kowalczyk S., 2002, *Elementy filozofii i teologii sportu*, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin.
7. Kowalczyk S., 2009, *Ku (re)humanizacji sportu w społeczeństwie nowoczesnym* [w:] Dziubiński Z., Jankowski K., *Kultura fizyczna w społeczeństwie nowoczesnym*, Salezjańska Organizacja Sportowa Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa.
8. Kowalska K., 2011, *Technologie uwikłane w sport. Analiza zjawiska dopingu technologicznego*. [w:] Rogowski Ł., Skrobaccki R. (red.), *Spoteczne zmagania ze sportem*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Społecznych UAM, Poznań.
9. Krawczyk Z., 2011, *Procesy profesjonalizacji kultury fizycznej* [w:] Dziubiński Z., Krawczyk Z. (red.), *Socjologia kultury fizycznej*, Wydawnictwo AWF, Warszawa.
10. Krawczyk Z., 2003, *Sport jako zwierciadło współczesnego społeczeństwa* [w:] Dziubiński Z. (red.), *Społeczny wymiar sportu*, Salezjańska Organizacja Sportowa Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa.
11. Krawczyk Z., 2006, *Sport w zmieniającej się Europie* [w:] Kosiewicz J., Krawczyk Z. (red.), *Sport, kultura, społeczeństwo: księga pamiątkowa w 75-lecie urodzin profesora Zbigniewa Krawczyka*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Warszawa.

12. Lenartowicz M., 2011, *Kariera sportowa i jej społeczne uwarunkowania* [w:] Dziubiński Z., Krawczyk Z. (red.), *Socjologia kultury fizycznej*, Wydawnictwo AWF, Warszawa.
13. Leszczyńska A., 2012, *Problem naruszania prywatności w zawodzie sportowca*, „Humanizacja Pracy”, nr 3.
14. Lipoński W., 1987, *Humanistyczna Encyklopedia Sportu*, Wydawnictwo Sport i Turystyka, Warszawa.
15. Olszański T., 2009, *Granice rekordów i rozsądku* [w:] Dziubiński Z., Jankowski K. W. (red.), *Kultura fizyczna w społeczeństwie nowoczesnym*, Salezjańska Organizacja Sportowa Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa.
16. Pawlak Z., Smoleń A., 2010, *Dylematy etyczne rozwoju sportu zawodowego*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym”, vol. 13, nr 2.
17. Rymarczyk P., 2011, *Kultura fizyczna w społeczeństwie ponowoczesnym* [w:] Dziubiński Z., Krawczyk Z. (red.), *Socjologia kultury fizycznej*, Wydawnictwo AWF, Warszawa
18. Schenk S., 2009, *Korupcja – zagrożenie dla współczesnego sportu i jego jego podstaw materialnych* [w:] Arndt H.M., Miebach D. (red.), *Sport bez korupcji. Podręcznik dobrych praktyk*, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Warszawa
19. Sekuła-Kwaśniewicz H., 2011, *Moralność i kultura fizyczna* [w:] Dziubiński Z., Krawczyk Z. (red.), *Socjologia kultury fizycznej*, Wydawnictwo AWF, Warszawa.
20. *Światowy Kodeks Antydopingowy WADA 2009*, http://antydoping.pl/plik/2009/File/2009/01/kodeks_wada_2009.pdf, dostępny 20.04.2013
21. Żukowska Z., Żukowski R., 2010, *Fair play jako wartość moralna w edukacji olimpijskiej*, „Sport Toursim”, nr 17.

Ethical and Social Controversies in the Modern Professional Sport

Summary

As a result of many changes modern professional sport is less and less like sport from the beginning of the modern era, which was based primarily on the principle of fair play. The possibility of receiving financial gratification by athletes for their sport victories put increasing pressure on them to achieve record results. The desire to win at all costs leads to searching for more effective methods to improve sport performance. Some of them are unethical and contrary to the principle of fair play. Nowadays the most controversial phenomena are corruption, doping, body modifications and putting athletes' health and life at risks. These phenomena are related to the athletes

and their coaches, as well as sports organizations whose actions also sometimes break the rules.

Key words: the professionalization of sport, professional sport, sport ethics, the principle of fair play, the commercialization of sport, corruption, doping

Renata Markiewicz

Department of Psychiatric Nursing Faculty of Nursing and Health Sciences
Medical University of Lublin

The influence of external factors on the Development of Professional Burnout Syndrome Among Nursing Personnel

Abstract

The article analyses external factors (active burnout) influencing the development of the burnout syndrome in nursing personnel. The factor analysis helped the author single out those factors which are essential and divide them into six basic groups, i.e.: emotional commitment to work, stigmatization of the mentally sick, being overloaded with responsibilities at work, experiencing negative emotions connected with performing duties, exhibiting by nurse eagerness in the workplace, staff appraisal factor.

Next, a thorough analysis was made of the correlation between the above factors and some additional ones including: patients' aggressive behaviour towards nursing personnel, attempted suicides by hospitalized patients and experiencing by nurses pent-up emotions caused by the above-mentioned situations. The purpose of the present paper was to determine the predicative elements of the burnout syndrome in the examined group of nurses. The research was carried out on a group of 60 nurses employed at The Masovian Specialist Centre in Pruszków, near Warsaw.

Key words: nursing personnel, external factors, burnout syndrome

The notion of professional burnout has first been introduced by Freudenberg, who described it as a state, when high achievements are achieved at a high cost (Mojs, Głowacka 2005:238-243). The high cost of these achievements concerns various fields in terms of social functioning and primarily refers to chronic stress resulting in emotional exhaustion. The source of this stress is work, which requires life energy from the people involved in it. This, in turn, causes the exhaustion of energy resources in the event of emotional overload, and the development of a syndrome that, in its final stage, causes changes in the functioning of human beings, their motivation, behaviour and beliefs.

Emotional exhaustion mainly concerns those, who perform jobs based on providing assistance and establishing emotional relationships with people (doctors, nurses, and teachers). People, whose involvement is not met with approval of others, primarily superiors and fellow workers, are also at risk of developing the burnout syndrome (Pines 2004: 32-58). Cherniss (Mojs,

Głowacka 2005) defined this phenomenon as blocking professionals as well as their competence and high performance.

Both personality traits and external conditions have a significant impact on the development of the burnout syndrome, which develops over time and takes a specified period, leading ultimately to disorders in interpersonal relations (professional and family life) and causing health disorders.

While analysing the individual factors that influence the development of the burnout syndrome, we can distinguish the following: organizational reasons (excess duties, high expectations, lack of team communication, lack of promotion opportunities), situational causes (knowledge requirements, lack of support, problems in communication with patients and their families) and personality reasons (personal crises, family, excessive involvement in duties, emotional commitment to work, lack of free time, emotional immaturity, low self-esteem, competition, lack of ability to cope with stress) (Wojciechowska 1990:83-91).

Many authors involved in the analysis of this phenomenon encounter some difficulty when it comes to determine the precise degree of professional burnout, because there is no clear criterion. Such assessment is frequently made on the basis of the severity of individual symptoms (Siemiński, Nitka-Siemińska, Nyka 2007:45-49).

This paper analyses the factors (active burnout) influencing the development of the professional burnout syndrome among nurses employed in psychiatric wards of the Masovian Specialized Health Centre in Pruszków.

1. Material and test methods

The study covered 60 nurses employed full-time in the Masovian Specialized Health Centre in Pruszków. The participation of nurses in the study was voluntary. The largest share were people aged 35 to 49 years, married (68,3% total), living in the city (85%), with over 22 years of experience working in a psychiatric ward (70%). The study was conducted in July 2012, based on a survey with close-ended questions. The data were analysed using the Varimax factor analysis, the Spearman's rho correlation analysis, and the Mann-Whitney U test.

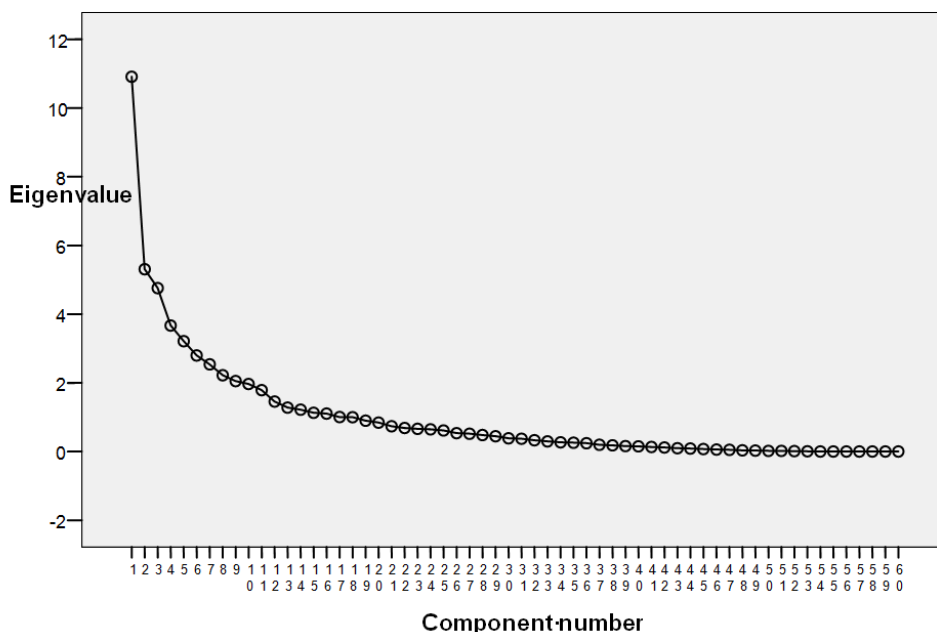
2. Results

Analysis of the results was divided into two parts. The first part involved factor analysis of the survey studying the degree of active professional burnout – AB. Its purpose was to determine the quantity and quality of occurrence of principal components (referred to as factors). The survey consisted of 60 questions. This paper applied the method of principal components with Varimax rotation. In order to select the best classification solution,

the Cattell method has been applied. In the resulting solution, such questions were provided for factors, which scored more than 0,4 for the particular factor, and those that did not support other factors with similar strength. The graph below presents a scree plot for the conducted analyses.

Graph 1. Scree plot for the conducted factor analysis

Scree-plot



It can be seen that in case of a 6-factor solution, the graph begins to “flatten”. The table below presents the results of the factor analysis for a 6-factor solution after the Varimax rotation.

Table 1.

Eigenvalues and the percentage of explained variation for a 6-factor solution

Component number	Eigenvalue	% of explained variation
I	6,52	10,87
II	5,82	9,69
III	5,61	9,35
IV	4,92	8,20
V	3,90	6,50
VI	3,89	6,48

Each of the separate factors explained at least 6% of the observed variation in results, and the eigenvalue was over 3,5. While carrying out a factor analysis

for a 7-factor solution, the seventh component would only explain 4,7% of the variation, with the eigenvalue of 2,86.

The table below presents the factor loadings for the items making up the specific factor and the reliability index for the Cronbach's α factor.

Table 2.

Factor loadings and the reliability index for separate major factors

Factor number	Survey position	Factor loading	Reliability index
I	I show too much involvement in other people's problems	0,76	0,877
	I experience other people's lives too deeply	0,68	
	I show support to those in need too often	0,68	
	I experience other people's problems and troubles	0,65	
	Continuous caring for others makes me severely fatigued	0,65	
	I am doing my job at the expense of other personal sacrifices	0,62	
	I lack distance in relationships with others	0,62	
	Constantly giving advice to other people burdens me	0,60	
	The nursing staff working in psychiatric wards do not meet employment standards	0,60	
	My opinion is not taken into account	0,52	
	I experience an undermined sense of stability	0,51	
	I experience gradual loss of energy and lack of enthusiasm for action	0,50	
	I treat my profession as a mission that needs doing	0,48	
II	The media present psychiatric wards in a negative way	0,81	0,73
	It is difficult to change the stigma of psychiatry	0,69	

	“Madman” – it is a popular term in the community to call a mentally ill person	0,68	
	While at work, I experience activities inconsistent with my values and principles	0,65	
	The employer treats the nursing staff working in psychiatric wards worse than staff in other wards	0,64	
	It is difficult to change the society’s attitude towards the mentally ill	0,59	
	Families of patients often show a demanding attitude towards the nursing staff	0,59	
	I do not have opportunities for professional development where I work	0,52	
	The public opinion on psychiatric wards is negative	0,50	
III	I experience excessive demands at work	0,78	0,832
	I am overloaded with excessive responsibilities	0,70	
	My work involves a lot of bureaucratic activity	0,66	
	I am not satisfied with the salary I receive for my work	0,59	
	I think there is a shortage of resources necessary to perform the commissioned tasks	0,51	
	Annual leave is too short	0,50	
	Problems at work are not dealt with on an ongoing basis	0,50	
	I have a small impact on the situation in the workplace	0,47	
	I perform duties for other people	0,47	
The responsibilities I carry out are not appreciated by my supervisor	0,43		
IV	I lack motivation to work	0,70	0,789
	I experience mobbing at work from my supervisor	0,64	

	I experience conflict situations at work	0,61	
	I experience disappointment in the relation to my work	0,60	
	Communication in the team I work with is impaired	0,59	
	An opinion is present in the society that the staff working in psychiatric wards is similar to their patients	0,58	
	Conflict situations at work tend to build up	0,48	
	I avoid difficult situations at work	0,46	
V	I believe I am irreplaceable at work	0,71	0,578
	At home, I perform additional duties associated with work	0,57	
	I lack support from my fellow workers	0,51	
	I am trying to be perfect in my work	0,50	
	The team I work with is integrated	-0,45	
VI	The employer supports increasing the professional qualifications of their employees	0,79	0,735
	The employer organizes regular trainings	0,78	
	The employer grants educational leaves	0,67	
	It happened that I received additional remuneration (bonus) for my work	0,49	
	I have difficulties in convincing my superiors for better solutions regarding the organization of work	-0,52	

Except for factor no. 5, all factors reached satisfactory values of the reliability index of over 0,7. Therefore, the following names have been suggested for separate factors:

- Factor I:** Emotional commitment to work
- Factor II:** Stigmatizing of the mentally ill
- Factor III:** Overload of responsibilities at work
- Factor IV:** Experiencing negative emotions related to work
- Factor V:** Excessive involvement in duties, sense of perfection
- Factor VI:** Employer rating

The reliability index for the entire test is 0,90.

This was followed by an analysis of the relationships between the proposed active burnout factors (I-VI), and the selected issues related to:

- 1.the surveyed nurses experiencing aggression from their patients,
- 2.the nurses experiencing various emotions due to the sustained patient aggression and the impact of these emotions on their work,
- 3.the nurses experiencing anxiety due to the aggressive behaviour of patients,
- 4.the nurses experiencing unpleasant emotions associated with suicide attempts among patients.

Correlation analyses demonstrated that the more test subjects experienced aggression on the part of patients, the more committed to work they were; this also resulted in a stronger sense of overload of responsibilities and more negative emotions related to their duties (tab.3).

Table 3.

Spearman's rho correlation coefficients between the degree of active professional burnout in test subjects and their experiencing of aggression on the part of patients

Scale of active burnout	Spearman's rho	Level of significance
Emotional commitment to work	-0,35	0,006
Stigmatizing of the mentally ill	-0,15	0,244
Overload of responsibilities at work	-0,34	0,008
Experiencing negative emotions related to work	-0,45	< 0,001
Excessive involvement in duties, sense of perfection	-0,22	0,086
Employer rating	0,35	0,006

Correlation analyses also demonstrated that overload of responsibilities is affected by the active aggression the nurses experience, mainly related to hitting, whereas being pushed and falling does not cause significant changes indicative of overload (tab.4).

Table 4.

Spearman's rho correlation coefficients between the degree of active professional burnout in test subjects and their experiencing various forms of aggression on the part of patients

Scale of active burnout	Hand strike	Leg strike	Push	Push with fall	Using object	Other
Emotional commitment to work	0,07	0,13	-0,01	-0,06	0,03	-0,07
Stigmatizing of the mentally ill	0,25	0,13	0,03	-0,22	-0,09	-0,08
Overload of responsibilities at work	0,29*	0,16	-0,19	-0,30*	-0,08	0,13
Experiencing negative emotions related to work	0,10	0,06	0,02	-0,09	0,00	0,00
Excessive involvement in duties, sense of perfection	0,00	0,13	0,13	0,00	0,18	-0,02
Employer rating	-0,15	-0,04	-0,05	0,26*	-0,01	0,10

* **p < 0,05**

The analysis also demonstrates that the more test subjects experienced verbal aggression on the part of patients, the more committed to work they were; this also resulted in more negative emotions related to their duties (tab.5).

Table 5.

Spearman's rho coefficients between the degree of active professional burn-out in test subjects and their experiencing various forms of verbal aggression

Scale of active burnout	Distress	Indifference	Acceptance
Emotional commitment to work	0,28*	0,02	-0,21
Stigmatizing of the mentally ill	0,01	0,08	-0,08
Overload of responsibilities at work	0,13	-0,08	-0,06
Experiencing negative emotions related to work	0,40*	-0,14	-0,24
Excessive involvement in duties, sense of perfection	0,06	0,02	-0,03
Employer rating	-0,09	0,00	0,12

* **p < 0,05**

The following part of the paper performs an analysis of the various scales of burnout (I-VI) with the Mann-Whitney U test, in order to determine whether test subjects differed in terms of:

- the level of anxiety associated with a patient's aggressive behaviour,
- experience related to suicide attempts among patients,
- guilt in connection with suicide attempts taken by patients,
- recurring thoughts on patients' suicide attempts.

Here are the results of the Mann-Whitney U analyses:

1. The analyses demonstrated that stigmatizing the mentally ill has an impact on the severity of anxiety among nurses; however, it does not affect their work and employer rating.

Mann-Whitney U analysis:

- Emotional commitment to work: $Z = 0,23$; $p = 0,818$
- **Stigmatizing of the mentally ill: $Z = 3,08$; $p = 0,002$**
- Overload of responsibilities at work: $Z = 0,63$; $p = 0,528$
- Experiencing negative emotions related to work: $Z = 1,78$; $p = 0,077$
- **Excessive involvement in duties, sense of perfection: $Z = 2,48$; $p = 0,013$**
- **Employer rating: $Z = 2,66$; $p = 0,008$**

2. The analysis demonstrates that the studied group of nurses, who during their course of work have experienced suicide attempts among patients, have also more commonly observed the stigmatization of the mentally ill.

Mann-Whitney U analyses:

- Emotional commitment to work: $Z = 0,48$; $p = 0,818$
 - **Stigmatizing of the mentally ill: $Z = 0,95$; $p = 0,002$**
 - Overload of responsibilities at work: $Z = 2,22$; $p = 0,528$
 - Experiencing negative emotions related to work: $Z = 0,89$; $p = 0,077$
 - Excessive involvement in duties, sense of perfection: $Z = 0,36$; $p = 0,013$
 - Employer rating: $Z = 0,92$; $p = 0,008$
3. The analysis demonstrated that the studied group of nurses, who demonstrate guilt related to suicide attempts among patients present a higher degree of experiencing negative emotions related to their work. Mann-Whitney U analyses:
- Emotional commitment to work: $Z = 0,26$; $p = 0,796$
 - Stigmatizing of the mentally ill: $Z = 0,91$; $p = 0,361$
 - Overload of responsibilities at work: $Z = 0,83$; $p = 0,407$
 - **Experiencing negative emotions related to work: $Z = 2,46$; $p = 0,014$**
 - Excessive involvement in duties, sense of perfection: $Z = 0,16$; $p = 0,876$
 - Employer rating: $Z = 0,19$; $p = 0,850$
4. The analysis also demonstrates that experiencing negative emotions related to professional duties is affected by recurring thoughts of unpleasant incidents associated with suicide attempts among patients. Mann-Whitney U analyses:
- Emotional commitment to work: $Z = 1,06$; $p = 0,288$
 - Stigmatizing of the mentally ill: $Z = 0,46$; $p = 0,645$
 - Overload of responsibilities at work: $Z = 0,67$; $p = 0,504$
 - **Experiencing negative emotions related to work: $Z = 2,06$; $p = 0,039$**
 - Excessive involvement in duties, sense of perfection: $Z = 0,11$; $p = 0,911$
 - Employer rating: $Z = 0,14$; $p = 0,886$

3. Conclusions

1. Nurses, who experienced aggressive behaviour on the part of patients are characterized by a higher level of emotional commitment to work, while declaring more negative emotions related to work as well as the sense of overload of responsibilities.
2. There is a relation between the severity of anxiety among nurses and the stigmatization of the mentally ill.

3. There is a relation between the stigmatization of the mentally ill and the patients' making suicide attempts during hospitalization.
4. Nurses who demonstrated guilt in association with patients making suicide attempts during hospitalization present more negative emotions related to their work. Experiencing these emotions is affected by their lengthy analyses of unpleasant incidents.
5. Employer rating is affected by the nurses' experiencing aggressive behaviour on the part of patients as well as suicide attempts among patients during hospitalization.

4. Discussion

The paper analyses the factors affecting the development of the professional burnout syndrome among nurses employed in psychiatric wards. The analysis distinguishes between separate factors, which were assigned the following names: 1. Factor I – emotional commitment to work, 2. Factor II - stigmatizing of the mentally ill, 3. Factor III - overload of responsibilities at work, 4. Factor IV- experiencing negative emotions, 5. Factor V - excessive involvement in duties, 6. Factor VI - employer rating.

This was followed by analyses of individual burnout scales (I-VI) with the Mann-Whitney U test in order to determine whether test subjects differed in terms of: the level of anxiety related to aggressive behaviour among patients, encountering patients' suicide attempts, feeling of guilt related to the patients' suicide attempts and recurring thoughts of the patients' suicide attempts. The analysis demonstrated that nurses experiencing aggressive behaviour on the part of patients demonstrate a higher level of emotional commitment to work, declare significantly more negative emotions and report feeling overloaded with responsibilities. Similar data have been provided by the studies carried out by Lewandowska and Litwin (2009: 86-89).

Research shows that the intensity of anxiety among nurses is affected by the stigmatizing of the mentally ill. These results have been confirmed by Beisert (2004: 182-216). She claims that the nursing profession is loaded with many difficult situations and a specific relation between the nurse and the patient. In this relationship, the nurse provides a bridge between the world of the patient's psychotic experience and the outside world. These negative factors of the patient's unreal world are outside negative factors, which result in the image of a nurse as a person dependent on such circumstances. Therefore, the phenomenon of stigmatizing of the mentally ill intensifies with the anxiety related to the perception of nurses.

The phenomenon of stigmatization is also affected by suicide attempts made by patients. Research shows that nurses who during their course of work encountered patients making suicide attempts, meet with the stigmatisation of

the mentally ill far more often. This phenomenon can be explained analogously to how Beisert interprets it.

The analysis of the study shows that nurses who demonstrate guilt related to the patients' suicide attempts present more negative emotions associated with their work. The nurses studied claim that experiencing these negative emotions is also affected by recurring thoughts of unpleasant incidents.

According to Kubler-Ross (1996), the symptoms related to the professional burnout syndrome result from own unresolved internal issues, which causes experiencing stress, and not external factors related to work. Undoubtedly, this intriguing approach requires consideration and analysis. If family provides the greatest support, as Maslach states (2004: 13-32) then lack thereof may contribute to a breakdown in the compensation mechanism and may become one of the factors predisposing to the development of burnout. However, it is difficult to agree with Kubler-Ross (1996), who state that the burnout syndrome does not exist, since its development is not only caused by lack of family support, but also other external factors affecting the work and resulting in stress.

Bibliography:

1. Beisert M., 2004, *Przejawy, mechanizmy i przyczyny wypalania się pielęgniarzek* [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa.
2. Kubler-Ross E., 1996, *Życiodajna śmierć*, Księgarnia św. Wojciecha, Poznań.
3. Lewandowska A., Litwin B., 2009, *Wypalenie zawodowe jako zagrożenie w pracy pielęgniarki*, „Roczniki Pomorskiej Akademii Medycznej”, Szczecin.
4. Maslach C., 2004, *Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej* [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe, Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa.
5. Mojs E., Głowacka D., 2005, *Wypalenie zawodowe u polskich pielęgniarek*, „Nowiny Lekarskie” nr 2.
6. Pines A., 2004, *Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej* [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe, Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa.
7. Siemiński M., Nitka-Siemińska A., Nyka W., 2007, *Zespół wypalenia*, „Forum Medycyny Rodzinnej”, nr 1.
8. Wojciechowska J., 1990, *Syndrom wypalenia zawodowego*, „Nowiny Psychologiczne” nr 5-6.

Wpływ czynników zewnętrznych na rozwój zespołu wypalenia zawodowego wśród personelu pielęgniarskiego

Streszczenie

W pracy dokonano analizy czynników zewnętrznych (wypalenie aktywne) mających wpływ na rozwój zespołu wypalenia zawodowego wśród personelu pielęgniarskiego. Na podstawie analizy czynnikowej wyodrębniono te, które mają istotny wpływ dzieląc je na sześć zasadniczych grup tj.: emocjonalne zaangażowanie w pracę, stygmatyzowanie osób chorych psychicznie, przeciążenie obowiązkami w pracy, doświadczanie negatywnych emocji związanych z wykonywaniem obowiązków zawodowych przez pielęgniarki, ich nadobowiązkowość oraz ocenę pracodawcy. Następnie dokonano analizy zależności pomiędzy wyodrębnionymi czynnikami aktywnego wypalenia zawodowego a wybranymi zagadnieniami uwzględniającymi: agresywne zachowania pacjentów wobec personelu pielęgniarskiego, podejmowanie przez pacjentów prób samobójczych podczas hospitalizacji oraz doświadczanie przez pielęgniarki przykrych emocji związanych z powyższymi sytuacjami. Celem pracy było ustalenie predyktorów zespołu wypalenia zawodowego wśród badanej grupy pielęgniarek. Badanie przeprowadzono na grupie 60 pielęgniarek zatrudnionych w Mazowieckim Specjalistycznym Centrum Zdrowia w Pruszkowie.

Słowa kluczowe: personel pielęgniarski, czynniki zewnętrzne, zespół wypalenia zawodowego

Małgorzata Schulz
Uniwersytet Łódzki

Migracje ekonomiczne Polaków do Niemiec

Abstrakt

Migracje ekonomiczne Polaków do Niemiec mają niezwykle długą historię i mogą być poniekąd traktowane jako odzwierciedlenie aktualnej atmosfery panującej w stosunkach polsko-niemieckich. W swoich rozważaniach skoncentruję się głównie na wyjazdach Polaków do pracy w Niemczech po akcesji Polski do Unii Europejskiej oraz po niedawnym otwarciu niemieckiego rynku pracy (1 maja 2011 r.) dla naszych rodaków. Analizując portal internetowy skierowany dla Polaków mieszkających i pracujących w Niemczech postaram się scharakteryzować profil emigrantów ekonomicznych z Polski. Ponadto w oparciu o statystyki przytoczę grupy zawodów, których najbardziej poszukują obecnie niemieccy pracodawcy.

Słowa kluczowe: migracje ekonomiczne, rynek pracy, akcesja do Unii Europejskiej, pracownicy, pracodawcy, fachowcy.

1. Problematyka emigracji

W ogólnym rozumieniu pojęcie emigracji można zdefiniować jako wyjazd z kraju ojczystego do innego państwa z przyczyn religijnych, politycznych bądź ekonomicznych i osiedlenia się tam na stałe lub na pewien okres czasu. Badacze z różnych dziedzin nauki definiują pojęcie migracji jako przemieszczanie się wewnątrz danego państwa. Można wyróżnić różnego typu migracje i emigracje, w zależności od przyczyn wyjazdów, czasu pobytu i skutków dla rodzin. W swoich rozważaniach skoncentruję się przede wszystkim na emigracji ekonomicznej, która wiąże się z poszukiwaniem pracy niezbędnej do przeżycia lub dążeniem do polepszenia warunków życiowych (Kozak 2010:17).

Mieszkańcy Niemiec o polskim pochodzeniu są grupą bardzo heterogeniczną. Istnieje kilka określeń dla grupy osób, które wyemigrowały po II wojnie światowej z Polski do Niemiec, np. Polonia, osoby polskojęzyczne czy osoby polskiego pochodzenia. Wielkość tej grupy szacuje się na 1,5 do 2 mln osób, niestety nie ma dokładnych danych, ponieważ niemieckie statystyki nie uwzględniały wszystkich osób przybywających z Polski.

W ujęciu historycznym, jeszcze przed I wojną światową główne skupiska emigracji zarobkowej Polaków znajdowały się w USA (3 mln), Niemczech (750 tys.), Brazylii (100 tys.), Kanadzie (45 tys.) i Argentynie (32 tys.). Za oceanem polscy emigranci znaleźli zatrudnienie przede wszystkim

w rolnictwie. Tylko niewielka część podjęła pracę w przemyśle. Natomiast w Niemczech Polacy pracowali głównie w przemyśle ciężkim (Zagłębie Ruhry). W skład tej grupy wchodził przede wszystkim mieszkańcy dawnych prowincji pruskich (z Mazur i spod Poznania) oraz ze Śląska. Osoby te charakteryzowało silne przywiązanie do polskich tradycji; polskie nazwiska, polskie związki zawodowe, towarzystwa kulturalne czy kluby sportowe zapisały się na trwałe w pamięci historycznej Niemców. Wielu tak zwanych Ruhr-Polen wróciło po 1918 r. do odrodzonej Polski. Ich potomkowie emigrowali po wojnie jako tzw. późni przesiedleńcy.

Pierwsi Polacy, którzy po wojnie osiedlili się w Niemczech (ok. 120 tys.) to tak zwani *dipisi*¹. Do tej grupy zalicza się więźniów obozów koncentracyjnych, robotników przymusowych oraz jeńców wojennych. W latach 1956-1957, na skutek przesunięcia granic zachodnich Polski, do Niemiec przybyli wysiedleńcy z dawnych Prus Wschodnich i ze Śląska. Tragiczna sytuacja ekonomiczna i zaopatrzeniowa w Polsce w latach 70 oraz polsko-niemiecka umowa o łączeniu rodzin wywołały kolejną falę emigracji polskich obywateli o niemieckim pochodzeniu do Niemiec. Przyjeżdżali oni do RFN oficjalnie jako tzw. *Spätaussiedler* (późni przesiedleńcy), lub nielegalnie jako turyści, głównie w celu poprawy swojej sytuacji materialnej (Coellen 2012:2).

Po 1968 r. w wyniku antysemickich działań w Niemczech osiedliło się wielu Polaków żydowskiego pochodzenia. Pogłębiający się kryzys polskiej gospodarki, zryw solidarnościowy, a następnie wprowadzenie stanu wojennego wywołały w 1980 r. kolejną falę emigracji z Polski do Niemiec. W Niemczech znaleźli schronienie także działacze „Solidarności”. Większość z nich nie otrzymała statusu uchodźców, ale byli *gedultet*, czyli tolerowani. Ich potomkowie odnoszą dzisiaj sukces w Niemczech, piastują ważne funkcje publiczne i angażują się politycznie, jak np. Agnieszka Malczak, posłanka partii Zielonych w Bundestagu (Coellen 2012:2).

Z danych Federalnego Urzędu Statystycznego wynika, że w latach 1980-2005 wyemigrowało z Polski do Niemiec 1 444 847 obywateli niemieckiego pochodzenia. 800 tys. z nich do 1 miliona miało „bardzo silną polską świadomość narodową”, twierdzi Sebastian Nagel w raporcie pod tytułem „Między dwoma światami” sporządzonym w 2009 r. przez Instytut Stosunków Międzynarodowych w Stuttgarcie (Coellen 2012:2).

W XIX w. mamy także do czynienia z polską emigracją sezonową. Gdy mieszkańcy wsi znajdujących się we wschodnich regencjach Prus zaczęli przenosić się do zachodnich Niemiec, pojawiła się potrzeba zatrudnienia

¹ Skrót od *displaced persons* – jest to określenie stosowane przez Aliantów wobec osób, które w wyniku wojny znalazły się poza granicami swojego państwa i chcą wrócić do kraju albo znaleźć nową ojczyznę, ale bez pomocy nie są w stanie tego uczynić.

robotników sezonowych w rolnictwie. Napływ polskich robotników na tak zwane „saksy” (do Saksonii) był ogromny. Sformułowanie to pochodzi od słowa *Sachsengängerei*, oznaczającego wyjazdy do prac sezonowych do Saksonii. Przed I wojną światową rocznie pracowało tam sezonowo około 500 tys. osób (Kozak 2010:21). Ze względu na długotrwały charakter procesu napływu, a także fakt, że duża część imigrantów to osoby, które miały prawo do uzyskania niemieckiego obywatelstwa, bardzo trudno ocenić skalę zjawiska. Niezależnie jednak od bogatych tradycji napływu Polacy nie są kluczową grupą na niemieckim rynku pracy. W ostatnich 15 latach Niemcy doświadczyły napływu około 5 milionów osób, z czego 3 miliony to cudzoziemcy. Imigracja z Polski nie stanowiła znaczącego udziału w tej grupie, jednak jeśli chodzi o migrację legalną to napływ z Polski cechuje się w ostatnich latach bardzo silną dynamiką.

Jedną z ważnych cech migracji z Polski do Niemiec w ostatnich latach jest demograficzna struktura napływu. Wzrost liczby osób z Polski przybywających do Niemiec, którzy mieścili się w grupie wiekowej 15-64 lata był tak duży, że między rokiem 1991 a końcem dekady uległ on niemal podwojeniu. Efekt ten był bardzo wyraźny tuż po akcesji Polski do Unii Europejskiej – w 2005 r., napływ osób z Polski w wieku produkcyjnym był 17 razy większy niż napływ imigrantów z Turcji (Kaczmarczyk 2007:7). W 2006 r. w Niemczech zarejestrowanych było 135 tys. aktywnych zawodowo Polaków, dla porównania, w tym samym roku liczba aktywnych zawodowo imigrantów z Turcji wynosiła ponad 640 tys.). W latach ubiegłych udział Polaków w zatrudnieniu był bardzo niski i wynosił dla całego kraju 0,3%, a jedynie w niektórych landach przekraczał 0,45% (Kaczmarczyk 2007:7). Na uwagę zasługuje fakt, iż nie zaobserwowano większych zmian w związku z akcesją Polski do Unii Europejskiej. Pomimo, że Polacy cechują się strukturą wykształcenia zbliżoną do pracowników niemieckich, to podejmowali i w dużej części podejmują nadal pracę w sektorach, które nie wymagają wyższych kwalifikacji: rolnictwo, sektor przetwórczy, sfera usług osobistych, w tym sektor opieki zdrowotnej. Z jednej strony można tłumaczyć tę sytuację tym, że duża część migrantów z Polski przebywa w Niemczech czasowo i podejmuje się w pierwszym rzędzie prac o takiej właśnie charakterystyce. Z drugiej jednak strony, może to być wyraźny sygnał, że niemiecki rynek pracy cechuje silna segmentacja, a dostęp do pewnych jego części jest dla imigrantów z Polski w zasadzie niedostępny. Jedynym z segmentów od lat zdominowanych przez pracowników z Polski i Europy Wschodniej, są prace sezonowe, głównie w rolnictwie. Od podpisania

w grudniu 1990 umowy polsko-niemieckiej² ta forma mobilności stała się jednym z najważniejszych strumieni migracyjnych z Polski. Na początku tej dekady na zasadach przewidzianych przez umowę do prac sezonowych wyjeżdżało rocznie około 300 tys. osób pracujących niemal wyłącznie w rolnictwie (ponad 90%) i w zachodniej części Niemiec. Aż do chwili wstąpienia Polski do UE obserwowano stałe zainteresowanie migracjami sezonowymi, jednak od 2004 r. zaznaczały się coraz silniejsze tendencje spadkowe. Bez wątplenia miało to związek z zarządzeniem niemieckiego ministra pracy, w którym zakładano, że w 2006 i 2007 r. wielkość zatrudnienia sezonowego imigrantów może być równa co najwyżej 80% całego zatrudnienia. W ostateczności, w obliczu braku rodzimej siły roboczej dopuszczono rozszerzenie tej ilości do 90% (Kaczmarczyk 2007:9).

Wiele kontrowersji budziło ustanowienie przez Niemcy 7-letniego, najdłuższego, okresu przejściowego dla pracowników z nowych państw Unii. Decyzja o wykorzystaniu rozwiązań przejściowych była o tyle zaskakująca, że w minionych latach napływ pracowników z tych państw do Niemiec był bardzo istotny i zdawać by się mogło, że powinien być traktowany priorytetowo w obliczu ówczesnych potrzeb niemieckiej gospodarki, kryzysu demograficznego i bliskiej zapaści systemu zabezpieczenia społecznego.

Według Pawła Kaczmarczyka decyzja o zablokowaniu pełnego otwarcia rynku pracy wynikała m.in. z następujących przesłanek: obaw, iż główna fala migracji z krajów UE-8 oraz Bułgarii i Rumunii skieruje się właśnie do Niemiec oraz z dążenia do ograniczenia presji konkurencyjnej w branży budowlanej, zwłaszcza napływu firm z krajów Europy Środkowo-Wschodniej (z których część miała już za sobą doświadczenia na rynku niemieckim). Ponadto wynikało to także z chęci aktywizacji zawodowej osób już przebywających w Niemczech – dotyczyło to zarówno pracowników rodzimych, jak i imigrantów z poprzednich fal cechujących się przeciętnie niskim poziomem wykształcenia oraz ograniczonymi kompetencjami językowymi. Jednym z czynników prowadzącym do ograniczeń rynku pracy było przekonanie, że niemiecka gospodarka potrzebuje przede wszystkim pracowników wysoko wykwalifikowanych z zagranicy, dodatkowo, specjaliści z zagranicy są niezbędni wyłącznie w wybranych branżach. Większość z tych przesłanek wydawała się co najmniej dyskusyjna. Zwłaszcza ostatni argument stał w sprzeczności z danymi na temat struktury rynku pracy w Niemczech, ponieważ rynek niemiecki generował i nadal generuje silny popyt na pracę cudzoziemców, zwłaszcza w sektorach prac nisko kwalifikowanych. Wydaje się, że rozwiązania przejściowe były jedynie wygodnym instrumentem wy-

² Polsko-niemiecki traktat graniczny dotyczący m.in. uznania granicy na Odrze i Nysie Łużyckiej oraz stanowiący jego uzupełnienie Polsko-niemiecki traktat o dobrym sąsiedztwie i przyjaznej współpracy z 17.06. 1991 r.

biórczego otwierania rynku pracy w odpowiedzi na doraźne potrzeby niemieckiej gospodarki.

Zablokowanie dostępu do niemieckiego rynku pracy nie zahamowało fali migracji, sprawiło jedynie, że wraz z wejściem Polski do Unii Europejskiej pracownicy poszukiwali alternatywnych ścieżek dostępu do niemieckiego rynku pracy, takich jak samo zatrudnienie czy szara strefa. Czynniki te przesunęły także punkt ciężkości we współczesnych migracjach, którego skutkiem były masowe wyjazdy Polaków do Wielkiej Brytanii czy Irlandii³

2. Nowa migracja z Polski do Niemiec

Nowi emigranci z Polski przybyli do Niemiec po 2004 r., po akcesji Polski do UE. Poza tysiącami rzemieślników, którzy zakładali samodzielną działalność gospodarczą, do Niemiec przyjeżdżali młodzi Polacy, aby studiować na niemieckich uczelniach. Co roku zawieranych jest ok. 6 tys. polsko-niemieckich małżeństw. Z raportu OECD wynika, że w 2006 r. przybyło do Niemiec z Polski 27% emigrantów zarobkowych, z Turcji natomiast zaledwie 8%. Czynniki, które sprawiały, że Polacy decydowali się na emigrację po 2004 roku to przede wszystkim: wysoka stopa bezrobocia, niedopasowanie systemu edukacyjnego do potrzeb rynku pracy oraz różnice w poziomie płac (Iglicka 2008:64). Do tej listy Stanisław Kozak dodaje jeszcze następujące czynniki: chęć wyrwania się z domu, chęć doskonalenia języka obcego, walory turystyczne (Kozak 2010:23). Od maja 2011 r., czyli od chwili całkowitego otwarcia niemieckiego rynku pracy, Polacy mogą bez ograniczeń mieszkać i pracować w Niemczech. Wykorzystują to przede wszystkim mieszkańcy regionów polsko-niemieckiego pogranicza – wielu rodaków mieszka w Niemczech, a pracuje w Polsce (Coellen 2012:2).

Nie można jednak mówić o masowej emigracji Polaków do Niemiec. Początkowe prognozy w 2010 r. mówiły o 1 mln nowych emigrantów, ale bardzo szybko zmniejszono je do 300-400 tys. Komisja Europejska przewidywała, że do pracy w pierwszym półroczu od otwarcia niemieckiego rynku przybędzie tylko 50 tys. Polaków (Wieliński 2011:19). Zapotrzebowanie niemieckich pracodawców jest o wiele większe. Pracownicy z Europy Wschodniej, a szczególnie z Polski są niezwykle potrzebni, ponieważ w starzejącym się niemieckim społeczeństwie brakuje fachowców. Niemiecka prasa od kilku lat wylicza, że z powodu wakatów Niemcy tracą rocznie nie tylko miliardy euro, ale sytuacja ta przyczynia się także do wolniejszego wychodzenia niemieckiej gospodarki z kryzysu. Polskie agencje zatrudnienia,

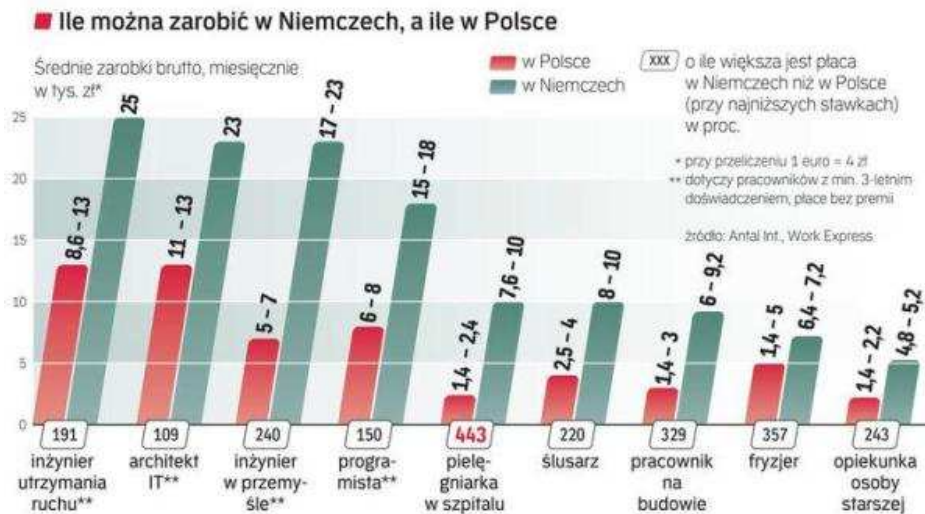
³ Historię polskiej emigracji zarobkowej do Niemiec przedstawia m.in. artykuł Izabeli Janickiej *Oblicza emigracji zarobkowej Polaków do Niemiec. Wybrane przykłady z prasy niemieckiej*, zawarty w tomie *Procesy migracyjne: teoria, ewolucja, współczesność*, L. Kacprzak, J. Knopek (red.), Piła 2008.

jak np. agencja *Work Service International* czy Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa już w styczniu 2011 r. zanotowały czterokrotny wzrost liczby zapytań od niemieckich pracodawców o ewentualną współpracę. O pracowników z Polski pytają przede wszystkim niemieckie firmy z branży medycznej, paramedycznej oraz spółki inżynieryjne. Poszukiwani są przede wszystkim doświadczeni fachowcy (np. ślusarze, tokarze, monterzy) i specjaliści jak informatycy, ale także osoby bez kwalifikacji potrzebni do pracy w produkcji i logistyce. Brak barier biurokratycznych zachęca niemieckie firmy do sięgania po personel z Polski, tym bardziej, że Polacy mają opinię efektywnych i kompetentnych (Błaszczak 2011:B2,B3). Nie można już mówić o początkowej niechęci i obawach niemieckiego społeczeństwa przed pracownikami z Polski. Otwarcie rynku pracy nie doprowadziło do fali zwolnień w małych niemieckich firmach, coraz częściej za to słyszy się pochlebne opinie o pracowitości o solidności polskich pracowników, np. - „*Paweł potrafi wszystko. Murowanie, tynkowanie, układanie płytek i parkietu. [...] On nie zna pięciodniowego tygodnia pracy, żadnej soboty i żadnej niedzieli*”⁴ (Hüetlin 2005:59). Ponadto praca na polskich specjalistów czeka właśnie w małych i średnich firmach poza dużymi aglomeracjami. Zdaniem Anny Kadrymowicz z Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej ta sytuacja może niebawem ulec zmianie, ponieważ do Izby zgłaszają się coraz częściej sieci odzieżowe w poszukiwaniu sprzedawców, pracowników szuka także niemiecki McDonald's. Wrocławska agencja pracy tymczasowej *WorkExpress* na przełomie marca i kwietnia 2011 r. rekrutowała pracowników do regionalnych oddziałów Izby Rzemieślniczej w Aachen. Łącznie czekało tam ponad 800 miejsc pracy dla polskich fachowców, m.in. dla elektryków, elektromonterów i budowlanców (Błaszczak, Woźniak 2011:A1). Nie bez znaczenia jest fakt, iż płace w Niemczech są nieporównywalnie wyższe niż w Polsce. Poniższy wykres bardzo dokładnie to ilustruje.

⁴ Oryginalna wersja: „*Paweł kann alles. Mauern, verputzen, fliesen, Parkett legen.[...] Er kent keine Fünftageweche, keinen Samstag, keinen Sonntag*” Tłum. Małgorzata Schulz.

Wykres 1

Poziom wynagrodzeń w Niemczech



Źródło: A. Błaszczak, A. Woźniak, *Niemiec szuka fachowca*, „Rzeczpospolita” 2011, nr 71, z 26-27., s. A11.

Tabela 1 przedstawia rozmiar i kierunek emigracji z Polski w latach 2004-2011.

Tabela 1.

Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004-2011

Kraj prze- bywania	Liczna emigrantów w tys.									
	NSP 2002 ^b	2004	2005	2006	2007	2008	2009 ^c	2010 ^c	NSP 2011	2011
Ogółem	786	1 000	1 450	1 950	2 270	2 210	2 100	2 000	2 017	2 060
Europa	461	770	1 200	1 610	1 925	1 887	1 765	1 685	1 693	1 754
w tym:										
Unia Euro- pejska (27 krajów) ^d	451	750	1 170	1 550	1 860	1 820	1 690	1 607	1 622	1 670
w tym:										
Austria	11	15	25	34	39	40	36	29	24	25
Belgia	14	13	21	28	31	33	34	45	47	47
Cypr	•	•	•	•	4	4	3	3	3	3
Dania	•	•	•	•	17	19	20	19	18	21
Finlandia	0,3	0,4	0,7	3	4	4	3	3	2	2
Francja	21	30	44	49	55	56	60	60	62	62
Grecja	10	13	17	20	20	20	16	16	17	15
Hiszpania	14	26	37	44	80	83	84	48	45	40
Irlandia	2	15	76	120	200	180	140	133	131	120
Niderlandy	10	23	43	55	98	10	98	92	92	95
Niemcy	294	385	430	450	490	490	465	440	4371	470
Portugalia	0,3	0,5	0,6	1	1	1	1	1	1	1
Republika Czeska	•	•	•	•	8	10	9	7	7	7
Szwecja	6	11	17	25	27	29	31	33	34	36
Wielka Brytania	24	150	340	580	690	650	595	580	601	625
Włochy	39	59	70	85	87	88	88	92	94	94
Kraje spoza Unii Euro- pejskiej	10	20	30	60	65	67	75	78	71	85
w tym:										
Norwegia	•	•	•	•	36	38	45	50	43	56

Źródło: Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004-2011, Główny Urząd Statystyczny, <http://www.stat.gov.pl>

- a* Dane dotyczą liczby osób przebywających za granicą czasowo: dla lat 2002-2006 powyżej 2 miesięcy dla lat 2007-2011 powyżej 3 miesięcy
- b* Po rozszyfrowaniu liczby emigrantów o nieustalonym kraju czasowego pobytu liczba emigrantów przebywających w krajach Europy wynosi 547tys., w krajach EU 535 tys.
- c* Dane skorygowane w oparciu o wyniki NSP 2011 w stosunku do publikowanych w poprzednich latach
- d* Do 2006 r. 25 krajów

Tabela 1 przedstawia migracje Polaków w latach 2004-2011. Od chwili wejścia Polski do Unii Europejskiej kierunki emigracji Polaków znacznie się zmieniły. GUS szacuje, że w końcu 2011 roku poza granicami Polski przebywało ok. 2 060 tys. osób, tj. o 43 tys. osób więcej niż w 2010 r., przy czym ponad 1 754 tys. w Europie. Liczba polskich emigrantów w krajach UE w 2011 r. była ponad trzykrotnie większa w stosunku do początkowego okresu naszego członkostwa w Unii Europejskiej. Wśród krajów docelowej emigracji Polaków zdecydowanie wyróżniają się Szwecja i Niemcy. Szacuje się, że w końcu 2011 roku w Szwecji przebywało ok. 625 tys. emigrantów z Polski, zaś w Niemczech – ok. 470 tys. Kolejne miejsca zajmują: Irlandia – ok. 120 tys. i Holandii – ok. 95 tys. Biorąc pod uwagę rok 2004 w stosunku do 2011 liczba osób podwoiła się. Obecna sytuacja na polskim rynku pracy zmusza wielu młodych wykształconych ludzi do szukania pracy poza granicami kraju.

Ze statystyk wynika, iż w początkowym okresie członkostwa Polski w UE obserwowany był znaczący wzrost emigracji z Polski. Wyniki wskazują na to, że znaczna część osób, które wyjechały w tym okresie, w dalszym ciągu pozostaje za granicą. Poza tym, również w ostatnich latach liczba nowych lub kolejnych wyjazdów utrzymuje się nadal na wysokim poziomie. Otwarcie rynków pracy zachęca Polaków do podejmowania pracy za granicą. W 2007 r. liczba mieszkańców Polski przebywających czasowo za granicą osiągnęła najwyższą wartość szacowaną na 2270 tys. W 2008 r. odnotowano niewielki spadek liczby Polaków przebywających czasowo za granicą, spowodowany kryzysem ekonomicznym, ale w dalszym ciągu liczba ta kształtowała się na dość wysokim poziomie. Część osób wyjeżdża w celu połączenia się z członkami rodziny, którzy wyjechali kilka lat wcześniej i najczęściej nabyli prawa do pobytu, mają pracę i szerszy dostęp do świadczeń społecznych. Ponadto wiele osób – głównie młodych – w dalszym ciągu widzi szansę na poprawę swojej sytuacji życiowej za granicą i podejmuje decyzję o wyjeździe na pewien czas z kraju. Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań w 2011 wykazały, że w końcu marca 2011 roku za granicą przebywało powyżej 3 miesięcy 2017 tys. osób zameldowanych w Pol-

sce na stałe, w tym ponad 1560 tys. przebywało 12 miesięcy i więcej (dane GUS:2012).

Przytoczone statystyki wyraźnie pokazują, że Niemcy cały czas pozostają krajem do którego chętnie kierują się Polacy. Od 1 maja 2011 roku obywatele tzw. unijnej ósemki (Polska, Węgry, Czechy, Słowacja, Estonia, Litwa, Łotwa, Słowenia) nie potrzebują już pozwolenia do podjęcia pracy w Niemczech. Pomimo pewnych obaw ze strony naszego sąsiada, nie nastąpiła fala migracji polskich pracowników do Niemiec. Nadal bardzo popularną pracą podejmowaną przez Polki jest praca opiekunki nad osobami starszymi. Ta forma pracy była szczególnie popularna bezpośrednio po wstąpieniu Polski do Unii. Opiekunki są zatrudniane bezpośrednio przez niemieckie rodziny (w takim wypadku to niemiecka rodzina jest pracodawcą), wiąże się to jednak z pokonaniem pewnych biurokratycznych barier: zameldowanie w biurze meldunkowym, w Urzędzie Pracy i w Urzędzie Skarbowym, który wydaje kartę podatkową. Ponadto potencjalny pracodawca musi zapewnić opiekunce ubezpieczenie zdrowotne i wypadkowe. Bardzo często Polki korzystają z usług prywatnych agencji pośrednictwa pracy, szczególnie gdy po raz pierwszy wyjeżdżają do pracy w Niemczech. Praca poprzez agencję wygląda w ten sposób, że zazwyczaj dwie opiekunki pracują w niemieckiej rodzinie na zasadzie rotacji – po trzech miesiącach jedna z nich wraca do domu, druga ją zmienia (Portal internetowy mypolacy). Trzecią możliwością jest zatrudnienie opiekunki, która prowadzi samodzielną działalność gospodarczą. Podstawowym warunkiem zatrudniania takiej osoby, jest aktualne ubezpieczenie w kraju ojczystym.

Opiekunki zatrudniane bezpośrednio przez niemiecką rodzinę otrzymują, zależnie od landu, wynagrodzenie od 1500 do 1900 euro. Czas pracy jest ograniczony do 38,5 godzin tygodniowo, pracownikom przysługuje ponadto prawo do urlopu. Warunkiem takiego zatrudnienia jest także znajomość języka niemieckiego, co najmniej w stopniu komunikatywnym (Stasik 2012:2).

W 2012 r. w okresie od 2.01.do 30.03.2012 r. analizowałam portal internetowy mypolacy.de skierowany głównie do Polonii mieszkającej w Niemczech. Przeprowadzona analiza umożliwiła mi zgromadzenie informacji dotyczącej m.in. podejmowanej pracy oraz sytuacji życiowej Polaków mieszkających w Niemczech. Portal ten służy zarówno nowo przybyłym Polakom jako niezbędne źródło informacji, ułatwia zaklimatyzowanie się w nowym miejscu. Rodacy wymieniają się tam praktycznymi wskazówkami jak np. pytanie o agencję pracy rekrutującą opiekunki z Polski „[...]Zna może ktoś takie firmy? :-J.Zybort -24-StundenSeniorenbetreuung & Haushaltsse-rvice [...]”. Liliana87 Kielce 17.01.2012, czy sklepami z polską żywnością, np. „, Hammerlandstr.84 pare metrow od Hamerkirche co czwartek towar pyszne wedlinki ciasta i niedrogo”. anetahamburg Hamburg 27.02.2012.

Analizując wpisy na portalu internetowym zauważa się istotną różnicę pomiędzy tzw. późnymi przesiedleńcami (osoby przybyłe do Niemiec w latach 70. XX w.), emigrantami po 2004 roku oraz po 1 maja 2011 roku. Pierwszą grupę i częściowo także drugą charakteryzuje bardzo słaba znajomość języka niemieckiego, osoby te najchętniej spędzają czas z innymi Polakami, również poznanymi poprzez forum. Przykładem braku asymilacji tychże osób jest następujący komentarz jednego z uczestników forum *„Troszke integracji, znajomosci jezyka urzedowego, mowy potocznej i jej finezji jest dla niektórych widocznie poprzeczka nie do przeskoczenia”*. sun Hemmingen 11.03.2012. Szczególnie osoby z pierwszej grupy charakteryzują się dużą nieufnością wobec nowo przybyłych, widać to wyraźnie podczas analizy wpisów na forum, które bardzo często są agresywne i wulgarne. Można także wysnuć przypuszczenie, iż wśród migrantów z obydwu grup, a szczególnie wśród osób przybyłych do Niemiec po 2004 roku wiele osób korzysta z zasiłków socjalnych typu Hartz IV, np., *[...] Socjal. to nie jest dobry sposób na życie, to krzywda, jaką ludzie wyrządzają sobie i swoim dzieciom! Socjal powinien być doraźną pomocą dla ludzi w potrzebie, a nie dla leworęcznych leni! Nie chcę, by moje podatki szły na rozwijanie się patologii”*. Laarissa Alzenau 23.01.2012. Zupełnie inaczej scharakteryzować można osoby z tak zwanej nowej fali emigracji. Są to osoby młode, w trakcie lub tuż po studiach, które szukają pracy, albo uczą się i studiują w Niemczech. Wpisy osób z tej grupy są sporadyczne, pojawiają się głównie na początku ich pobytu w nowym miejscu, albo jeszcze przed przyjazdem do Niemiec, np. pytanie o praktyki *„Co do praktyk, to sa z reguly bezplatne”*. bambulina Berlin 20.03.2012 lub o przedszkola i szkoły w Niemczech *„Jezeli dziecko jest juz w trakcie nauki to pojdzie do klasy miedzynarodowej gdzie wszystkie dzieci dopiero sie uczą, dopiero jak pozna jezyk w wystarczajacym stopniu(trwa to przecietnie rok, dwa) idzie dalej”*. ada... Gelsenkirchen 29.02.2012.

Dzieci przesiedleńców z lat 80. XX w. nazywane generacją Podolskiego i Klose, jak również osoby, które wyemigrowały do Niemiec po akcesji Polski lub otwarciu niemieckiego rynku pracy dla Polaków, biegle posługują się językiem niemieckim; ponadto są dumne ze swoich polskich korzeni. Swoją tożsamość określają często jako polsko-niemiecką. Za przykład posłużyć może postawa piłkarza narodowej reprezentacji Niemiec – Lukasa Podolskiego, który przy każdej okazji podkreśla swoje polskie pochodzenie deklarując przy tym przywiązanie do Niemiec. Późni przesiedleńcy, tzw. *Spätaussiedler* tworzą najliczniejszą grupę polskojęzyczną w Niemczech. W samym tylko Berlinie mieszka około 130 tys. osób pochodzenia polskiego. Często żartobliwie mówi się o Berlinie jako o polskim mieście leżącym najdalej na Zachód. Wielokulturowa stolica Niemiec z licznymi muzeami i galeriami przyciąga szczególnie młodych ludzi, którzy traktują pobyt w tej me-

tropolii jako pewien etap w swoim życiu. Młodzi Polacy są coraz bardziej widoczni w niemieckiej sferze publicznej, jak np. Adam Soboczyński, który po ukończeniu studiów germanistycznych został autorem prestiżowej gazety „Die Zeit”, w 2005 r. otrzymał nagrodę dziennikarską Axela Springera. Również Tomasz Kuklicz, znany jako DJ Tomekk jest w Niemczech jednym z producentów muzycznych odnoszących największe sukcesy. Także polska pisarka młodego pokolenia Dorota Masłowska przez pewien czas mieszkała i tworzyła w Niemczech, osiągając tam ogromny sukces. Wszyscy oni urodzili się w Polsce, ale spełnienie zawodowe odnieśli w Niemczech (Tomaszewski 2010:95). To m.in. im należy przypisać, iż do tej pory niewidoczna Polonia staje się coraz bardziej widoczna. Bez wątplenia przyczyni się do tego budowa placówki dokumentującej historię i kulturę Polaków w Niemczech, która ma powstać w Domu Polskim w Bochum. Polski historyk, dyrektor Centrum im. Willy Brandta Uniwersytetu Wrocławskiego uważa, że *to może być nowym rozdziałem w dziejach Polaków w Niemczech, bo dzięki temu miejscu będą się stawać bardziej widoczni*” (Coellen 2012:3). Ponadto jest przekonany, że centrum stanie się też ważnym sygnałem dla samych Niemców i przekona ich, że warto zajmować się historią Polski, ponieważ nie tylko teraz, ale także i w przeszłości Polacy dokonali wielu wartościowych rzeczy.

Zakończenie

Obecnie, dziewięć lat po akcesji Polski do Unii Europejskiej wyraźnie widać, które kraje Europejskie są dla Polaków najbardziej atrakcyjne. Niemcy były i zapewne pozostaną ważnym krajem docelowym dla naszych rodaków, ale wiele wskazuje na to, że przestały funkcjonować w opinii dużej części społeczeństwa jako niezwykle atrakcyjny kraj migracji. Dotyczy to zwłaszcza osób młodych, relatywnie dobrze wykształconych, które wybierają dziś raczej Londyn lub pobyt w krajach skandynawskich. Nie bez znaczenia jest zapewne bariera językowa, Polacy nadal zdecydowanie łatwiej porozumiewają się w języku angielskim niż niemieckim. Mimo to duże miasta niemieckie, a szczególnie Berlin przyciągają młodych Polaków. Ze względu na swoją burzliwą historię, różnorodne pochodzenie mieszkańców, perspektywy ciekawej pracy, dogodne połączenia komunikacyjne z Polską, a także ze względu na anonimowość i autonomię jakie daje to miasto – w Berlinie coraz częściej można usłyszeć język polski.

Otwarcie niemieckiego rynku pracy m.in. dla Polaków, (1 maja 2011 r.) nie miało większych skutków dla skali i struktury migracji. Osoby, które wyjechały do Niemiec przed 1 maja 2004 r. w dużej mierze wciąż preferują ten kierunek, inni, którzy dopiero włączyli się w strumień migracji często mają już za sobą doświadczenia na innych europejskich rynkach pracy i często

przez barierę językową wybierają inne kraje europejskie lub skandynawskie. Bez wątplenia przyczyniło się do tego ustalenie maksymalnego okresu przejściowego, który w założeniu miał chronić niemiecki rynek pracy. W konsekwencji Niemcy cierpią na brak wykwalifikowanych pracowników. Zdaniem ekspertów nawet napływ 100 – 140 tys. pracowników rocznie nie zmieni zasadniczo tej sytuacji. Do 2030 r. w Niemczech będzie brakowało już 5 milionów pracowników (Jendroszyk 2011:B3).

Bibliografia:

1. Błaszczak A., 2011, *Niemcy czekają na fachowców*, „Rzeczpospolita”, nr 24, 31.01.2011.
2. Błaszczak A., Woźniak A., 2011, *Niemiec szuka fachowca*, „Rzeczpospolita”, nr 71, 26-27.03.2011.
3. Coellen B., 2012, *Emigracja z Polski do Niemiec – liczna i prawie niewidoczna* [28.01.2013]. Dostępny w Internecie: <http://www.dw.de/emigracja-z-polski-do-niemiec-liczna-i-prawie-niewidoczna/a-16181647>
4. Główny Urząd Statystyczny [26.01.2013]. Dostępny w Internecie: http://www.stat.gov.pl/gus/5840_3583_PLK_HTML.htm
5. Hüetlin T., 2005, *Gerangel in der Nasszelle*, „Der Spiegel”, nr 32.
6. Iglicka K., 2008, *Kontrasty migracyjne Polski. Wymiar transatlantycki*, Scholar, Warszawa.
7. Janicka I., 2008, *Oblicza emigracji zarobkowej Polaków do Niemiec. Wybrane przykłady z prasy niemieckiej* [w:] L. Kacprzak, J. Konopka (red.), *Procesy migracyjne: teoria, ewolucja, współczesność*, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Staszica w Pile, Piła.
8. Jendroszyk P., 2011, *Obawy przed płacowym dumpingiem*, „Rzeczpospolita”, nr 24, 31.01.2011.
9. Kaczmarczyk P., 2007, *Niemiecki rynek pracy a imigracja*, „Biuletyn Migracyjny”, nr 15.
10. Dostępny w Internecie: <http://biuletynmigracyjny.uw.edu.pl/>
11. Kozak A., 2010, *Patologia euro sieroctwa w Polsce. Skutki migracji zarobkowej dla dzieci i ich rodzin*, Difin, Warszawa.
12. Portal internetowy: www.mypolacy.de
13. Stasik E., 2012, *Wędrujące opiekunki* [29.01.2013]. Dostępny w Internecie: <http://www.dw.de/w%C4%99druj%C4%85ce-opiekunki/a-16181621>
14. Tomaszewski Ł., 2010, *W dwóch światach. Młodzi berlińscy Polacy*, „Dialog”, nr 91.
15. Wieliński B.T., 2011, *Twierdza Niemcy pada*, „Gazeta Wyborcza”, 9.05.2011.

Economic Migration of Poles to Germany

Summary

Economic migration of Poles to Germany have very long history and can be somewhat regarded as a reflection of the current atmosphere prevailing in Polish-German relations. Here, I mainly discuss the situation of Polish workers in Germany after the accession of Poland to the European Union and recent opening of the German labour market on May 1st 2011. Moreover, I attempt to describe the profile of Polish economic migrants based on the analysis of internet websites aimed at Poles living and working in Germany. Finally, based on statistics, I will enlist the most sought-after occupations by German employers.

Key words: economic migration, labour market, accession to the European Union, employees, employers, professionals.

RECENZJE

Zarządzanie wynikami badań naukowych. Poradnik dla innowatorów, Andrzej H. Jasiński (red.), Wydział Zarządzania UW, Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa–Radom 2011, ss. 196.

Prezentowana monografia zbiorowa jest interesującą i wartościową próbą dyskusyjnego, w istocie także interdyscyplinarnego, omówienia jednego z kluczowych problemów współczesnej nauki, tzn. komercjalizacji nowych rozwiązań (osiągnięć) naukowo-technicznych. Jak podkreśla redaktor naukowy tomu, książka, mająca charakter poradnika metodycznego, „stanowi zestaw metod wspomagania/wsparcia zarządzania procesem transformacji wyników badań do praktyki” (s. 7). Jej zasadniczym celem jest odpowiedź na pytanie: jak zarządzać wynikiem projektu badawczego? Cel ten – powiedzmy od razu – został przez autorów w pełni zrealizowany.

Opracowanie składa się z dziesięciu części: wstępu, siedmiu rozdziałów autorstwa różnych uczonych oraz dwóch załączników. We wstępie redaktor formułuje cele pracy, określa potencjalny krąg adresatów publikacji, jak też opisuje podstawowe uwarunkowania tytułowego zagadnienia. Rozdział pierwszy, napisany przez Andrzeja H. Jasińskiego, przynosi rozważania dotyczące centralnego dla realizacji tematu pojęcia procesu transformacji wyniku projektu badawczego do praktyki. Wyjaśnione w nim zostaje czym jest (być powinien) proces innowacyjny, z jakich etapów się składa, jakiego typu formy przepływu wiedzy naukowo-technicznej między placówkami badawczymi a przemysłem można wyróżnić, czyje perspektywy (inżyniera, menedżera, ekonomisty itp.) należy uwzględnić w jego projektowaniu i realizacji, wreszcie – jakie czynniki stanowią o jego sukcesie. W rozdziale drugim Alicja Sosnowska i Stanisław Łobejko omawiają model procesu decyzyjnego kompleksowego programu badawczego, czyniąc to w oparciu o Program Wieloletni PW-004, którego koordynatorem był Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu w latach 2004-2008. W ramach programu zrealizowano 172 zadania badawcze, wykonane przez zespoły pracowników politechnik, innych uczelni wyższych, jak też jednostki badawczo-rozwojowe. Autorzy opracowania skupili się zwłaszcza na opisie etapu, w którym – po zgromadzeniu już portfela projektów – koordynator Kompleksowego Programu Badawczego zajął się działaniami związanymi z ich wdrażaniem. Stąd też w rozdziale omówione zostały zasady określania wartości projektu naukowego, czynniki warunkujące jego sukces rynkowy,

kryteria oceny możliwości wdrożeniowych i wynikająca z nich typologia projektów, etapy, struktura i tryb podejmowania decyzji realizacyjnych dla każdej z wyodrębnionych grup projektów, wreszcie – zadania zespołu eksperckiego zajmującego się komercjalizacją wyników Kompleksowego Programu Badawczego.

W odróżnieniu od omówionych rozdziałów, które znamionuje ujęcie teoretyczne, pięć kolejnych ma charakter zdecydowanie empiryczny. Zostały one poświęcone poszczególnym rodzajom wsparcia zapewniającego sprawny przebieg omawianego procesu. Rozdział trzeci, przygotowany przez Lidię Białoń i najdłuższy w całej książce, zawiera szczegółowe omówienie problematyki wsparcia marketingowego w zarządzaniu wynikami badań naukowych. W początkowych partiach rozważań uwagę autorki zaprzęta zagadnienie procesu innowacyjnego, a zwłaszcza kreowanie jej wartości – poprzez określenie jej celu, zakresu działań, realizatorów, postaci efektów, możliwości wdrożeniowych i wartości dla nabywcy. Natomiast w drugiej części rozdziału akcent położony został na kwestie związane z obiegiem informacji na rynku innowacji. Jak słusznie Białoń zaznacza: „w jednostkach sfery nauki powinny powstać wyodrębnione działy (centra), które zajmowałyby się organizowaniem działalności marketingowej” (s. 59). W opinii badaczki wskazanym (a w szeregu sytuacji wręcz niezbędnym) warunkiem skuteczności informacyjnej jednostki naukowej jest prowadzenie przemyślanego marketingu relacji, w którym potencjalni klienci stają się współtwórcami produktu, a nie tylko biernymi ich odbiorcami. Tej zasadniczej myśli podporządkowane są końcowe partie rozdziału, w jakich Białoń charakteryzuje dobór narzędzi marketingu dla jednostek badawczo-rozwojowych oraz organizacyjne aspekty wsparcia marketingowego.

Skoro już o organizacji mowa – z zagadnieniem tym ściśle wiąże się tematyka kolejnego rozdziału, napisanego przez Arkadiusza Manikowskiego, poświęcona wsparciu logistycznemu procesowi innowacji. Tym, co interesuje autora w szczególnych sposób, to logistyczny łańcuch dostaw, definiowany przezeń jako „zintegrowane zarządzanie sekwencjami przepływu logistycznego, przetwarzanie i czynności związane z obsługą od dostawców do ostatecznych klientów” (s. 90). Skuteczność działań w tym zakresie determinowana jest przez zintegrowane zarządzanie trzema rodzajami przepływów: produktów, informacji i pieniędzy, przy czym autora zajmuje przede wszystkim pierwsze z wymienionych zagadnień. W opinii Manikowskiego, logistykę procesu innowacji charakteryzuje jego dwuelementowość, tzn. istnieje łańcuch dostaw ściśle związany z procesem innowacji i łańcuch dostaw związany z wdrożeniem wyniku naukowego, co odpowiada systemowi logistycznemu częściowo zintegrowanemu. Perspektywa ta określa kształt dalszego wywodu, w którym zostało omówione m.in. procesowe ujęcie logistyki

innowacji, modele dystrybucji innowacji, elementy zabezpieczenia logistycznego.

Rozdział piąty, napisany przez Jerzego Kisielnickiego, ujmuje badaną problematykę w kontekście wsparcia procesu innowacji metodami technologii informacyjnej. Uczyniono to poprzez prezentację narzędzi wspomagających realizację transformacji osiągnięcia, skupiając się zwłaszcza na networkingu w procesie decyzyjnym, sieciowym systemie komunikacji w zespole projektującym, a także systemach informowania kierownictwa, wyszukiwania informacji i monitorowania kierownictwa (tzw. systemy wspomagające decyzje). Analiza działania wymienionych metod i narzędzi wsparcia procesu innowacji, poparta konkretnymi przykładami, skłoniła autora do zaproponowania szeregu zmian w zakresie funkcjonowania systemów informatycznych wspomagających wdrażanie osiągnięcia, jak też wskazania na konkretne narzędzia, których użycie sprzyjałoby usprawnieniu transformacji wyniku naukowego.

W książce, która tak całościowo obejmuje tytułowe zagadnienie, nie mogło zabraknąć części poświęconej zasadniczej kwestii, jaką jest poszukiwanie właściwych dla danego projektu źródeł finansowania. Tematem tym zajęli się Alicja Sosnowska i Stanisław Łobejko. Przywołane określenie „właściwych” jest tu słowem kluczowym, ponieważ w zależności od typu projektu – przełomowego, przyrostowego, komercyjnego – zwykle zależy sposób i źródło finansowania: budżet państwa, programy rządowe wspierane ze środków Unii Europejskiej, programy UE, długookresowe umowy kooperacyjne z firmami wykorzystujące środki z programów wsparcia przedsiębiorczości czy wreszcie odbiorca zawierający umowę o zakupie lub umowę o wspólnej realizacji. Szczegółowe omówienie potencjalnych źródeł finansowania, ich dostępność, ścieżki do nich prowadzące, warianty własności osiągnięcia naukowego mające bezpośrednie przełożenie na metody pozyskiwania pieniędzy dokonane zostało w oparciu nie tylko o odpowiednie regulacje, ale też – co szczególnie cenne – w oparciu o analizę konkretnych przykładów projektów innowacyjnych.

Zasadniczą część przewodnika wieńczy rozdział poświęcony wsparciu prawnemu, a przede wszystkim – ochronie prawnej własności intelektualnej, napisany przez Andrzeja H. Jasińskiego. Nie sposób nie zgodzić się z uczonym, że „ochrona prawna odgrywa dzisiaj szczególną rolę w przypadkach sektorów wysokiej techniki” (s. 153), choć też należy zaznaczyć, że stwierdzenie to bez wątpienia można rozciągnąć na całość dokonań badawczych, we wszystkich dyscyplinach naukowych i w każdej sytuacji, w jakiej pojawia się choćby prawo autorskie (copyright) czy (poufne) know-how, wszak uobecniające się także w dziedzinach humanistyczno-społecznych. Treścią rozdziału – w istocie rzeczy niezmiernie poręcznego i przydatnego

nie tylko dla projektowanych adresatów książki, lecz wszystkich, którzy zawodowo oddają się najszerzej rozumianej pracy twórczej – jest przegląd problematyki prawnej związanej z osiągnięciem naukowym. Omówione w nim zostały obowiązujące w Polsce regulacje prawne dotyczące własności intelektualnej, typy praw wyłącznych twórcy, typy rozwiązań podlegających ochronie (wynalazki, wzory użytkowe, wzory przemysłowe, znaki towarowe), problematyka patentów i licencji, procedury ochrony własności przemysłowej, jak też kwestie zarządzania własnością intelektualną ze szczególnym uwzględnieniem osiągnięć sfinansowanych ze środków publicznych.

Książkę wzbogacają dwa obszernie załączniki. Pierwszy, autorstwa redaktora naukowego tomu, prezentując podstawowe założenia marketingu innowacji jest swoistym vademecum w kwestii jak sprzedać osiągnięcie. Z kolei załącznik drugi, opracowany przez Konrada Totta, to algorytm projektowania przedsięwzięć badawczych mających na celu urynkowanie wyniku a wymagających inwestycji; w części tej szczególnie nacisk położono na tworzenie biznesplanu procesu innowacyjnego. Nadmienmy w tym miejscu, że książka zwraca uwagę sumiennym opracowaniem redakcyjnym i staranną szatą edytorską.

Harmonijne połączenie rozważań teoretycznych z ukierunkowaniem wyводу na ich empiryczny wymiar i zastosowanie, często ilustrowane sytuacjami zaczerpniętymi z praktyki zawodowej autorów (warto mieć bowiem na uwadze, że książka jest poszerzoną i zaktualizowaną wersją opracowania będącego rezultatem zadania badawczego *Metodyka transformacji wyników badań naukowych do zastosowań praktycznych* w ramach wspomnianego wcześniej programu PW-004 „Doskonalenie systemów rozwoju innowacyjności w produkcji i eksploatacji w latach 2004-2008”) stanowi o niezaprzeczalnych walorach pracy. Książka odznacza się spójnością i wielostronnością ujęcia. Autorzy nie ukrywają, że adresowana jest ona przede wszystkim, z jednej strony, do przedsiębiorców czy szerzej: przemysłu zamierzającego wdrożyć nowe rozwiązanie techniczne, a z drugiej, do jednostek badawczych opracowujących prototypy nowych produktów (urządzeń, maszyn, materiałów, technologii itp.). Zarazem jednak zwraca szczególną uwagę fakt, że na wszystkich poziomach opisu procesu wdrażania osiągnięć naukowych najistotniejszym elementem okazuje się człowiek – jego kreatywność, innowacyjność, zapał, umiejętności, wiedza i kompetencje. W takim sensie książka – wszak o wybitnie „technicznym” horyzoncie zainteresowań – okazuje się pracą o nad wyraz humanistycznej wymowie. W tym kontekście warto pamiętać, że wskazówki i rozwiązania w niej zawarte mogą być z powodzeniem wykorzystane również w odniesieniu do wyników badań nauk humanistyczno-społecznych, a stąd już tylko krok do podjęcia działań kształcących wiedzę z zakresu praktyki wdrażania osiągnięć naukowych do realiów życia

codziennego, na przykład w ramach akademickiego nauczania pedagogicznego. Krok, który wydaje się konieczny w perspektywie zmian cywilizacyjnych i gwałtownie wzrastającej roli nauki w funkcjonowaniu współczesnych społeczeństw.

W *Zarządzaniu wynikami badań naukowych* odnajdujemy więc nie tylko opracowanie adresowane wyłącznie do kręgów techniczno-przemysłowych, lecz świetnie skonstruowany podręcznik tłumaczący jak sukces naukowy – niezależnie od uprawianej dyscypliny – przekuć w sukces rynkowy, a także inspirującą możliwość rozszerzenia oferty edukacyjnej szeroko rozumianej humanistyki.

Zbigniew Paweł Kruszewski
Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku

Spółeczna odpowiedzialność biznesu w obszarze przedsiębiorczości,
Jan Wołoszyn (red.), Wydawnictwo SGGW Warszawa 2012, ss. 112.

Spółeczna odpowiedzialność biznesu (CSR – *Corporate Social Responsibility*) jest popularnym zagadnieniem, coraz częściej poruszonym przez środowiska naukowe. Przesłanie które za sobą niesie, wiąże się z otoczeniem zarówno wewnętrznym jak i zewnętrznym przedsiębiorstwa, jest ono bardzo szerokie, lecz jego ogólne ramy skupiają się na gospodarce, społeczeństwie i wartościach. Mówi się o niej głównie w odniesieniu do sektora gospodarczego, obszaru geograficznego czy danego systemu prawnego. Koncepcja dotyczy się nie tylko prostych zasad spisanych w odpowiednich kodeksach, lecz jej odbicie znajduje się w strategii działania danych przedsiębiorstw. Jest nim oficjalne, długotrwałe i systematyczne działanie na rzecz bliższego a także dalszego otoczenia.

Inicjatywa może czasami aż zanadto rozreklamowana odnajduje swoje odzwierciedlenie w wydanej w 2012 roku publikacji pt.: *Spółeczna odpowiedzialność biznesu w obszarze przedsiębiorczości*. W publikacji przedstawiono zagadnienia związane ze społeczną odpowiedzialnością biznesu w ujęciu wielowymiarowym. Składa się ona z jedenastu artykułów, w których przedstawiono sposoby podejścia do idei, oraz trudności związane z ich wdrożeniem przez małe i średnie firmy a także przez wielkie korporacje międzynarodowe.

Pierwszym z opracowań jest artykuł autorstwa Jana Wołoszyna i Marcina Ratajczaka pt: *Modele społecznej odpowiedzialności biznesu – rozważania teoretyczne*. Jego celem jest przedstawienie modeli CSR, oraz uwypukle-

nie różnic między nimi. Autorzy skupiają się głównie na przeciwstawnych sobie modelach: *after profit obligation* i *before profit obligation*. W pierwszym z nich najważniejszy dla przedsiębiorstwa jest zysk, dopiero później można zajmować się kwestiami etycznymi czy też społecznymi. Drugi model zakłada pierwszeństwo zasad moralnych i etycznego postępowania nad zyskiem. Autorzy dokładnie opisali zasady i założenia tych modeli oraz przedstawili ich strukturę, głównie za pomocą tabel i schematów. Wyciągnięte wnioski przez autorów są konkretne i odpowiadające wcześniejszym rozważaniom. Jedyną rzeczą jakiej zdaniem recenzenta brakuje, to zbyt mała informacja na temat autorów koncepcji.

Artykuł przygotowany przez Zbigniewa Brodzińskiego i Piotra Lendo skupia się na możliwościach rozpowszechniania idei społecznej odpowiedzialności biznesu w społeczności lokalnej, również poprzez wspomaganie jej strategią zarządzania zmianą gospodarczą. Możliwości te dokładnie i wnikliwie przedstawione zostały na podstawie studium regionu olsztyńskiego, w odniesieniu do którego założono stały i dynamiczny wzrost w ciągu najbliższych kilku lat. Autorzy skupiają się nie tylko na pozytywnych aspektach programu ale także, co ważne, bardzo trafnie oceniają pewne negatywne aspekty działań (narzucanie podmiotom rozwiązań, które według pomysłodawców są trafne, lecz w rzeczywistości w stosunku do specyfiki konkretnych zakładów mogą być błędne). Postawione tezy są podparte szerokim spektrum literatury.

Kolejnym opracowaniem w ramach recenzowanej monografii jest artykuł autorstwa Jana Sikory pt: *Idea społecznej odpowiedzialności biznesu w agroturystyce*. Rozważania autora to refleksja nad brakiem społecznej odpowiedzialności biznesu w środowisku agroturystyki w Polsce. Pierwsza część pracy stanowią dokładnie opisane i scharakteryzowane funkcje agroturystyki (funkcje: ekonomiczne, kulturowe, poznawcze, integracyjne oraz humanistyczno-społeczne). Można wywnioskować, że istotą gospodarstwa agroturystycznego jest odszukanie syntezy pomiędzy życiem rolnika, jego rodziny, pracą i prowadzeniem własnej działalności, co stwarza warunki do względnej samowystarczalności ekonomicznej gospodarstwa. Na drugą część opracowania składają się informacje na temat odpowiedzialności biznesu, jej podstawowych założeń, które bardzo trafnie autor odnosi do cech gospodarstwa agroturystycznego. Synteza przedstawionych rozważań stanowi rodzaj pogłębionej refleksji na temat niestosowania idei CSR wśród polskich gospodarstw agroturystycznych. Autor dochodzi do wniosków, które uzasadniają powyższy stan rzeczy: gospodarstwa są za bardzo zakorzenione w społeczności lokalnej, są to często firmy rodzinne, nie zatrudniają pracowników od PR, nie są w stanie wprowadzić strategii inwestycji ale przede wszystkim nie znają opisywanej idei. Są to jak najbardziej trafne spostrzeżenia. Rozwi-

nąłbym bardziej ostatni wniosek dotyczący przyczyn braku znajomości tej idei wśród właścicieli gospodarstw agroturystycznych; być może wynika to zarówno z deficytów wiedzy na ten temat jak i z tego, że nie dostrzegają oni zalet płynących z jej wprowadzenia.

Opracowanie Joanny Dmitruk dotyczy związku między prawidłowościami występującymi w stosowaniu określonych relacji inwestorskich w spółkach giełdowych a pozycją tych firm w indeksach cenowych. Autorka udowodniła, że odpowiedni kontakt z inwestorami polegający na prowadzeniu polityki CSR spółkom akcyjnym się opłaca. Te z nich, których wskaźnik relacji inwestorskich był na wysokim poziomie, w większości znajdowały się także w indeksach cenowych WIG20 lub mWIG40. W artykule niestety niejasno było określone według jakich kryteriów zostały wybrane firmy do badania. Oczywiście wspomniano, że wybrane spółki giełdowe zidentyfikowano pod względem przynależności do indeksów cenowych, sektorowych oraz indeksu zrównoważonego rozwoju, ale nie określono w jaki sposób je wybierano spośród tych indeksów. Warto byłoby dodać, czy była to losowa, czy inna forma wyboru. Mimo, iż niejasno przedstawiono klucz doboru spółek do badania, to chociażby ze względu na wyniki i treść merytoryczną artykuł godny polecenia.

Opracowanie pt: *Spółeczna odpowiedzialność biznesu jako czynnik wzrostu konkurencyjności firmy Raisio* pozwala zapoznać się Czytelnikowi z obrazem przemian spółki w kierunku CSR. Autorzy - Iwona Kowalska oraz Jacek Dziekoński racjonalnie i trafnie krok po kroku opisują zmiany wprowadzane przez firmę i ich konsekwencje finansowe. Odsprzedaż gałęzi chemicznych i diametralna zmiana polityki przyczyniły się do spadku jej dochodów w kolejnych dwóch latach, lecz w następnych okresach było już tylko lepiej (nawet do czasu rekordowych przychodów). Odpowiednio dobrane wnioski wpływają na zwiększenie jakości pracy. Analizując działania Raisio na przestrzeni lat dochodzi się do wniosku, że wprowadzone działania mające na celu minimalizację negatywnych zjawisk, wzrostu konkurencyjności oraz maksymalizację pozytywnego wpływu na społeczeństwo przyniosły wymierny skutek. Artykuł jest na bardzo wysokim poziomie i polecam go każdemu zainteresowanemu tym zagadnieniem.

Ekonomiczna efektywność społecznej odpowiedzialności w biznesie to tytuł kolejnego artykułu, mającego na celu przekazać ewolucję narzędzi pomiaru CSR wraz z ich konkretnymi przykładami. Opracowanie, którego autorem jest Ewa Stawicka jest doskonałym źródłem wiedzy na temat pomiarów społecznej odpowiedzialności stosowanych w praktyce. Właściwy pomiar będzie pełnił istotną rolę w przyszłości i będzie służył temu, aby zmierzyć i porównać nakłady z ich efektywnością. Zawarte w tekście informacje skłaniają Czytelnika do dalszego pogłębiania wiedzy na temat nowych mierni-

ków oraz metod badawczych odnoszonych do CSR. Autorka trafnie porusza temat rozwoju metod badawczych, gdyż wraz z rozwojem idei CSR istotnym faktem staje się jej porównywanie w różnych przedsiębiorstwach. Zawarte informacje mogą posłużyć jako cenne źródło wiedzy na temat konkretnych metod badawczych.

W publikacji także odnajdziemy pracę na temat społecznej odpowiedzialności biznesu w branży chemicznej. Autorami są Iwona Kowalska i Tomasz Fraszczyk. Specyfika branży czyni ją najbardziej uciążliwą dla środowiska, dlatego też autorzy zdecydowali się przytoczyć przykłady przedsiębiorstw, które wdrożyły w swe struktury CSR i dzięki temu odnoszą profity zarówno ekonomiczne jak i społeczne. Zwiększeniu głównie uległa płynność bieżąca i rentowność majątku trwałego. Jako źródło informacji wykorzystano raporty firm z branży, dzięki czemu dane są niepodważalne i wiarygodne. Zakres wsparcia CSR w branży chemicznej to inwestowanie w rozwój pracowników, działania proekologiczne, wyrównywanie szans, wolontariat pracowniczy, komunikacja z interesariuszami, kampanie społeczne, działanie na rzecz lokalnej społeczności jak również programy grantowe. To one tworzą przekaz, że firma zainteresowana jest także sferą społeczną a nie tylko ekonomiczną i powiększaniem zysku. Każdy z punktów opracowania wnosi kolejne argumenty na rzecz tezy, że społeczna odpowiedzialność biznesu może być realizowana nawet w dziedzinie chemicznej.

Celem kolejnego artykułu jest ukazanie działań podejmowanych przez lokalnych przedsiębiorców w zakresie odpowiedzialnego biznesu w odniesieniu do lokalnej społeczności. Autor - Marcin Ratajczak zbadał pod tym kątem 137 przedsiębiorstw i doszedł do wniosku, że są one liderami w tym zakresie na lokalnych rynkach. Działania sponsoringowe czy też charytatywne w dużym stopniu wpływają na znajomość firmy i sposób jej postrzegania. Jednakże nie przedstawiono informacji na temat wyników finansowych tych firm, które pokazywałyby wymierne korzyści przez nie odnoszone. Zdaję sobie sprawę z tego, że trudno byłoby uzyskać takie wyniki od badanych firm (często są one tajne), ale w takim przypadku powinno być to wyjaśnione i uargumentowane w tekście artykułu. Praca jest dobrym źródłem informacji na temat CSR i kolejnym dowodem na potwierdzenie tezy, że prowadzenie społecznie odpowiedzialnego biznesu wpływa na pozytywne postrzeganie firmy.

Kolejny artykuł ma charakter opisowy i nosi tytuł: *Społeczną odpowiedzialność biznesu w kształtowaniu wizerunku pracodawcy*. Autorka - Agnieszka Werenowska jest zdania, że CSR jest jednym z ważniejszych elementów zarządzania współczesnym przedsiębiorstwem zaś brak przestrzegania zasad tej idei jest w skrajnych przypadkach odbierane nawet negatywnie przez otoczenie. Środkiem do polepszenia wizerunku firmy jest także

employer branding (EB) a jego przejawami są m.in.: renoma i jakość przedsiębiorstwa, kształcenie personelu, relacje z mediami, umiejętności rozwiązywania konfliktów. Wiele firm promuje swoich pracowników poprzez angażowanie nich w działania prospołeczne i promuje ich indywidualny rozwój. Przytoczone badania pokazują, że Polacy przywiązują coraz większą uwagę do CSR przez pryzmat relacji wewnątrz firmy (46% - troska o zdrowie i samopoczucie pracowników; 39% - kultura organizacyjna, w której kładzie się nacisk na poszanowanie pracowników). Zakres badań jednoznacznie świadczy o powiązaniach *employer branding* ze społeczną odpowiedzialnością biznesu.

Piotr Gabryjończyk, autor przedostatniego artykułu pt.: *Spółeczna odpowiedzialność w turystyce na przykładzie trasy turystycznej „Bunkier w Konewce”* porusza temat wprowadzenia CSR w realia polskiej turystyki na konkretnym przykładzie bunkrów w miejscowości Konewka. Tekst uświadamia czytelnikowi tło historyczne opisywanego regionu turystycznego oraz czynności jakie podejmował ich administrator w celu polepszenia jakości zabytku. Społeczna odpowiedzialność obejmuje takie działania jak: darmowe zwiedzanie dla lokalnej ludności wraz z ich gośćmi, wydawanie gazety opisującej historyczne dzieje bunkrów oraz wywiady ze świadkami dawnych zdarzeń z nimi związanych, działalność na rzecz przyrody w celu ochrony nietoperzy zamieszkujących fortyfikacje. Z przedstawionego materiału wynika, że Autor bardzo dobrze zna się na temacie i posiada szeroką wiedzę na temat podejmowanych działań w opisywanym regionie. Przeprowadzone przez niego badania wśród lokalnej ludności jednoznacznie potwierdzają fakt, iż od momentu wprowadzenia działań renowacyjnych i wdrożenia czynności utrwalających społeczną odpowiedzialność biznesu, aż 92% badanych uważa, że bunkry mają dużą wartość historyczną (poprzednio uważało tak nieco ponad połowa ankietowanych). Artykuł jest kolejnym dowodem na to, jak pozytywny wydzźwięk w społeczeństwie może wywołać wprowadzenie społecznej odpowiedzialności. Na pewno będzie on cenną inspiracją do przeprowadzenia szerszych badań na ten temat.

Artykuł ostatni prezentuje sposób, w jaki, w ramach kampanii społecznych realizuje się politykę społecznej odpowiedzialności biznesu. Wykorzystywanym przykładem jest tutaj Telewizja Polska S.A.. Autorki - Kamila Szulc i Jolanta Pochopień prześledziły działalność jednostki z tego punktu widzenia i w opracowaniu wyszczególniły najczęściej emitowane rodzaje kampanii społecznych, które były przejawem realizacji, powstałej w 2005 roku, zasady realizowania misji publicznej. W pierwszym roku po wprowadzeniu zasad wyemitowano 25 kampanii, a w kolejnych latach ich ilość wahała się z przedziale 40-50. Opracowanie pozwala Czytelnikowi uzmysłowić sobie wielość i rodzaje inicjatyw społecznych, w których Telewizja Polska

brała udział. W artykule wyszczególniono najczęściej emitowane kampanie w każdym roku działalności telewizji. Najczęściej poruszane problemy to patologie społeczne, przeciwdziałanie przemocy w rodzinie oraz promowanie kultury. Według autorek w ten sposób zostają odzwierciedlone zasady CSR, z czym trudno się nie zgodzić.

Książka - *Społeczne odpowiedzialność biznesu w obszarze przedsiębiorczości* to ważna lektura dla każdego, kto jest zainteresowany tą tematyką. Zawarte w niej artykuły pod różnym kątem opisują działalność przedsiębiorstw i wdrażanych w nich systemów odpowiedzialności społecznej. Wnioskiem, z którym należy się zgodzić jest to, że ewolucja firm będzie zmierzała właśnie w kierunku opisanym w tej pracy zbiorowej. Każdy z artykułów prezentuje wysoki poziom i szeroką wiedzę autorów, choć czasami występują nieliczne niedociągnięcia. Lektura recenzowanej monografii wyraźnie wskazuje na humanizacyjne tendencje występujące w działalności gospodarczej zróżnicowanych przedsiębiorstw zarówno krajowych jak i zagranicznych. Zatem można ją polecić zarówno tym, którzy propagują ideę CSR jak i tym, którzy się jeszcze do niej nie przekonali.

Kamil Dyrkowski

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Z PUBLIKACJI ZAGRANICZNYCH

Migracja zarobkowa

Bohn S., Greene Owens E.: Immigration and informal labor, *Industrial Relations*, 2012, nr 4, s. 845-873.

Imigracja a praca w szarej strefie

Zatrudnienie i handel w szarej strefie gospodarki postrzegane są jako narastające problemy wielu krajów, zwłaszcza że dotyczą na ogół ludzi ubogich i znajdujących się na marginesie życia społecznego. Nieformalne zatrudnienie w USA można zaobserwować w obrębie wielu podgrup społeczno-ekonomicznych, ale szczególnie są widoczne powiązania pomiędzy tym typem zatrudnienia a imigrantami. Dotychczasowe badania ekonomiczne i socjologiczne wskazywały, że imigranci przeważnie rekrutują się z grup o niższym wykształceniu, umiejętnościach i statusie społecznym niż rodowici Amerykanie. Autorzy artykułu zaprezentowali prognozy dotyczące zatrudnienia w szarej strefie w najbliższych latach w USA, dokonując porównania danych uzyskanych od osób zatrudnionych nieformalnie i z oficjalnych statystyk krajowych dotyczących zatrudnienia legalnego. Rezultaty przeprowadzonych analiz ujawniły tendencję do poszerzania się zasięgu nieformalnego zatrudnienia w budownictwie i sektorze robót ziemnych, biorąc pod uwagę produktywność oficjalnie zarejestrowanych pracowników w tych sektorach. W dalszej części opracowania autorzy porównywali uzyskane przez siebie wyniki dotyczące nieformalnego zatrudnienia ze statystykami dotyczącymi populacji i składu imigrantów. Rezultaty tych zestawień pokazały, że zjawisko imigracji jest związane w przeważającej mierze z zatrudnieniem w szarej strefie, zwłaszcza w budownictwie, w którym dominują niskie płace. Analizy wskazywały również, iż stany USA o wysokiej koncentracji nisko wykwalifikowanych mężczyzn imigrantów charakteryzowały się też najwyższymi wskaźnikami nieformalnego zatrudnienia w sektorze robót ziemnych.

Hardy J., Eldring L., Schulten T.: Trade union responses to migrant workers from the “new Europe”: a three sector comparison in the UK, Norway and Germany, *European Journal of Industrial Relations*, 2012, nr 4, s. 347-363.

Reakcje związków zawodowych na pracowników migrujących z „nowej Europy”: porównanie trzech sektorów w Wielkiej Brytanii, Norwegii i Niemczech.

Rozszerzenie Unii Europejskiej w 2004 i 2007 r. spowodowało wzmożoną migrację zarobkową, pomimo wprowadzonych początkowo przez stare kraje „15” limitów w zakresie swobodnego przemieszczania się siły roboczej w okresie 7 lat. Fale migracyjne były jednak nie do zatrzymania i spowodowały zjawisko społecznego dumpingu oraz wzrost napięcia w prowadzonych debatach poświęconych zatrudnieniu i rozwojowi kluczowych sektorów gospodarczych (budownictwa w Wielkiej Brytanii i Szwecji oraz przemysłu okrętowego w Finlandii i Irlandii). W tym czasie powstało wiele opracowań opisujących reakcje i zachowanie związków zawodowych w sytuacji napływu imigrantów z krajów „nowej Europy”, także w perspektywie porównawczej. Celem autorów artykułu było przeanalizowanie strategii związków zawodowych wobec migrujących pracowników w trzech sektorach w Wielkiej Brytanii, Norwegii i Niemczech. Dowodzili oni, że nadmierna koncentracja na analizie reakcji związków zawodowych na poziomie krajowym powoduje niedostrzeżenie znaczących różnic pomiędzy sektorami i związkami. Dlatego zaproponowali oni podejście, które pozwoliło zbadać dynamikę i złożoność wzajemnych relacji i charakterystycznych cech strukturalnych danego sektora, systemu krajowego zatrudnienia oraz działania poszczególnych związków pracowniczych. W konkluzji swoich rozważań autorzy zwrócili uwagę, że reakcje związków zawodowych na pracowników migrantów kształtują się pod wpływem złożonych relacji omawianych czynników - krajowego systemu stosunków zawodowych, dynamiki sektorowej, regulacji UE w zakresie migracji i zatrudnienia oraz aktywności poszczególnych związków zawodowych.

McPhee S. R.: Employers and migration in low-skilled services in Dublin, *Employee Relations*, 2012, nr 6, s. 628-641.

Pracodawcy a imigranci w sektorze usług niskich kwalifikacji w Dublinie

Przemysłowa (sektorowa) struktura gospodarki określa segmenty rynku pracy (rodzaj pracodawcy), opiera się na naturze popytu oraz jego wpływu na indywidualnych pracowników i ich grupy w powiązaniu z ich osobistą charakterystyką. Autorka studium analizowała rolę pracodawców jako instytucjonalnego czynnika w tworzeniu segmentacji rynku pracy. Przedstawiła wyniki badań doświadczalnych dotyczących segmentacji rynku pracy w Dublinie z uwzględnieniem sytuacji imigrantów w ramach obowiązującej polityki imigracyjnej w Irlandii. Obserwacje i wywiady z pracownikami dotyczyły sektorów cateringu, prac porządkowych i sprzątanania oraz ochrony niewymagającej licencji. Rezultaty przeprowadzonych analiz uzyskanych danych wskazywały, że krajowa polityka imigracyjna stanowiła kluczowy czynnik kształtowania się tendencji i doświadczeń na rynku pracy imigrantów w Irlandii, a główne perspektywy zatrudnienia wiązały się dla nich z ofertami pracodawców w sektorze usług niskich kwalifikacji. Zatrudniają oni imigrantów ze względu na możliwą redukcję kosztów, a ich codzienne zachowania odzwierciedlają kulturowe stereotypy odnoszenia się do pracowników z tej grupy i tworzą komponent polityki „eksploatacji” siły roboczej. Autorka stwierdziła, że tendencja ta nasila się w związku z wytycznymi polityki wobec imigrantów w Irlandii.

Mendola M., Carletto C.: Migration and gender differences in the home labour market: evidence from Albania, *Labour Economics*, 2012, nr 6, s. 870-880.

Migracja i różnicowanie ze względu na płeć na rodzinnym rynku pracy: dane z Albanii

Autorzy zwrócili uwagę na pewien niedoceniany dotychczas przez badaczy aspekt migracji związany z płcią, np. w postaci ekonomicznego rozwoju w kraju pochodzenia, w przypadku występowania typowo męskiej migracji. Nie było to w wystarczającej mierze zbadane naukowo, w przeciwieństwie np. do wpływu międzynarodowych migracji pracowniczych na zmiany w rodzinnych społecznościach. Na przykładzie Albanii autorzy badali wpływy międzynarodowej migracji na podaż pracy z uwzględnieniem płci. Kraj ten charakteryzował się zdecydowaną przewagą mężczyzn wśród osób migrujących, a w ciągu ostatnich 15 lat doświadczył on masowych migracji, głównie

do Włoch i Grecji. Autorzy sprawdzali tezę, że pomimo wzrostu dochodów w rodzinach migrantów, mężczyźni migrujący decydują o alokacji zasobów pracy w obrębie gospodarstwa domowego. W celu wyjaśnienia tej kwestii w artykule posłużyli się danymi z 2005 r. z badania standardów życia w Albanii (LSMS), które zawierało dowody na temat zróżnicowanego ze względu na płeć wpływu migracji na podział pracy w gospodarstwie domowym. W ramach analizy stwierdzili, że podaż pracy wśród mężczyzn i kobiet zachowywała się w różny sposób w kontekście obecnych i wcześniejszych migracji; posiadanie osoby za granicą wpływało na zmniejszenie podaży płatnej pracy wśród kobiet i jednocześnie prowadziło do zwiększenia podaży niepłatnej pracy. Z kolei kobiety pochodzące z rodzin, w których byli wcześniej migranci dużo częściej decydowały się na podejmowanie samozatrudnienia i były znacznie mniej skłonne do świadczenia niepłatnej pracy na rzecz gospodarstwa domowego, ale w przypadku mężczyzn nie występowała tego rodzaju prawidłowość. Uzyskane rezultaty stanowiły wsparcie tezy, że w takich tradycyjnych społecznościach jak albańskie, osoba migrująca może w gospodarstwie domowym stanowić zarówno źródło dochodów, jak i mieć wpływ poprzez swoją pozycję na decyzje podejmowane przez członków gospodarstwa.

Mustchin S.: Unions, learning, migrant workers and union revitalization in Britain, *Work Employment and Society*, 2012, nr 6, s. 951-967.

Związki zawodowe, szkolenia, pracownicy emigranci a rewitalizacja związków zawodowych w Wielkiej Brytanii

W swoich rozważaniach autor skoncentrował się na analizie strategii przyjętych przez brytyjskie związki zawodowe w celu promocji edukacji wśród swoich członków i wpływu tej polityki na wysiłki dotyczące organizowania ruchu związkowego w środowisku pracowników imigrantów. Przedstawił relacje pomiędzy tego rodzaju aktywnością a szerszymi debatami prowadzonymi na temat rewitalizacji związków zawodowych, szczególnie w kategoriach ich włączania w szkolenia prowadzone w ramach przedsiębiorstw i organizacji publicznych w kontekście szerszej aktywności społecznej organizacji pracowniczych. Zidentyfikował następnie szeroki wachlarz pomysłów na promocję edukacji związkowej w grupie pracowników imigrantów. Zbadął również wpływ wewnętrznej polityki związkowej na podejmowane próby aktywizacji pracowników imigrantów w zgodzie z polityką państwową w tym zakresie oraz na poprawę dostępu do szkoleń działaczy i członków związków. Na zakończenie studium zaprezentował wiele wniosków dotyczą-

cych zwłaszcza strategii organizowania związków zawodowych i ich relacji do wytycznych organizacji dotyczących edukacji związkowej.

Pereira S.: Immigrant workers' (im)mobilities and their re-emigration strategies, *Employee Relations*, 2012, nr 6, s. 642-657.

Mobilność i jej brak u pracowników imigrantów oraz ich strategie reemigracji

Celem autora była weryfikacja teorii o braku mobilności pracowników imigrantów, którzy wpadli w pułapkę segmentacji rynku pracy w krajach osiedlenia się i „utknęli” w nisko płatnych sektorach, niewymagających kwalifikacji zawodowych. Sytuacja ta powoduje ich eksploatację przez pracodawców, co zmusza ich potomków (często drugie pokolenie imigrantów) do podejmowania decyzji o reemigracji do innych krajów w Europie, ponieważ napotykają oni strukturalne bariery uniemożliwiające poprawę ich sytuacji społeczno-ekonomicznej w obecnym miejscu przebywania. Na podstawie danych zebranych w ramach wywiadów przeprowadzonych z pracownikami afrykańskiego pochodzenia i ich potomkami w Portugalii, autor analizował ich sytuację ekonomiczną i status zawodowy w latach 1998-2006. Rezultaty badań zgromadzonych w ten sposób materiałów ujawniły, że w niektórych przypadkach, imigranci opierali się na dostępnych dla nich sieciach społecznych, aby zaangażować się w proces wewnętrznej reemigracji w Europie. Międzynarodowe przemieszczanie się w jej obrębie stanowiło swego rodzaju przestrzenną strategię zatrudnienia dla migrantów i ich rodzin, jeśli nie następuje poprawa ich sytuacji ekonomicznej i społecznej w dotychczasowym kraju osiedlenia się. Podobnie, międzynarodowa geograficzna mobilność może stanowić samopobudzający się mechanizm wymiany międzygeneracyjnej, umożliwiający ucieczkę od strukturalnego braku mobilności w kraju osiedlenia się.

Røed M., Schøne P.: Does immigration increase labour market flexibility? *Labour Economics*, 2012, nr 4, s. 527-540.

Czy imigracja zwiększa elastyczność rynku pracy?

W tradycyjnym, neoklasycznym modelu ekonomicznym pracownicy odpowiadają na nierówności przestrzenne w zakresie szans na rynku pracy, przechodząc do lepiej płatnego zatrudnienia, przyczyniają się tym samym do wyrównywania poziomu marginalnej produktywności poszczególnych regio-

nów. Kiedy płace nie odpowiadają przepływowi w obrębie podaży i popytu, wówczas geograficzna mobilność przyczynia się do zachowania równowagi na regionalnych rynkach pracy. Jeśli mobilność ta odzwierciedla lokalne dysproporcje szans ekonomicznych, ogólna produktywność wzrasta. Autorzy postawili pytanie o związki pomiędzy napływem imigrantów zarobkowych, a elastycznością rynku pracy w kraju, który ich przyjmuje. W tym celu analizowali trzy fazy regionalnej mobilności uchodźców i imigrantów zarobkowych: wzorec osiedlania się nowo przybyłych, ich stopniową mobilność pomiędzy regionami oraz ich ewentualne odejście z regionalnego rynku pracy za granicę. Przeprowadzone badania dotyczyły imigrantów przybyłych do Norwegii w latach 1995-2004. Mobilność w obrębie trzech wyznaczonych faz była analizowana w odniesieniu do jej wpływu na zróżnicowanie regionalnego rynku pracy w zakresie płac i poziomu bezrobocia. Rezultaty przeprowadzonych badań wskazały, że geograficzna mobilność imigrantów odpowiadała regionalnym szansom zatrudnienia. Dość widoczne było oddziaływanie imigracji zarobkowej w zakresie poziomu bezrobocia, ale jego wskaźnik zupełnie nie zmienił się w odniesieniu do krajowych pracowników.

*Na podstawie "Pracy i Polityki Społecznej"¹
opracowała Anna Radwańska*

¹ „Praca i Polityka Społeczna”, miesięcznik wydawany przez Główną Bibliotekę Pracy Zabezpieczenia Społecznego, Warszawa, ul. Limanowskiego 23

BIBLIOGRAFIA

MIGRACJE ZAROBKOWE

2010-2013

- Anacka M. (2010), *Poakcesyjne migracje Polaków : ciągłość czy zmiana?*, „Studia Migracyjne - Przegląd Polonijny”, z. 4.
- Basak W. (2010), *Eurosieroctwo jako problem społeczny*, „Civitas Homini-bus”, vol. 1.
- Bera R. (2011). *Emigranci polscy w nowym środowisku pracy*, ”Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej”, Lublin.
- Bera R. (2012), *Poczucie odpowiedzialności zawodowej osób migrujących zarobkowo : perspektywa pedagogiczna*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin.
- Bera R. (red.) (2010), *Wielka emigracja zarobkowa młodzieży : wyzwania dla edukacji*, „Wydawnictwa Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej”, Lublin.
- Białooka B. (2010), *Migracja jako forma przeciwdziałania bezrobociu*, „Zeszyt Naukowy / Olsztyńska Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania im. Prof. Tadeusza Kotarbińskiego”, nr 1.
- Bielenin-Lenczowska K. (2010), *Transnarodowość, transterytorialność, ponadpaństwowość? Dylematy terminologiczne badaczki migracji zarobkowych na Bałkanach*, „Kultura i Społeczeństwo”, nr 3.
- Borys M. (2010), *Z dziejów galicyjskiego wychodźstwa zarobkowego do Stanów Zjednoczonych*, „Szkice Tarnowskie”, nr 1.
- Bryła P. (2011), *Wpływ akcesji do Unii Europejskiej na emigrację zarobkową Polaków. Cz.1, Terminologia, przyczyny, skutki i uwarunkowania prawne*, „Szkice Humanistyczne”, nr 3.
- Bryła P. (2012), *Wpływ akcesji do Unii Europejskiej na emigrację zarobkową Polaków. Cz. 2, Skala zjawiska, profil emigranta, konsekwencje dla Polski*, „Szkice Humanistyczne”, nr 1.
- Brzozowski J. (2010), *Marnotrawstwo mózgow wśród wykwalifikowanych emigrantów a inwestycje w kapitał ludzki*, „Ekonomista”, nr 6.
- Budnikowski T. (2011), *Polacy na niemieckim rynku pracy*, ”Przegląd Zachodni”, nr 2.

- Cieślińska B. (2010), *"Uciekający" kapitał : emigracja zarobkowa w świetle badań ankietowych mieszkańców Białegostoku*, „Pogranicze”, T. 16.
- Cieślińska B. (2010), *Wzory współczesnych emigracji zarobkowych z województwa podlaskiego*, „Studia Socjologiczne”, nr 4.
- Cieślińska B. (2011), *Formy migracji a procesy integracji : współczesna emigracja zarobkowa z województwa podlaskiego*, „Studia Migracyjne - Przegląd Polonijny”, z. 2.
- Cieślińska B. (2012), *Emigracje bliskie i dalekie : studium współczesnych emigracji zarobkowych na przykładzie województwa podlaskiego*, „Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku”, Białystok.
- Cymanow P. (2010), *Przegląd teorii migracji w świetle współczesnych wyjazdów zarobkowych*, „Krakowskie Studia Małopolskie”, nr 14.
- Dąbrowska A. (2011). *Sytuacja rodzinna i społeczna dzieci rodziców migrujących zarobkowo z województwa świętokrzyskiego : publikacja podsumowująca projekt*, „Akademia Przedsiębiorczości”. Kielce.
- Grabowska-Lusińska I. (2012), *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*, „Wydawnictwo Naukowe Scholar”, Warszawa.
- Grotte M. (2012), *Kapitał polskich migrantów w rozwoju mikroprzedsiębiorstw*, „Wydawnictwo Poltext”, Warszawa.
- Grzymała-Moszczyńska H., Kwiatkowska A., Roszak J. (red.) (2010), *Drogi i rozdroża : migracje Polaków w Unii Europejskiej po 1 maja 2004 roku : analiza psychologiczno-socjologiczna*, „Zakład Wydawniczy Nomos”, Kraków.
- Hałaj J., Stec M. (2010), *Zagraniczne migracje zarobkowe polskiej młodzieży w opinii studentów z województwa podkarpackiego - perspektywa psychologiczno-ekonomiczna*, „Wydawnictwa Uniwersytetu Rzeszowskiego”, Rzeszów.
- Hołub-Iwan J., Frąckiewicz A. (2011), *Zagraniczne migracje zarobkowe w świetle badań Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy*, „Wojewódzki Urząd Pracy”, Szczecin.
- Hułas M. (2010), *Dylematy emigracji poakcesyjnej*, „Cywilizacja”, nr 32.
- Hułas M. (2010), *Emigracja poakcesyjna : element mozaiki postaw : analiza społeczno-etyczna*, „Studia Socialia Cracoviensia”, nr 2.
- Huzdik K., Schwang Z., Takács I. (2010), *Analysis of employees migration in Hungary*, „Zarządzanie Publiczne”, nr 1/2.

- Janicka-Żylicz A., Kowalska K. (2010), *Współczesne migracje zagraniczne Polaków a polski rynek pracy*, „Studia Migracyjne - Przegląd Polonijny”, z. 4.
- Janowska J., Papuda B. (2011), *Z nieobecny ojcem w tle*, „Psychologia w Szkole”, nr 1.
- Jończy R. (2010), *Warunki powrotu zagranicznych emigrantów zarobkowych do województwa opolskiego : (w kontekście niedopasowań strukturalnych na regionalnym rynku pracy)*, „Pro Media”, Opole.
- Jończy R. (2011), *Zagraniczne migracje zarobkowe z województwa opolskiego w latach 2008-2010 oraz ich wpływ na opolski rynek pracy i sferę fiskalną samorządów terytorialnych : diagnoza i rekomendacje w kontekście rozwoju regionu*, „Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego”, Opole.
- Juško P., Borys M. (2011), *Współczesna polska emigracja : stracone czy zyskane szanse? : jednostka, rodzina, społeczeństwo*, „Samorządowe Centrum Edukacji”, Tarnów.
- Kaczmarczyk P. (2010), *Poakcesyjne migracje Polaków : próba bilansu*, „Studia Migracyjne - Przegląd Polonijny”, z. 4.
- Kiełbasiewicz A. (2009/2010), *Polityka integracyjna Norwegii wobec nowej emigracji zarobkowej z Polski w latach 2004-2009*, „Historia i Polityka”, nr 2/3.
- Kolasińska E. (2010), *Polski rynek pracy a migracja*, „Humanizacja Pracy”, nr 3.
- Kubiciel-Lodzińska S. (2012), *Imigracja zarobkowa do województwa opolskiego : skala, warunki i perspektywy*, „Oficyna Wydawnicza Politechniki Opolskiej”, Opole.
- Lesińska M., Stefańska R. (2010), *Polityka migracyjna oraz rozwiązania dotyczące dostępu cudzoziemców do rynku pracy : raport o rozwiązaniach przyjętych w wybranych państwach Unii Europejskiej*, „Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich”, Warszawa.
- Lewicki P. (2012), *Czynniki determinujące migrację zarobkową Polaków do krajów Unii Europejskiej w latach 2005-2012 : raport z badań*, „Wyższa Szkoła Promocji”, Warszawa.
- Lisak M. (2010), *Formy życia małżeńsko-rodzinnego wśród polskich emigrantów w Dublinie - pomiędzy rozłąką a kohabitacją*, „Teologia Praktyczna”, T. 11.

- Małek A. (2011), *Migrantki-opiekunki : doświadczenia migracyjne Polek pracujących w Rzymie*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego”, Kraków.
- Markowski K. (2010), *Reemigracja kobiet z terenu województwa lubelskiego*, „Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II”, Lublin.
- Matykowski R., Dominik A. (2010), *Polska emigracja zarobkowa w Irlandii w latach 2004-2007*, „Przegląd Geograficzny”, z. 2.
- Młyński J. M. (2010), *Migracja zarobkowa w kontekście zmieniającej się rzeczywistości : korzyści i zagrożenia*, „Pedagogika Katolicka”, nr 1.
- Młyński J. M., Szewczyk W. (2010), *Migracje zarobkowe Polaków : badania i refleksje*, „Wydawnictwo Diecezji Tarnowskiej Biblos”, Tarnów.
- Młyński J. M., Szewczyk W. (2012), *Rodzina wobec dylematów migracji zarobkowej : badania i analizy*, „Instytut Papieża Jana Pawła II”, Warszawa.
- Murdoch A. (2011), *Emigracja lekarzy z Polski*, „Szkoła Główna Handlowa. Oficyna Wydawnicza”, Warszawa.
- Nagody-Mrozowicz K. (2010), *Determinanty motywacyjno-poznawcze zachowań w świetle badań empirycznych migracji zarobkowej*, „Humanizacja Pracy”, nr 6.
- Niewiadomska A. (2011), *Wpływ migracji zagranicznych siły roboczej na polski rynek pracy*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 213, ser. Nauki Społeczne, nr 2.
- Pacek M. (2010), *Emigracja polska po akcesji do UE : wyjazdy i powroty?*, „Studia Europejskie (Warszawa)”, nr 3.
- Pawelec L. (2011), *Eurosieroctwo współczesnym problemem*, „Pedagogika Rodziny”, nr 3/4.
- Piekutowska A. (2012), *Labour immigration in the European Union*; „Oficyna Wydawnicza Aspra”.Warsaw.
- Plewko J. (2010), *Polska emigracja zarobkowa*, „Cywilizacja”, nr 32.
- Plewko J. (2010), *Rodzina a migracja w kontekście zagrożeń życia rodzinnego*, „Cywilizacja”, nr 34.
- Plewko J. (2010), *Sprostac migracji : pomoc migrantom ekonomicznym z ziem polskich (połowa XIX - początek XXI wieku)*, „Wydawnictwo KUL”, Lublin.
- Porada J. (2010), *Eurosieroctwo jako patologia nowej emigracji*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego. Socjologia”, z. 7.

- Polska imigracja zarobkowa w oczach Brytyjczyków*, „Monitor Unii Europejskiej”, (2011), nr 9.
- Sacchetto D. (2010), *Przenoszenie produkcji za granicę i migracje : przypadek południowo-wschodniej i środkowo-wschodniej Europy*, „Przegląd Anarchistyczny”, nr 11.
- Sawicki J. (2012), *Powroty z zagranicy mieszkańców województwa podlaskiego*, „Wojewódzki Urząd Pracy”, Białystok.
- Sochańska-Kawiecka M. (2012), *„Mobilność zarobkowa mieszkańców województwa łódzkiego : raport końcowy; „Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Laboratorium Badań Społecznych”*, Łódź.
- Solga B. (2013), *Miejsce i znaczenie migracji zagranicznych w rozwoju regionalnym*, „Wydawnictwo Instytut Śląski”, Opole.
- Szczygielska I. (2013), *Migracje zarobkowe kobiet i ich wpływ na funkcjonowanie rodzin*, „Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego”, Warszawa.
- Szubska N. (2010), *Migracja zarobkowa Polaków : ocena na przykładzie Wrexham*, „Gospodarka w Praktyce i Teorii”, nr 1.
- Szudy M. (2011), *Hiszpański model państwa opiekuńczego a imigracja zarobkowa*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Studia Ekonomiczne”, z. 68.
- Terelak A., Kołodziejczak S. (2012), *Praca za granicą w świadomości emigrantów zarobkowych z województwa zachodniopomorskiego*, „Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe Zapol Dmochowski, Sobczyk”, Szczecin.
- Terelak A., Kołodziejczak S. (2012), *Zagraniczne emigracje zarobkowe mieszkańców województwa zachodniopomorskiego a regionalny rynek pracy : studium socjologiczne*, „Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe Zapol Dmochowski, Sobczyk”, Szczecin.
- Termiński B. (2011), *Międzynarodowa ochrona pracowników migrujących : geneza, instytucje, oddziaływanie*, „Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego”, Warszawa.
- Trusz S., Kwiecień M. (2012), *Społeczne piętno eurosieroctwa*, „Difin”, Warszawa.
- Urbański J. (2010), *Strzelaj albo emigruj! : o znaczeniu ruchu emigracyjnego polskich pracowników*, „Przegląd Anarchistyczny”, nr 11.
- Wilsz J., (2011), *Migracja zarobkowa współczesnych Polaków w kontekście ich stałych indywidualnych cech osobowości*. [w:]: Współczesny rynek

- pracy. Red. D. Kotlorz. „Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, Katowice
- Winiarczyk A. (2011), *Migracje zarobkowe jedną z przyczyn niepełności rodziny*, „Pedagogika Rodziny”, nr 2.
- Wito E. (2010), *Migracja zarobkowa Polaków do Wielkiej Brytanii w latach 2002-2007*, „Zeszyty Naukowe / Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie”, nr 830.
- Wysocka K. (2010), *Společne i osobowe konteksty migracji polskich kobiet*, „Pedagogika Społeczna”, nr 3/4.
- Wyżlic M. (2010), *Migracja zarobkowa - zagrożeniem dla więzi małżeńskiej*, „Cywilizacja”, nr 32.
- Zientara P. (2012), *Międzynarodowe migracje o charakterze ekonomicznym : przyczyny, mechanizmy, konsekwencje*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego”, Gdańsk ; Sopot.
- Ziółek-Skrzypczak M., Gandenberger G., Liebenzell B. (ed.) (2011), *Labour market integration of immigrant youth : Polish and German perspectives*, „Centrum Stosunków Międzynarodowych”, Warszawa.

Oprac. Ewa Wyglądała

WARUNKI ZAKUPU I PRENUMERATY PISMA

„Humanizację Pracy” zaprenumerować można wyłącznie u wydawcy. Zamówień i wpłat należy dokonywać poprzez Wydawnictwo Uczelni:

Wydawnictwo Naukowe „NOVUM” sp. z o. o.
ul. Wyszogrodzka 22a
09-402 PŁOCK
tel. 024 (prefix) 364 94 94
fax 024 (prefix) 364 94 95

**Wpłaty należy dokonać na konto:
MultiBank 44 1140 2017 0000 4802 1291 2204**

Prenumerata roczna na 2013 r. wynosi w kraju 120 zł.
Prenumerata półroczna na 2013 r. wynosi: w kraju 60 zł.

Prenumeratę zagraniczną (90\$ + porto) przyjmuje:

CHZ „Ars Polona” S.A.
ul. Obrońców 25
03-933 WARSZAWA

Wszelkie informacje związane z prenumeratą i zakupem pojedynczych numerów „Humanizacji Pracy” uzyskać można w Wydawnictwie Naukowym „NOVUM” sp. z o. o.

ZAPROSZENIE DO NADSYŁANIA MATERIAŁÓW DO PUBLIKACJI

Problemy dotyczące szeroko rozumianych zagadnień pracy, jej miejsca w systemach wartości i strategiach życiowych jednostek będą nadal, zgodnie z kilkudziesięcioletnią tradycją „Humanizacji Pracy”, wiodącym tematem pisma. Pragniemy podejmować te różnorodne wątki pracy w ujęciu: globalnym i lokalnym, makrospołecznym i indywidualnym, które mieszczą się w humanistycznej, aksjologicznej perspektywie. Praca ludzka ma rozmaite wymiary: organizacyjny, techniczny, technologiczny, psychologiczny i społeczny. Nas interesuje przede wszystkim ten wymiar, w centrum którego znajduje się jednostka. Zmieniający się kontekst życia społecznego, gospodarczego i politycznego, zarówno w Polsce jak i na świecie, generuje cały szereg problemów, sytuacji i trudnych rozstrzygnięć, odnoszących się również do pracy, jej form organizacyjnych, zatrudnienia czy samej treści pracy. Stąd też wśród zagadnień, wokół których chcielibyśmy się skoncentrować znajdują się m.in. zagadnienia dotyczące:

- zmiany treści, form pracy i zatrudnienia w perspektywie społeczeństwa informacyjnego,
- procesów integracyjnych w Europie, poprzez nabywanie wielokulturowych kompetencji działania w sytuacji pracy,
- różnicującego się stosunku jednostki do pracy i ról zawodowych,
- relacji pracodawca – pracownik,
- zmiany wymagań kwalifikacyjnych,
- miejsca pracy w systemach wartości jednostki,
- powstawania i rozwiązywania konfliktów w sytuacji pracy,
- tworzenia i aplikowania programów humanizujących stosunki pracy i poprawiających jakość pracy,
- ideologii zawodowych i etyki pracy,
- roli związków zawodowych we współczesnych stosunkach pracy,
- roli marketingu komunikacyjnego (w tym public relations) w stosunkach pracy.

Mamy nadzieję, iż wymienione, wiodące grupy zagadnień znajdą zainteresowanie wśród przedstawicieli nauki, praktyków i organizatorów pracy zespołowej, działaczy związkowych, studentów oraz wszystkich tych, dla których problematyka pracy jest interesująca. Zapraszamy zatem do współpracy i zgłaszania do publikacji artykułów, komunikatów, doniesień, informacji, interesujących case studies i recenzji. Zaproszenie kierujemy zarówno do naszych stałych współpracowników, jak i tych wszystkich, którzy zechcą tworzyć wizerunek „Humanizacji Pracy” jako pisma, które problem humanistycznego sensu pracy ludzkiej uznaje za podstawowy.

Kolegium Redakcyjne

Zgłaszane teksty nie powinny być dłuższe niż 15 stron maszynopisu i przekazywane redakcji w jednym egzemplarzu wraz z załączoną płytą CD lub e-mailem na adres: humanizacja@wlodkowic.pl. Tekst winien być przygotowany w programie Microsoft Word i w wersjach kolejnych, zawierać abstrakt i słowa kluczowe w języku polskim i angielskim oraz streszczenia w języku polskim (będzie zamieszczone na stronie internetowej czasopisma) i angielskim wraz z tytułami, przypisy w formie skróconej. Redakcja zastrzega sobie prawo dokonywania skrótów w złożonych tekstach. Tekstów nie zamówionych Redakcja nie zwraca ich autorom.

