

ISSN 1643 7446

pracy

Redakcja naukowa

Danuta Walczak-Duraj

2 (284) 2016 (XLIX)

Humanizacja

humanizacja pracy 2 (284) 2016 (XLIX)

KOLEGIUM REDAKCYJNE

Danuta Walczak-Duraj (redaktor naczelna), *Grzegorz Matuszak* (redaktor językowy), *Wacława Starzyńska* (redaktor statystyczny), *Wiesław Koński* (sekretarz redakcji), *Tadeusz Milke* (redaktor techniczny), *Anna Schulz* (członek), *Jacek Kubacki* (skład komputerowy)

RADA PROGRAMOWA

Waldemar Bańka (przewodniczący), *Julian Bugiel*, *Werner Fricke*, *Lesław H. Haber*, *Tomáš Jablonský*, *Walerij Nowikow*, *Yaroslav Pasko*, *Arkadiusz Potocki*, *Zdzisław Sirojć*, *Helena Strzemińska*, *Janusz Sztumski*, *Jan Wojtyła*, *Lidia Zbiegień-Maciąg*

RADA RECENZENTÓW

Adam Bartoszek, *Felicjan Byłok*, *Zdzisława Janowska*, *Jolanta Kopka*, *Jan Maciejewski*, *Janusz Mariański*, *Józef Penc*, *Jan Sikora*, *Urszula Swadźba*, *Anna Zilova*

ADRES REDAKCJI

Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku
„Humanizacja Pracy”
al. Kilińskiego 12
09-402 Płock
Dyżur w Redakcji
poniedziałki i środy w godz. 10.15-12.00
fax. 024/366 41 64
kom. 604 39 60 41
lub 601 28 72 44
e - mail: humanizacja@wlodkowic.pl
www.humanizacja-pracy.pl

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



HUMANIZACJA PRACY

**Redakcja naukowa
Danuta Walczak-Duraj**

Kwartalnik

2 (284)

Płock 2016 (XLIX)

REDAKTOR NAUKOWY TOMU: Danuta Walczak-Duraj

SEKRETARZ: Wiesław Koński

SKŁAD KOMPUTEROWY: Jacek Kubacki

REDAKTOR TECHNICZNY: Tadeusz Milke

**Czasopismo recenzowane, lista recenzentów za 2016 rok podana zostanie
w ostatnim numerze; będzie również dostępna na stronie internetowej
Humanizacji Pracy**

© Copyright by Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku

PŁOCK 2016

PL ISSN 1643 – 7446

SPIS TREŚCI

Wspomnienie o Profesorze Kazimierzu Doktorze	9
---	----------

ARTYKUŁY

Łukasz Kutyló

Rola systemu gratyfikacji w akumulacji kapitału normatywnego. Rozważania w oparciu o opinie formułowane przez Polaków i Ukraińców	13
--	-----------

Peter Wegenschimmel

Mechanizmy prekaryzujące w zatrudnianiu ukraińskich pracowników w Polsce	33
---	-----------

Maria Miczyńska – Kowalska

Paradygmat pracy a paradygmat konsumpcji w postrzeganiu rzeczywistości społecznej. Konsumpcyjny charakter społeczeństwa ponowoczesnego	49
---	-----------

Danuta Barańska

Podnoszenie kwalifikacji – szanse i zagrożenia	65
---	-----------

Paulina Rojek-Adamek

Zawód designer. Wyobrażenie o współczesnej roli projektanta w świetle opinii studentów kierunku wzornictwo	81
---	-----------

RECENZJA

Monika Mularska- Kucharek, <i>The Role of Social Capital in the Development of Entrepreneurship</i>, Science Publishing Group, New York 2015, ss. 168- recenzent Marcin Kotras	97
---	-----------

Z PUBLIKACJI ZAGRANICZNYCH – opracowała Anna Radwańska

I. Becker

Reguła oceniania potrzeb: „ukryte” ubóstwo wpływa na wyniki. Jak zredukowano minimum egzystencji	103
---	------------

B. Cantillon

Szklany sufit w przypadku aktywnej polityki belgijskiej: dlaczego ubóstwo się nie zmniejsza	103
--	------------

L. Haywood

Wpływ posiadanych zasobów finansowych na preferencja zawodowe	104
--	------------

M. Reich, R. West

Efekt płacy minimalnej na wydatki i włączanie do programu pomocy żywnościowej	104
--	------------

D. Spannagel

Pomimo ożywienia: nierówności dochodowe nie zmniejszą się: raport dot. podziału środków 2015	105
---	------------

BIBLIOGRAFIA – opracowała Ewa Wyglądała

Praca konsumpcja	107
-------------------------------	------------

DONIESIENIE Z KONFERENCJI

Rafał Cekiera

Socjolog, czyli kto? Problemy kwalifikacji socjologów i ich pozycji na rynku pracy - międzynarodowe i krajowe wymagania a lokalne doświadczenia	113
--	------------

CONTENTS

In memory of the Professor Kazimierz Doktor	9
--	----------

ARTICLES

Łukasz Kutyló

The Role of Social Gratifications System in the Process of Normative Capital Accumulation: Reflections Based on Opinions of Polish and Ukrainian	13
---	-----------

Peter Wegenschimmel

Mechanisms of Precarization in the Employment of Ukrainian Migrant Workers in Poland	33
---	-----------

Maria Miczyńska – Kowalska

Paradigm of Work and Paradigm of Consumption in the Perception of Social Reality. The Nature of the Postmodern Consumer Society	49
--	-----------

Danuta Barańska

Improving Qualifications - Opportunities and Threats	65
---	-----------

Paulina Rojek-Adamek

The Profession - Designer. Contemporary Role of Designer in the Design Student's Opinion	81
---	-----------

REVIEWS

Monika Mularska- Kucharek, <i>The Role of Social Capital in the Development of Entrepreneurship</i> , Science Publishing Group, New York 2015, ss. 168 - reviewer Marcin Kotras	97
--	----

FROM FOREIGN PUBLICATIONS – by Anna Radwańska

I. Becker

Rule assessment of needs , "hidden" poverty affects the results . As reduced subsistence minimum	103
---	------------

B. Cantillon

The glass ceiling in the case of an active policy of Belgian why poverty is not reduced	103
--	------------

L. Haywood

Wealth effects on job preferences	104
--	------------

M. Reich, R. West

The effects of minimum wages on food stamp enrollment and expenditures	104
---	------------

D. Spannagel	
Despite the boom: income inequality does not decrease: Report on allocation 2015	105

BIBLIOGRAPHY – by Ewa Wyglądała	
Work consumption	107

REPORT CONFERENCE

Rafał Cekiera	
Sociologist or who? Problems qualifications sociologists and their position in the labor market - international and national requirements and local experience	113

СОДЕРЖАНИЕ

Памяти профессора Казимира Доктора	9
--	---

СТАТЬИ

Лукаш Кутыло

Роль системы вознаграждения в аккумуляции нормативного капитала. Соображения основанные на мнениях поляков и украинцев.	13
---	----

Петер Вегеншиммель

Механизмы надёжности при приёме на работу украинских работников в Польше.	33
---	----

Марья Мичиньска-Ковальска

Парадигма работы и парадигма потребления в восприятии социальной реальности. Потребительский характер постмодернистского общества.	49
--	----

Данута Бараньска

Повышение квалификации-возможности и угрозы.	65
---	----

Паулина Роек-Адамек

Профессия дизайнер. Представление современной роли дизайнера в мнении студентов дизайна.	81
--	----

РЕЦЕНЗИЯ

МоникаМулярска-Кухарек-*Роль социального капитала в развитии
предпринимательства*, Science Publishing Group, Нью Йорк 2015, стр.168

-рецензент Марчин Котрас	97
--------------------------------	----

ИЗ ЗАГРАНИЧНЫХ СТАТЕЙ-обработала Ева Выглёнда

И. Бекер

Правило оценки потребностей: скрытная бедность влияет на результаты. Как уменьшить прожиточный минимум.	103
---	-----

Б. Кантиллон

Стеклянный потолок» в активной бельгийской политике: почему эффект бедности не уменьшается.	103
---	-----

Л. Хейлуд

Влияние финансовых ресурсов на профессиональные привилегии.	104
--	-----

М. Райх, Р. Вест

Эффект влияния минимальной зарплаты на расходы и включение нуждающихся в программу продовольственной помощи.	104
--	-----

Д. Спаннагель

Несмотря на бум, неравенство доходов не уменьшается:отчёт о выделении средств в 2015 году. 105

БИБЛИОГРАФИЯ-обработала Ева Выглёнда

Работа расход 107

ДОКЛАД ИЗ КОНФЕРЕНЦИИ

Рафал Цекера

Социолог-значит кто? Проблемы квалификации социологов и их значения на рынке труда-международные и национальные требования а местный опыт. 113



Profesor Kazimierz Doktor (1935-2016)

Zmarły 1 marca 2016 r. Profesor Kazimierz Doktor, twórca podstaw socjologii pracy, przemysłu i organizacji w Polsce, był człowiekiem i socjologiem wyjątkowym. Łączył wiele pasji naukowych i pozanaukowych, choćby tych, związanych ze sportem czy wojskowością. Na początku swej twórczości naukowej prowadził rozległe prace badawcze nad przedsiębiorstwami przemysłowymi zakończone monografią: *Przedsiębiorstwo przemysłowe. Studium socjologiczne Zakładów Przemysłu Metalowego "H. Cegielski"* (Książka i Wiedza, Warszawa 1964). Zbierając materiały do tej pracy i zatrudniając się w Zakładach im. H. Cegielskiego w charakterze robotnika, stał się pionierem polskiej socjologii w zakresie stosowania metody badawczej, określanej jako obserwacja uczestnicząca ukryta. Jak potem pisał w przywołanej pracy: *Obserwacja uczestnicząca jest procesem badawczym, w którym obserwator przebywa w środowisku społecznym dla celów badań naukowych. Obserwator jest w bezpośrednich, bliskich stosunkach z obserwowanymi i współuczestnictwo w ich naturalnym życiu dostarcza mu materiałów badawczych* (K. Doktor 1964: 43). Dorobek publikacyjny, również ten, związany z redagowaniem prac zbiorowych, dorobek dydaktyczny i organizacyjny Profesora jest tak rozległy, że trudno byłoby przedstawić go w krótkiej formule wspomnieniowej. Tytułem przykładu przywołać można m.in. takie Jego prace jak: *Socjologia organizacji* (red.- Wrocław 1975); *Ekonomiczna i społeczna kondycja przedsiębiorstw przemysłowych w Polsce 1991* (Warszawa 1991); *Socjologia. Teoria i działanie* (współautorzy: W. Kwaśniewicz, A. Kwilecki - Warszawa 1997); *Dysfunkcje zarządzania zasobami ludzkimi w administracji publicznej* [w:] *Dysfunkcje i patologie zarządzania zasobami ludzkimi* (Łódź 2005); *Zarys socjologii zarządzania sportem* (2005) czy: *Problemy socjologii gospodarki* (współautor: S. Banaszak - Poznań 2008).

W 1964 roku uchwałą Rady Naukowej Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk otrzymał stopień doktora nauk humanistycznych. Uchwałą tej samej Rady w 1976 roku uzyskał stopień doktora habilitowanego nauk humanistycznych w zakresie socjologii. Od 1980 roku profesor nad-

zwyczajny nauk humanistycznych, a kilka lat później profesor tytularny. Związany był z wieloma uczelniami i instytucjami naukowymi; m.in. z Instytutem Filozofii i Socjologii PAN, Uczelnią Warszawską im. Marii Skłodowskiej – Curie, Akademią Humanistyczną im. Aleksandra Gieysztora w Pułtusk, czy Wyższą Szkołą Finansów i Zarządzania w Warszawie. Z Uniwersytetem Łódzkim i łódzką socjologią związany był od początku lat 60. do 2014 roku, kiedy przeszedł na emeryturę.

Moja współpraca z Profesorem obejmuje okres od 1965 roku, kiedy rozpoczęłam studia socjologiczne na Uniwersytecie Łódzkim, do czerwca 2015 roku, kiedy spotkaliśmy się po raz ostatni, omawiając problemy związane z przygotowaniami do wydania kolejnego numeru „Humanizacji Pracy”. Mimo, że był już na emeryturze, trudno było zauważyć u Profesora zwolnienie tempa podejmowanych prac i różnego rodzaju inicjatyw. Dużo publikował, uczestniczył w wielu konferencjach naukowych i co niezmiennie ważne, ciągle był wierny podstawowej dyrektywie teoretyczno-metodologicznej F. Znanieckiego, dotyczącej stosowania w refleksji socjologicznej tzw. współczynnika humanistycznego.

Ten typ postawy badawczo-interpretacyjnej zaznaczał się u Profesora Kazimierza Doktora na wielu płaszczyznach, również w odniesieniu do wiodących założeń programowych „Humanizacji Pracy”, czasopisma, którego był współtwórcą, a w kolejnych latach członkiem Komitetu Redakcyjnego (1968-1974), przewodniczącym oraz członkiem Rady Programowej (2002-2016). Przez cały prawie 49-letni okres ukazywania się „Humanizacji Pracy” Profesor – twórca takich pojęć jak „mała” i „duża” humanizacja, niezmiennie stał na stanowisku, że zasadnym a nawet koniecznym jest, zwłaszcza w społeczeństwach, którego gospodarka oparta jest o logikę rynku, podejmowanie działań związanych z humanizowaniem pracy i stosunków pracy.

Charakterystycznym przykładem może być tutaj jego wystąpienie konferencyjne związane z obchodami 45-lecia „Humanizacji Pracy”, w którym stwierdził m.in. że: *Nasza wersja polskiej humanizacji pracy jest (...) zdolna do przewartościowania swych ideałów w kierunku podjęcia nowych wyzwań. Przecież tak cieniony robotnik w społeczeństwie industrialnym miał swoje drugie oblicze: zamykając za sobą bramę fabryczną otwierał drzwi swego gospodarstwa domowego stając się konsumentem. Warto więc jego potrzebom nie tylko się przyjrzeć, ale aktywnie włączyć w ruchy społeczne, które wzmacniają nie tylko jego pozycję zawodową, lecz także status obywatelski* (Humanizacja pracy retrospektywa i perspektywa - „Humanizacja Pracy”, nr 3 (273) 2013 (XLVI), s. 30-31). Jestem przekonana, że to oczekiwanie Profesora będzie realizowane.

Poza rozwijaniem założeń programowych „Humanizacji Pracy” Profesor Kazimierz Doktor był również bardzo aktywny w działalności redakcyjnej

innych czasopism naukowych; m. in. przez pewien czas pełnił funkcję redaktora naczelnego kwartalnika „Organizacja i Kierowanie”, był zastępcą redaktora naczelnego „Studiów Socjologicznych” czy też przewodniczącym Rady Programowej dwumiesięcznika „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”.

O zainteresowaniu Profesora różnymi wymiarami życia naukowego polskiej socjologii niech świadczy fakt, iż przez pół wieku, jako chyba jedyny członek Polskiego Towarzystwa Socjologicznego uczestniczył we wszystkich jego piętnastu zjazdach. Niestety, XVI Zjazd Socjologiczny (wrzesień 2016) w Gdańsku, opatrzony swoistym motto: *Solidarność w czasach nieufności*, odbędzie się już bez Jego udziału. Cześć Jego pamięci.

Danuta Walczak-Duraj
Redaktor naczelna „Humanizacji Pracy”

Łukasz Kutyló

Uniwersytet Łódzki

Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny

Katedra Socjologii Polityki i Moralności

email: lukas.kutyló@gmail.com

Rola systemu gratyfikacji w akumulacji kapitału normatywnego. Rozważania w oparciu o opinie formułowane przez Polaków i Ukraińców

Abstrakt

Przedmiotem rozważań podjętych w niniejszym artykule jest system gratyfikacji społecznych, a także pełniona przez niego rola w procesie akumulowania i użytkowania kapitału normatywnego. Przez ów system należy rozumieć sposób organizacji dostępu do społecznie pożądanых nagród. Pełni on rolę pośredniczącą między bodźcem, a więc normatywną dyspozycją behawioralną, a reakcją – określonym zachowaniem. Jeśli członkowie danej zbiorowości przyjmują, że ten system gwarantuje im dostęp do społecznie pożądanых nagród, to są bardziej skłonni do ponoszenia kosztów, czasami nawet sporych, związanych z internalizacją i realizacją normatywnych dyspozycji behawioralnych.

Empirycznym tłem dla niniejszych rozważań uczyniono funkcjonowanie tych systemów w Polsce i na Ukrainie, a więc w państwach, w których ponad dwie dekady temu rozpoczęły się procesy ukierunkowane na transformację ich gospodarek. Czy obecne w nich systemy gratyfikacji społecznych sprzyjają jednak akumulowaniu i użytkowaniu kapitału normatywnego, zwłaszcza w obszarze pracy? Aby odpowiedzieć na to pytanie, analizą objęto dane pochodzące z Generalnego Sondażu Społecznego z 2009 roku.

Słowa kluczowe: socjologia behawioralna, kapitał normatywny, system gratyfikacji społecznych, etyka pracy, transformacja ustrojowa.

Wprowadzenie

Punktem wyjścia dla rozważań przedstawionych w niniejszym tekście jest jeszcze opracowywana koncepcja kapitału normatywnego. Źródłem inspiracji, dającym impuls do jej utworzenia, stały się przemyślenia Maksa Webera zawarte w pracy pt. *Etyka protestancka a duch kapitalizmu* (Weber [1904-1905] 2010). Niemiecki uczony *implicite* opisał w niej uniwersalne mechanizmy sprzyjające kształtowaniu się nowoczesnego porządku gospodarczego, choć sam ostatecznie skupił się na ich kulturowej manifestacji. Celem tworzonej koncepcji jest zdefiniowanie tych regulacji normatywnych,

które umożliwiają danej zbiorowości mobilizację społeczną, pozwalającą na osiąganie społecznie ważnych celów (np. gospodarczych). Zbiór tych przyswajanych przez jednostkę regulacji nazwany został mianem kapitału normatywnego.

W niniejszym artykule zagadnienia z nim związane pojawiają się jednak na marginesie rozważań. Przedmiotem refleksji uczyniłem strukturalne uwarunkowania, które mogą ułatwiać bądź utrudniać akumulowanie i użytkowanie kapitału normatywnego. Wśród tych uwarunkowań szczególną rolę odgrywa system gratyfikacji społecznych, a więc sposób organizacji dostępu do społecznie pożądanых nagród. Założyłem, iż niekorzystną dla rozwoju gospodarczego jest sytuacja, kiedy ów system pozostaje wadliwy, tzn. nie gwarantuje odpowiednich gratyfikacji w zamian za wysiłek, jaki jednostki konstytuujące daną zbiorowość na siebie biorą.

Empirycznym tłem dla tych teoretycznych dociekań uczyniłem dwa kraje – Polskę i Ukrainę. Łączy je to, że w przeszłości funkcjonował w nich system komunistyczny wraz z właściwą mu gospodarką centralnie-planowaną. Na początku lat 90. w obu państwach zainicjowano także szereg reform, których celem stała się m.in. transformacja gospodarki i budowa porządku kapitalistycznego. Z wcześniejszych analiz wynika ponadto, że średni poziom kapitału normatywnego pozostaje w nich stosunkowo wysoki, zwłaszcza w porównaniu z innymi krajami europejskimi. Być może zatem to właśnie system gratyfikacji społecznych jest jednym z czynników odpowiadających za odmienne rezultaty reform, znacznie bardziej korzystne w Polsce niż na Ukrainie. Moim celem stała się więc analiza tego, jak mieszkańcy tych państw oceniają ów system i co ma wpływ na ich opinię. Aby móc zrealizować tak zdefiniowane zadanie, zdecydowałem się skorzystać z danych pochodzących z Generalnego Sondażu Społecznego z 2009 roku, poświęconego nierównościom społecznym.

1. Zagadnienia teoretyczne

Rozważania teoretyczne warto byłoby rozpocząć od zdefiniowania terminu *kapitał normatywny*. Pod pojęciem tym należy rozumieć zespół regulacji normatywnych, dyscyplinujących i integrujących jednostki, określających pożądane społecznie wzory zachowania. Te regulacje normatywne nazwałem mianem normatywnych dyspozycji behawioralnych. Mają one kontekstualny charakter w tym sensie, że odnoszą się do określonego obszaru życia społecznego (np. do pracy). Definiują takie wzory zachowania, które są w tym obszarze społecznie oczekiwane. U podstaw normatywnych dyspozycji behawioralnych leżą schematy normatywne, a więc meta-normy, które same nie określają pożądanых wzorów zachowania, a jedynie precyzują wa-

runki ich definiowania. Ich funkcjonowanie opiera się na założeniu, że realizacja celów zbiorowych pozostaje możliwa, jeśli zachowanie jednostek ulega zorganizowaniu¹. W procesie tym istotną rolę odgrywa dyscyplinowanie członków zbiorowości, a więc koncentrowanie ich aktywności na określonych działaniach, a także ich integrowanie. O ile zatem schematy normatywne mają charakter ogólny, gdyż wskazują jedynie, że jednostka powinna np. przejawiać zaangażowanie, umieć odraczać gratyfikację, mieć nad sobą kontrolę czy współpracować z innymi, o tyle normatywne dyspozycje behawioralne wprost formułują wynikające z tych schematów wzory zachowania, jakich zainteresowana mobilizacją zbiorowość powinna oczekiwać w określonych obszarach życia społecznego. Zespół tych dyspozycji warto rozpatrywać jako pewien zasób będący w posiadaniu zarówno pojedynczych jednostek, jak i całego społeczeństwa. Kapitał normatywny pozostaje zatem dobrem, dzięki któremu możliwy jest proces mobilizacji. Innymi słowy, zbiorowość, której członkowie dysponują wysokim poziomem kapitału normatywnego, ma szansę realizować właściwe sobie cele.

Te cele wyznaczają zarazem obszary życia społecznego, w ramach których ma następować proces akumulowania i użytkowania kapitału normatywnego. W społeczeństwach zróżnicowanych strukturalnie sfera ta była ograniczona zazwyczaj do określonego segmentu struktury społecznej. Dla przykładu, w zbiorowości zorganizowanej na sposób stanowy procesy mobilizacji wiązały się m.in. z wojnami między feudałami. Istniała zatem potrzeba, aby jednostki biorące w nich udział, tworzące z biegiem czasu rycerstwo, cechowały się określonymi wzorami zachowania. Schematy normatywne, stanowiące rdzeń każdego procesu mobilizacji, odpowiadały za ich dyscyplinowanie i integrowanie, ale to oczekiwania społeczne nadawały zachowaniom rycerstwa ostateczny kształt. Innymi słowy, ceniono zaangażowanie (schemat normatywny) wkładane w to, aby być dobrym wojownikiem, a jednostka przejawiająca wzory zachowania to zaangażowanie potwierdzające i ilustrujące (np. dbanie o tężyznę fizyczną, szkolenie się w walce, udział w turniejach itd.), mogła spodziewać się społecznych gratyfikacji. W społeczeństwach zróżnicowanych funkcjonalnie mobilizacja skupia się na tych obszarach, które przenikają wszystkie podsystemy społeczne (np. obszar pracy). Proces ten, a także wynikające z niego oczekiwania, co do akumulacji i użytkowania kapitału normatywnego, dotyczy już nie tylko jednostek tworzących określony segment struktury społecznej, ale wszystkich członków danej zbiorowości.

Reformację, stanowiącą punkt wyjścia dla rozważań Webera, można traktować jako proces mobilizacji, w wyniku którego następowało dyscypli-

¹ Stąd, schematy normatywne są uniwersalne i niezmiennie. Pozostają te same bez względu na to, jaki charakter ma proces mobilizacji.

nowanie i integrowanie członków zbiorowości, a zarazem koncentrowanie ich aktywności na określonym obszarze życia społecznego. Jak zauważył niemiecki uczony, Reformacja zastępowała rządy Kościoła katolickiego, skądinąd mało odczuwalne, często tylko formalne, władzą ingerującą we wszystkie sfery życia prywatnego i publicznego, w uciążliwy sposób reglamentującą egzystencję jednostki (Ibidem:24). Wyraźnym przejawem tego procesu dyscyplinowania pozostawała purytańska asceza, której głównym celem było zwalczanie *niefrasobliwego używania życia* i ukształtowanie „nowego człowieka”. Jego funkcjonowanie miało opierać się na „stałych motywach”, porządkujących zachowanie i regulujących afekt (Ibidem:85). Te motywy, o których pisał Weber, to nic innego, jak rozważane na gruncie mojej koncepcji schematy normatywne.

Ów właściwy Reformacji proces dyscyplinowania jednostek miał szczególnie charakter, gdyż w odróżnieniu od wcześniejszych jego egzemplifikacji, dotyczył nie tylko ludzi religijnych *par excellence*, skupionych w chrześcijańskich zakonach (także tych świeckich), ale wszystkich członków danej zbiorowości (Ibidem: 86-87). Boddźcem, który zintensyfikował ów proces, a w opinii Webera stał się czynnikiem stwarzającym fundament pod rozwój nowoczesnego kapitalizmu, okazał się kalwinizm. Doktryna ta definiowała obszar życia społecznego, w którym manifestować miała się społeczna i jednostkowa energia, skoncentrowana uprzednio dzięki oddziaływaniu schematów normatywnych. Tym obszarem okazała się sfera życia zawodowego (Ibidem:87). Z punktu widzenia niniejszej koncepcji, kalwińska etyka pracy pozostaje zatem zbiorem normatywnych regulacji, które będąc przez jednostkę internalizowane stawały się jej kapitałem normatywnym.

Krytycy Webera nie bez racji zwracali uwagę na to, że owe purytańskie wartości, które dały impuls dla rozwoju nowoczesnego kapitalizmu, obecne są także na gruncie innych tradycji religijnych (Andreski 1992; Bakker 2003; Samuelson 1992; Wagner-Tsukamoto 2012). Do dziś zresztą trwa dyskusja, w jakim stopniu opisany przez niemieckiego uczonego etos daje się odnaleźć w obrębie różnych, często znacznie odmiennych od protestanckiego, systemów wierzeń (zob. 2006; Chan 1996; Chong 2002; Novak 1993; Yavuz 2013), prowadzone są także badania porównawcze w tym względzie (zob. Grier 1997; McCleary, Barro 2006). Zgodnie z założeniami omawianej koncepcji, schematy normatywne, a więc uniwersalne mechanizmy będące fundamentem dla zachowań pożądaných z punktu widzenia mobilizacji społecznej (także tej gospodarczej), istnieją w ramach każdej tradycji religijnej. Dlaczego zatem nie wszędzie znajdują one takie samo zastosowanie? Odpowiada za to wiele czynników. Wśród nich można wymienić okoliczności, w jakich dana zbiorowość się znajduje, ułatwiające bądź utrudniające jej re-

alizację celów. Ich znaczenie podkreśla się m.in. w rozważaniach nad rozwojem kapitalizmu w krajach Europy Północnej (Ferguson 2013; Landes 2008). Zdarza się bowiem, że ten sam splot okoliczności w jednych zbiorowościach inicjuje procesy mobilizacyjne, umożliwiające im adaptację do nowych warunków, w innych zaś nie. Trzeba mieć też na uwadze to, że same schematy normatywne i wynikające z nich dyspozycje mają kosztowny charakter. Odwołując się do Z. Freuda ([1930] 2013) należałoby stwierdzić, że choć przyczyniają się one do rozwoju zbiorowości, to zarazem represjonują jednostkę i odraczają jej przyjemność. Aby internalizacja tych schematów i dyspozycji była w ogóle możliwa, konieczne wydaje się użycie dodatkowych mechanizmów. Być może różnice, które obserwujemy pomiędzy poszczególnymi społeczeństwami, wynikają właśnie ze skuteczności ich zastosowania. Istotną rolę pełnią tutaj m.in. dyskursywne strategie mobilizacyjne, nie tylko upowszechniające normatywne dyspozycje behawioralne, ale także dostarczające członkom zbiorowości wyjaśnień, dlaczego należy się do nich stosować. Ważna funkcja przypada też systemowi gratyfikacji społecznych, a więc sposobowi organizacji dostępu do społecznie pożądanых nagród. I to na tym mechanizmie skupi się teraz moja uwaga.

Aby móc wyjaśnić jego funkcjonowanie i rolę, jaką system ten pełni w procesie akumulowania i użytkowania kapitału normatywnego, musimy sięgnąć wpierrw do założenia, które na gruncie omawianej koncepcji traktuję jako aksjomat. Bliski jest mi bowiem pogląd przypisujący ludzkim decyzjom racjonalny charakter. Należy tutaj podkreślić, że owa racjonalność jest nie tylko ograniczona, do jednostki napływa w końcu tylko część informacji z otoczenia, ale także i subiektywna, gdyż sam sposób porządkowania wiedzy i jej interpretowania pozostaje właściwy dla danego człowieka. Mimo tych zastrzeżeń zakładam jednak, że w swych działaniach jednostka zawsze jest zorientowana na maksymalizowanie własnych korzyści, jakkolwiek byłyby one zdefiniowane, a także minimalizowanie strat, nawet wtedy, gdy owe zachowanie obserwator zewnętrzny postrzega jako irracjonalne. Uwzględnienie takich założeń sprawia, że sam proces akumulowania i użytkowania kapitału normatywnego, a więc skądinąd kosztownych regulacji normatywnych, należy postrzegać w określony sposób. Jednostka przyswaja i realizuje normatywne dyspozycje behawioralne pożądane z punktu widzenia zachodzącej w zbiorowości mobilizacji społecznej, wówczas gdy: (a) wiąże się to z uzyskiwaniem przez nią oczekiwanych gratyfikacji społecznych; (b) ma nadzieję na otrzymanie tych nagród w przyszłości. Trzeba tutaj poczynić jednak pewne zastrzeżenia. Po pierwsze, gratyfikacje nie muszą mieć materialnego charakteru. W rzeczywistości są nimi wszelkie sankcje pozytywne. Po drugie, odraczanie gratyfikacji jest dla zbiorowości (a w zasadzie to dla jej elity) dość kosztowne, gdyż konieczne staje się opracowanie takich narracji,

które będą to usprawiedliwiać i uzasadniać. Dla przykładu, mogą one sugerować, że człowiek uzyska interesujące go nagrody w życiu pośmiertnym, albo – jak w „micie liberalnym” opisywanym przez Immanuela Wallersteina (zob. Wallerstein 2004) – pełna poświęcenia i wyrzeczeń praca przyniesie korzyści nie tyle jemu, co jego dzieciom.

Aby zatem proces akumulacji i użytkowania kapitału normatywnego postępował, zwłaszcza w dłuższym okresie, konieczne wydaje się zorganizowanie takiego systemu bodźców i nagród, który byłby dla członków danej zbiorowości: (a) efektywny, a więc gwarantujący odpowiednie gratyfikacje; (b) sprawiedliwy, tzn. zapewniający „uczciwy” podział nagród w obrębie zbiorowości, dający dostęp do gratyfikacji tylko (bądź głównie) w oparciu o kapitał normatywny, jakim jednostka dysponuje; (c) przejrzysty, a więc składający się z reguł zrozumiałych dla przedstawicieli danej zbiorowości; oraz (d) stabilny, tzn. trwały, niepodlegający zbyt często zmianom. Gdy system ten jest wadliwy, to nawet sprawnie funkcjonujące dyskursywne strategie mobilizacyjne nie są w stanie, zwłaszcza w dłuższym okresie, skutecznie regulować zachowania jednostek. Na tego rodzaju nieprawidłowości zwróciła uwagę D. Walczak-Duraj opisując sposób organizacji przedsiębiorstw w okresie Polski Ludowej. Mimo, że wzór pracownika kreowany przez propagandę komunistyczną miał pod wieloma względami purytański charakter i przynajmniej w początkach funkcjonowania ustroju komunistycznego w Polsce był przyswajany, to z czasem w przedsiębiorstwach zaczęły ogniskować się negatywne tendencje związane m.in. z marnotrawstwem, złą organizacją pracy, czy niesprawiedliwą polityką płacową, co w ostateczności doprowadziło do kryzysu etosu pracy (a więc załamania się procesów akumulacji i użytkowania kapitału normatywnego) (Walczak-Duraj 2002:59-87).

Jak widać zatem, rozwój gospodarczy z punktu widzenia omawianej koncepcji należy traktować także jako proces mobilizacji zasobów ludzkich, w wyniku którego zachowania członków zbiorowości podlegają regulacji. Następuje dyscyplinowanie i integrowanie jednostek, a także koncentrowanie ich aktywności i uwagi na tych sferach życia społecznego, które wydają się istotne dla osiągnięcia przez zbiorowość pożądaných celów. Proces ten nie jest możliwy bez mechanizmów, które pośredniczą między bodźcem, a więc normatywną dyspozycją behawioralną, a zachowaniem z tej dyspozycji wynikającym. Omawiany system gratyfikacji pełni właśnie taką rolę. Warto byłoby zatem przyjrzeć się bliżej jego funkcjonowaniu, a same rozważania oprzeć na danych empirycznych.

2. System gratyfikacji społecznych w Polsce i na Ukrainie. Metodologiczne założenia analizy

Kontekstem empirycznym dla rozważań teoretycznych uczyniłem dwa europejskie kraje – Polskę i Ukrainę. Pod wieloma względami pozostają one do siebie podobne. Przez długi czas funkcjonował w nich system komunistyczny wraz z właściwą mu gospodarką centralnie planowaną. Z kolei na początku lat 90., w obu krajach rozpoczął się proces transformacji, który miał doprowadzić do ukształtowania się w nich demokracji liberalnych i gospodarek rynkowych. Mimo, że państwa te rozpoczynały w podobnym punkcie, który zobrazować można odwołując się np. do wskaźników ekonomicznych, to jednak rezultaty, jakie udało im się osiągnąć, pozostają odmienne i są znacznie bardziej satysfakcjonujące w przypadku Polski. Dla przykładu, jeśli przedmiotem analizy uczynimy Produkt Krajowy Brutto *per capita*, to w 1991 roku jego wartość wynosiła odpowiednio: 1489 USD na Ukrainie oraz 2192 USD w Polsce. Po dwudziestu trzech latach większy postęp nastąpił w drugim z wymienionych krajów. W 2014 roku wartość tego wskaźnika wynosiła 3082 USD na Ukrainie oraz 14422 USD w Polsce. Rozważając te dane nie należy zbyt pochopnie przeceniać bądź niedoceniać określonych modeli transformacji. Niewielka dynamika w zakresie PKB *per capita* na Ukrainie stanowi w pewnej mierze skutek rozpadu ZSRR i oddalenia od rynków, który kryzys z tego rozpadu wynikający mogłyby zrekompensować. Stąd, średni wzrost w latach 1991-2014 wynosił w tym kraju: -1,84 proc., podczas gdy w Polsce: 3,69 proc.

Zgodnie z założeniami obecnymi na gruncie omawianej koncepcji teoretycznej, jednym z czynników odpowiedzialnych za słabszy rozwój gospodarczy Ukrainy może być gorsza organizacja zasobów ludzkich w trakcie procesu mobilizacji. W takiej sytuacji mechanizmy, za pomocą których następuje proces dyscyplinowania i integrowania jednostek, a także koncentrowania ich uwagi i aktywności na społecznie istotnych obszarach życia społecznego, działają wadliwie. Takiemu obrazowi Ukrainy w pełni nie odpowiadają jednak dane empiryczne pochodzące z sondaży realizowanych w ramach Europejskiego Badania Wartości. Dzięki ich analizie udało się oszacować średni poziom kapitału normatywnego. Aby zdefiniować jego wartość, skorzystano z pytania obecnego w sondażach z lat 1999 i 2008².

² Pytanie brzmiało następująco: *Czy zgadza się Pan(i), czy też nie z następującym stwierdzeniem?* Respondent miał łącznie ustosunkować się do sześciu sformułowań, przy czym jedno z nich (*Nikt nie powinien być zmuszany do pracy, jeśli tego nie chce*) zostało przez nas wykluczone z dalszej analizy. Treść pozostałych stwierdzeń była następująca: (1) *Do tego, by człowiek mógł w pełni rozwinąć swoje talenty, potrzebna jest praca*; (2) *Otrzymywanie pieniędzy bez zapracowania na nie jest upokarzające*; (3) *Ludzie, którzy nie pracują, stają się leniwi*; (4) *Praca jest obowiązkiem wobec społeczeństwa*; (5) *Pracę powinno się zawsze stawiać na pierwszym miejscu, nawet jeśli oznacza to konieczność poświęcenia jej więcej*

Respondent miał się w nim ustosunkować do różnych stwierdzeń, wprost dotyczących pracy, a przy okazji określających, w jakim stopniu udało mu się zinternalizować dyscyplinujące i integrujące schematy normatywne, odzwierciedlone za pomocą konkretnych wzorów zachowania. Opracowana w ten sposób skala posłużyła do pomiaru omawianego kapitału. Jego wartość mieściła się od 1 do 5. Im była wyższa, tym wyższym poziomem kapitału normatywnego cechował się respondent. Skala okazała się rzetelna (alfa Cronbacha $\alpha=0,780$).

Jeżeli przedmiotem analizy uczynimy średnią wartość kapitału normatywnego w danym kraju, to okaże się, że na Ukrainie wartość ta należała do przeciętnych w Europie zarówno w 1999 roku, jak i w 2008, i wynosiła odpowiednio: 3,64 i 3,72. Z kolei, jeśli chodzi o Polskę, to w 1999 roku należała ona do grona tych krajów europejskich, w których średnia wartość kapitału normatywnego była wysoka – w przypadku Polski wynosiła: 3,94. Nieco inna sytuacja miała jednak miejsce w 2008 roku. Polska z wynikiem 3,48 znalazła się w grupie państw o niskiej średniej wartości omawianego kapitału. Dane te mogą sugerować, że istnieją pewne przeszkody, które uniemożliwiają Ukrainie pełne wykorzystanie potencjału tkwiącego w zasobach ludzkich. Mimo bowiem przeciętnej, a nawet stosunkowo wysokiej wartości kapitału normatywnego, gospodarka tego kraju rozwija się poniżej jego możliwości. Być może te same bariery odpowiadają za spadek średniej wartości omawianego kapitału w Polsce. Źródeł tych trudności warto poszukiwać w systemach gratyfikacji społecznych właściwych dla obu państw. Wydaje się bowiem, że ich wadliwe funkcjonowanie utrudnia bądź spowalnia rozwój gospodarczy, a być może tłumaczy też omawiane wcześniej różnice istniejące między tymi krajami. Pierwsze pytanie, jakie należy postawić w rozważaniach, brzmi zatem następująco:

Pytanie I: *Jak mieszkańcy obu krajów oceniają obecne w nich systemy gratyfikacji społecznej?*

Aby na nie odpowiedzieć, przedmiotem badania uczyniłem dane pochodzące z Generalnego Sondażu Społecznego z 2009 roku³, dotyczącego nierówności społecznych. Punktem wyjścia dla analizy stało się pytanie N1, w którym badany miał ustosunkować się do tego, jak ważne dla odniesienia sukcesu w życiu jest: pochodzenie z bogatej rodziny, dawanie łapówek, urodzenie się mężczyzną lub kobietą, posiadanie dobrze wykształconych rodzi-

czasu. Badany mógł odnieść się do tych stwierdzeń korzystając z takich kategorii odpowiedzi jak: *zdecydowanie się zgadzam, raczej się zgadzam, ani się zgadzam ani się nie zgadzam, raczej się nie zgadzam, zdecydowanie się nie zgadzam*.

³ Jest to ostatni sondaż poświęcony nierównościom społecznym, zrealizowany w ramach Generalnego Sondażu Społecznego.

ców, dobrych znajomości czy powiązań politycznych⁴. Wymienione w nim stwierdzenia dotyczą sytuacji, w których dostęp do nagród społecznych zależał nie tylko (bądź głównie) od kapitału normatywnego, ale także od przypisanej jednostce pozycji społecznej, jej zamożności bądź koneksji. Są to zatem bariery, które w pewnym momencie powodują, że akumulacja i użytkowanie omawianego kapitału stają się dla jednostki nieracjonalne (gdyż nie gwarantują dostępu do nagród). W oparciu o to pytanie udało mi się zbudować skalę wadliwości systemu gratyfikacji społecznych, która okazała się rzetelna (alfa Cronbacha $\alpha=0,715$). Ogólna ocena dokonywana przez respondenta, będąca średnią jego odpowiedzi na poszczególne stwierdzenia zawarte w pytaniu, mieściła się w przedziale od 1 do 5. Im była wyższa, tym gorzej oceniał on system gratyfikacji społecznych funkcjonujący w jego kraju.

Drugie z interesujących mnie zagadnień dotyczyło czynników, które mogłyby determinować tę ocenę. Problem ten postanowiłem sformułować w postaci następującego pytania:

Pytanie II: *Jakie czynniki mają wpływ na to, że jednostki w określony sposób oceniają system gratyfikacji społecznych?*

W ich poszukiwaniu musiałem ograniczyć się do danych zebranych w ramach Generalnego Sondażu Społecznego z 2009 roku. Tylko w takim wypadku możliwe było przeprowadzenie interesujących mnie operacji statystycznych. Same dane okazały się jednak źródłem inspiracji. Na wstępie założyłem, że istotną rolę w ocenie omawianego systemu powinien odgrywać stosunek jednostki do nierówności społecznych. W im większym stopniu pozostaje ona przekonana o konieczności intensyfikacji działań państwa na rzecz redystrybucji dochodu narodowego i wsparcia najsłabszych, tym bardziej będzie wyczulona na wszelkie przejawy niesprawiedliwości społecznej (nierównego dostępu do nagród) i skora do negatywnej oceny systemu gratyfikacji społecznych. Uwzględnienie takiego założenia sprawiło, że konieczne stało się sformułowanie poniższej hipotezy:

Hipoteza I: *W im większym stopniu jednostkę cechuje orientacja egalitarna, tym bardziej będzie ona skłonna do negatywnej oceny systemu gratyfikacji społecznych.*

Opracowując skalę orientacji egalitarnej korzystałem z pytań N6, N7a, N7b, N8a oraz N8b, użytych we wskazanym już sondażu⁵. Skonstru-

⁴ W pytaniu pojawiło się więcej stwierdzeń, do których respondent miał się ustosunkować. W procesie analizy zostały one jednak wykluczone – uniemożliwiały bowiem budowę skali, która w rzetelny sposób służyłaby do pomiaru wadliwości systemu gratyfikacji społecznych.

⁵ Pierwsze z nich brzmiało: *Przeczytam teraz Panu/i cztery opinie. O każdej proszę powiedzieć, czy Pan/i się z nią zdecydowanie zgadza, zgadza się, ani się zgadza ani nie zgadza, nie zgadza się, czy też zdecydowanie się nie zgadza?* Badany miał ustosunkować się do takich stwierdzeń jak: *Różnice dochodów są [w Polsce, na Ukrainie] zbyt duże (N6a); Do zadań rządu powinno należeć zmniejszanie różnice w dochodach między ludźmi z wysokimi i niski-*

owana w ten sposób skala okazała się rzetelna (alfa Cronbacha $\alpha=0,724$). Przypisana jednostce wartość, będąca średnią jej odpowiedzi na powyższe pytania, odzwierciedlająca jej stosunek do uwzględnionych na skali problemów, mieściła się w przedziale od 1 do 5. Im była wyższa, tym w większym stopniu danego respondenta cechowała orientacja egalitarna.

Na ostateczną ocenę systemu gratyfikacji społecznych może mieć ponadto wpływ poczucie, że w społeczeństwie ma miejsce konflikt toczący się między warstwami uprzywilejowanymi a tymi, które uprzywilejowane nie są. Ten konflikt nazwałem strukturalnym. Swój pogląd odnośnie jego wpływu na ocenę systemu gratyfikacji społecznych wyraziłem za pomocą następującej hipotezy:

Hipoteza II: *Im bardziej jednostka jest przekonana o tym, że w społeczeństwie ma miejsce konflikt strukturalny, tym gorzej ocenia ona obecny w nim system gratyfikacji społecznych.*

Konstruując skalę świadomości konfliktu strukturalnego korzystałem z pytania N9⁶. Pomiar odbywał się na skali od 1 do 4, gdzie 1 – to – w opinii respondenta – brak konfliktu, a 4 – bardzo silny konflikt. Końcowa wartość przypisana badanemu była średnią jego odpowiedzi na stwierdzenia zawarte w pytaniu N9. Zbudowana w ten sposób skala okazała się rzetelna (alfa Cronbacha $\alpha=0,850$).

Ostatecznie, aby zdefiniować czynniki determinujące ocenę wadliwości systemu gratyfikacji społecznych w Polsce i na Ukrainie, opracowałem równanie regresji, w którym zmienną objaśnianą była ocena wskazanego systemu, a zmiennymi objaśniającymi skonstruowane uprzednio dwie zmienne latentne (orientacja egalitarna i świadomość konfliktu strukturalnego) oraz szereg zmiennych obserwowalnych (płeć, wiek, poziom wykształcenia, do-

mi dochodami (N6b); Rząd powinien zapewnić bezrobotnym godziwy standard życia (N6c); Rząd powinien przeznaczać mniej pieniędzy na świadczenia socjalne dla ludzi biednych (odpowiedzi kodowano odwrotnie) (N6d). Treść pozostałych pytań była następująca: Jak Pan/i sądzi, czy ludzie dużo zarabiający powinni oddawać na podatki większą część swoich dochodów niż ludzie mało zarabiający, taką samą czy też mniejszą część? (pyt. N7a); Ogólnie biorąc, jak Pan/i ocenia obecny system podatkowy [w Polsce/na Ukrainie] dla ludzi o wysokich dochodach? (pyt. N7b); Czy jest to sprawiedliwe czy też niesprawiedliwe – słuszne czy niesłuszne – że ludzie z wyższymi dochodami mogą zapewnić sobie lepszą opiekę medyczną, niż ludzie z niższymi dochodami? (pyt. N8a); Czy jest to sprawiedliwe czy też niesprawiedliwe – słuszne czy niesłuszne – że ludzie z wyższymi dochodami mogą zapewnić swoim dzieciom lepsze wykształcenie, niż ludzie z niższymi dochodami? (pyt. N8b).

⁶ Brzmiało ono następująco: *We wszystkich krajach występują różnice lub nawet konflikty między różnymi grupami społecznymi. Jak silne Pana/i zdaniem są [w Polsce/na Ukrainie] konflikty... Następnie badany miał ustosunkować się do czterech stwierdzeń: Między ludźmi bogatymi i biednymi? (N9a); Między robotnikami i pracownikami umysłowymi? (N9b); Między kadrą kierowniczą i pracownikami? (N9c); Między ludźmi z najwyższych i najniższych warstw społecznych? (N9d).*

chód na osobę, dochód w gospodarstwie domowym). Równanie regresji przyjęło następującą postać:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \beta_5 x_5 + \beta_6 x_6 + \beta_7 x_7,$$

gdzie: y – ocena wadliwości systemu gratyfikacji społecznych, x_1 – wskaźnik orientacji egalitarnej, x_2 – wskaźnik świadomości konfliktu strukturalnego, x_3 – płeć, x_4 – wiek, x_5 – poziom wykształcenia, x_6 – dochód na osobę, x_7 – dochód w gospodarstwie domowym.

Na empiryczną część rozważań złożyły się zatem dwa badania. Celem pierwszego z nich było zdefiniowanie tego, jak respondenci z Polski i Ukrainy oceniają systemy gratyfikacji społecznych obecne w ich krajach. W drugim zaś skupiłem się na zidentyfikowaniu czynników na tę ocenę wpływających. Tutaj przeprowadzone zostały dwie analizy – jedna w odniesieniu do Polski, druga zaś dotycząca Ukrainy.

3. Ocena systemów gratyfikacji społecznych w Polsce i na Ukrainie oraz identyfikacja czynników tę ocenę determinujących

W procesie szacowania oceny systemu gratyfikacji społecznych zastosowanie znalazła jednoczynnikowa analiza wariancji (ANOVA). Uzyskano istotny statycznie efekt przynależności państwowej respondenta: $F(39, 47091) = 326,812$; $p < 0,001$. Porównanie *post hoc* testem Gamesa-Howella wykazało, że średnia ocena wadliwości systemu gratyfikacji społecznych jest w Polsce nieco niższa ($M = 3,03$; $SD = 0,72041$) aniżeli na Ukrainie ($M = 3,11$; $SD = 0,74408$). Ogółem jednak, oba kraje znalazły się w tej grupie, w której wskazany system postrzega się źle bądź bardzo źle. Szczegółowe dane dotyczące państw, których przedstawiciele wzięli udział w sondażu zaprezentowane zostały w tabeli 1.

Tabela 1

Ocena wadliwości systemu gratyfikacji społecznych w poszczególnych krajach (2009 rok)

Grupy krajów, w których ocena wadliwości systemu gratyfikacji społecznych jest:	Średnia ocena wadliwości systemu gratyfikacji społecznych w poszczególnych krajach
bardzo niska	Finlandia (2,09), Nowa Zelandia (2,13), Dania (2,20)
niska	Japonia (2,23), Francja (2,25), Wielka Brytania (2,28), Szwecja (2,31), Australia (2,35), Norwegia (2,35), Argentyna (2,42), Islandia (2,44), Szwajcaria (2,48)
przeciętna	Belgia (2,53), Stany Zjednoczone (2,61), Estonia (2,63),

	Chile (2,64), Portugalia (2,64), Hiszpania (2,68), Wenezuela (2,68), Czechy (2,69), Tajwan (2,70), Niemcy (2,71), Turcja (2,80), Łotwa (2,84), Izrael (2,87), Rosja (2,90), Austria (2,92), Włochy (2,92)
wysoka	Filipiny (2,95), Słowenia (2,97), Korea Południowa (2,98), Chorwacja (2,99), Bułgaria (3,03), Polska (3,03), Słowacja (3,06), Węgry (3,06)
bardzo wysoka	RPA (3,11), Ukraina (3,11), Chiny (3,47)

Źródło: na podstawie danych pochodzących z Generalnego Sondażu Społecznego dotyczącego nierówności społecznych (2009 rok)

Jak widać, wśród krajów, w których system gratyfikacji społecznych został źle bądź bardzo źle oceniony dominują te zlokalizowane w Europie Wschodniej (Bułgaria, Chorwacja, Polska, Słowacja, Słowenia, Ukraina, Węgry) oraz na Dalekim Wschodzie (Chiny, Filipiny, Korea Południowa). Inna sytuacja ma miejsce w państwach rozwiniętych gospodarczo, a zarazem posiadających długą tradycję rządów prawa.

Jakie czynniki mają jednak wpływ na tę ocenę? Aby odpowiedzieć na to pytanie, a zarazem zweryfikować postawione wcześniej hipotezy, przeszedłem do drugiej części badania. W analizie regresji zastosowanie znalazła metoda eliminacji wstecznej. Założyłem, że w ostatecznym modelu chcę dysponować zmiennymi objaśniającymi w istotny sposób związanymi ze zmienną objaśnianą. W tabeli 2 przedstawiłem wyniki analizy regresji wielorakiej dla próby polskiej.

Tabela 2

Wyniki analizy regresji wielorakiej dla próby polskiej (2009 rok)

Lp.	Zmienne objaśniające:	Współczynniki niestandardyzowane		Współczynnik standaryzowany	t	Istotność
		B	Błąd stand.	Beta		
1.	Stała	2,640	0,223	-	11,832	0,000
	Orientacja egalitarna	0,091	0,039	0,094	2,327	0,020
	Świadomość konfliktu	0,119	0,044	0,104	2,713	0,007
	Płeć	- 0,143	0,055	- 0,101	- 2,627	0,009
	Wiek	0,000	0,002	0,003	0,079	0,937

	Poziom wykształcenia	- 0,010	0,013	- 0,036	- 0,825	0,410
	Dochód na osobę	- 1,142E-5	0,000	- 0,032	- 0,576	0,565
	Dochód w gosp.	- 1,268E-5	0,000	- 0,047	- 0,838	0,402
2.	Stała	2,647	0,207	-	12,788	0,000
	Orientacja egalitarna	0,091	0,039	0,094	2,344	0,019
	Świadomość konfliktu	0,119	0,044	0,104	2,715	0,007
	Płeć	- 0,143	0,054	- 0,101	- 2,628	0,009
	Poziom wykształcenia	- 0,10	0,013	- 0,036	- 0,837	0,403
	Dochód na osobę	- 1,136E-5	0,000	- 0,032	- 0,574	0,566
	Dochód w gosp.	- 1,284E-5	0,000	- 0,048	- 0,857	0,392
3.	Stała	2,654	0,206	-	12,851	0,000
	Orientacja egalitarna	0,092	0,039	0,095	2,376	0,018
	Świadomość konfliktu	0,118	0,044	0,103	2,695	0,007
	Płeć	- 0,139	0,054	- 0,098	- 2,577	0,010
	Poziom wykształcenia	- 0,011	0,012	- 0,039	- 0,926	0,355
	Dochód w gosp.	- 1,852E-5	0,000	- 0,069	- 1,649	0,100
4.	Stała	2,558	0,179	-	14,304	0,000
	Orientacja egalitarna	0,100	0,038	0,103	2,635	0,009
	Świadomość konfliktu	0,123	0,043	0,107	2,827	0,005
	Płeć	- 0,145	0,054	- 0,102	- 2,706	0,007
	Dochód w gosp.	- 2,222E-5	0,001	- 0,083	- 2,118	0,035

Źródło: na podstawie danych pochodzących z Generalnego Sondażu Społecznego dotyczącego nierówności społecznych (2009 rok).

Istotnymi statystycznie predyktorami zmiennej objaśnianej okazały się następujące zmienne objaśniające: orientacja egalitarna, świadomość konfliktu, płeć oraz dochód w gospodarstwie. Siła korelacji między nimi była istotna statystycznie, lecz zarazem nieznaczna (współczynnik korelacji r Pearsona – $|r| < 0,3$). W przypadku próby polskiej równanie regresji przyjęło poniższą postać:

$$(\text{ocena wadliwości systemu gratyfikacji społecznych}) = 2,558 + 0,100(\text{orientacja egalitarna}) + 0,123(\text{świadomość konfliktu}) - 0,145(\text{płeć}) - 0,00002(\text{dochód w gospodarstwie domowym})$$

Jak z niego wynika, negatywna ocena systemu gratyfikacji społecznej wzrasta wraz ze wzrostem orientacji egalitarnej respondenta, świadomości konfliktu strukturalnego mającego miejsce w polskim społeczeństwie oraz wraz ze spadkiem dochodu. Predyktorem wskazanej zmiennej jest też płeć. Istnieje większe prawdopodobieństwo, że kobiety będą gorzej od mężczyzn oceniać omawiany system. Mimo tych ustaleń, należy stwierdzić, że wartość eksplanacyjna i prognostyczna otrzymanego modelu jest niewielka. Wartość współczynnika determinacji R^2 wynosi bowiem $R^2 = 0,04$. Oznacza to, że wyjaśnia on jedynie 4 proc. wariancji zmiennej objaśnianej, a więc jest słabo dopasowany do danych. Podobną analizę wykonałem w odniesieniu do próby ukraińskiej. Pochodzące z niej wyniki zaprezentowałem w tabeli 3.

Tabela 3

Wyniki analizy regresji wielorakiej dla próby ukraińskiej (2009 rok)

Lp.	Zmienne objaśniające:	Współczynniki nie-standaryzowane		Współczynnik standaryzowany	t	Istotność
		B	Błąd stand.	Beta		
1.	Stała	2,366	0,248	-	9,538	0,000
	Orientacja egalitarna	0,111	0,043	0,110	2,560	0,011
	Świadomość konfliktu	0,099	0,040	0,104	2,470	0,014
	Płeć	0,039	0,066	0,025	0,594	0,553
	Wiek	- 0,003	0,002	- 0,060	- 1,371	0,171
	Poziom wykształcenia	0,005	0,018	0,012	0,278	0,781
	Dochód na osobę	- 9,146E-5	0,000	- 0,014	- 0,247	0,805

	Dochód w gosp.	6,523E-5	0,000	0,175	3,076	0,002
2.	Stała	2,371	0,247	-	9,592	0,000
	Orientacja egalitarna	0,111	0,043	0,110	2,568	0,010
	Świadomość konfliktu	0,100	0,040	0,105	2,479	0,013
	Płeć	0,044	0,064	0,028	0,689	0,491
	Wiek	- 0,003	0,002	- 0,063	- 1,469	0,142
	Poziom wykształcenia	0,004	0,018	0,010	0,236	0,813
	Dochód w gosp.	6,190E-5	0,000	0,166	3,780	0,000
3.	Stała	2,401	0,211	-	11,359	0,000
	Orientacja egalitarna	0,110	0,043	0,109	2,559	0,011
	Świadomość konfliktu	0,100	0,040	0,105	2,484	0,013
	Płeć	0,045	0,063	0,029	0,715	0,475
	Wiek	- 0,003	0,002	- 0,064	- 1,506	0,132
	Dochód w gosp.	6,271E-5	0,000	0,168	3,918	0,000
4.	Stała	2,425	0,209	-	11,630	0,000
	Orientacja egalitarna	0,110	0,643	0,109	2,559	0,011
	Świadomość konfliktu	0,101	0,040	0,106	2,515	0,012
	Wiek	- 0,003	0,002	- 0,062	- 1,458	0,145
	Dochód w gosp.	6,179E-5	0,000	0,166	3,784	0,000
5	Stała	2,299	0,190	-	12,118	0,000
	Orientacja egalitarna	0,102	0,043	0,102	2,395	0,017
	Świadomość konfliktu	0,104	0,040	0,109	2,589	0,010
	Dochód w gospodarstwie	6,861E-5	0,000	0,184	4,495	0,000

Źródło: na podstawie danych pochodzących z Generalnego Sondażu Społecznego dotyczącego nierówności społecznych (2009 rok)

W tym przypadku predyktorami zmiennej objaśnianej okazały się następujące zmienne objaśniające: orientacja egalitarna, świadomość konfliktu strukturalnego mającego miejsce w społeczeństwie oraz dochód w gospodarstwie domowym. Siła korelacji między nimi była istotna statystycznie, lecz zarazem nieznaczna (współczynnik r Pearsona – $|r| < 0,3$). Równanie regresji przyjęło ostatecznie następującą postać:

$$\begin{aligned} (\text{ocena wadliwości systemu gratyfikacji społecznych}) = & 2,299 + \\ & 0,102(\text{orientacja egalitarna}) + 0,104(\text{świadomość konfliktu}) + \\ & 0,00007(\text{dochód w gospodarstwie domowym}) \end{aligned}$$

Z równania wynika, że negatywna ocena systemu gratyfikacji społecznej nieznacznie wzrasta wraz ze wzrostem orientacji egalitarnej, świadomości konfliktu strukturalnego mającego miejsce w ukraińskim społeczeństwie oraz dochodem w gospodarstwie domowym. Podobnie jednak, jak w przypadku próby polskiej, model okazał się słabo dopasowany do danych. Wartość współczynnika determinacji R^2 wyniosła $R^2=0,05$. Oznacza to, że model tłumaczy jedynie 5 proc. wariancji zmiennej objaśnianej⁷.

Podsumowanie

Organizacja zasobów ludzkich, następująca w procesie mobilizacji społecznej, opiera się nie tylko na normatywnych regulacjach definiujących pożądane wzory zachowania, ale także na tym, co nazwałem mianem mechanizmów pośredniczących. Ich nazwa wynika z tego, że pośredniczą one między normatywną dyspozycją behawioralną a zachowaniem, jakie z tej dyspozycji wynika. Wśród tych mechanizmów pośredniczących istotną rolę pełnią: (a) dyskursywne strategie mobilizacyjne, które nie tylko upowszechniają

⁷ Mimo, że opracowane modele okazały się słabo dopasowane do zmiennych, to nie należy jednak zbyt wcześnie odrzucać hipotez sformułowanych w badaniu. Wydaje się, że wpływ na uzyskane wyniki mógł mieć czynnik metodologiczny. Budując wskaźnik orientacji egalitarnej i świadomości konfliktu strukturalnego korzystałem z pytań, w których kategorie odpowiedzi tworzyły skalę porządkową. Aby móc wykonać interesujące mnie operacje statystyczne poczyniłem pewne zmiany. Dokonałem reinterpretacji owych skal, w wyniku której zmienne jakościowe, odzwierciedlające odpowiedzi respondentów, zacząłem traktować jako zmienne ciągłe. Taka praktyka jest powszechna w badaniach społecznych. Kiedy jednak rozpiętość skali porządkowej nie jest zbyt duża, to skutki tej reinterpretacji mogą nie przynieść w toku analizy oczekiwanych rezultatów. Ze względu na to, że pytania, na podstawie których zdecydowałem się zbudować omawiane wskaźniki, opierały się na skalach pięciostopniowych, to takie wyjaśnienie wyników badania wydaje się uzasadnione. W przyszłości warto skonstruować narzędzie, w którym respondent będzie miał możliwość sformułowania odpowiedzi na bardziej rozbudowanej skali pomiaru. Konieczne wydaje się także uwzględnienie w nim dodatkowych wymiarów interesujących nas wskaźników.

wskazane regulacje, ale co ważniejsze – dostarczają wyjaśnień obniżających ich kosztowność; a także (b) systemy gratyfikacji społecznych, organizujące dostęp do społecznie pożądanых nagród. W artykule przedmiotem rozważań uczyniłem drugi ze wskazanych mechanizmów. Jeśli w rozumieniu jednostek konstytuujących daną zbiorowość nie jest on skuteczny, sprawiedliwy, transparentny oraz stabilny, to możemy uznać, iż działa on wadliwie, utrudniając tym samym bądź uniemożliwiając owej zbiorowości realizację pożądanых przez nią celów.

Opierając się na danych pochodzących z Generalnego Sondażu Społecznego z 2009 roku dotyczącego nierówności społecznych dokonałem analizy funkcjonowania systemów gratyfikacji społecznych w dwóch krajach – w Polsce i na Ukrainie, zakładając zarazem, że różnice w ocenie owych systemów mogą być jednym z czynników tłumaczących odmienne rezultaty transformacji ustrojowej w obu państwach. Co z tych analiz wynika? Po pierwsze, moje przypuszczenia częściowo się potwierdziły. Okazało się, że system gratyfikacji społecznych lepiej jest oceniany w Polsce niż na Ukrainie. Z drugiej jednak strony, różnice istniejące między tymi krajami nie są zbyt duże. Stąd, w interpretacji uzyskanych wyników zasadne wydaje się odrzucenie wyjaśnień odwołujących się do tzw. aksjomatu tradycji kulturowych (Norris, Inglehart 2006). Zgodnie z nim, tradycja religijna ma wpływ nie tylko na wzory zachowania występujące w danym społeczeństwie, ale też na obecne w nim struktury społeczne. Akceptując to założenie należałoby się spodziewać, że silnie zakorzeniona na Ukrainie kultura prawosławna, której cechy – w opinii niektórych autorów (zob. Borowik 2000:16-30) – pozostają w kontradycji do porządku kapitalistycznego, oddziałuje na omawiany przez nas system, tzn. utrudnia taką organizację zasobów ludzkich, która sprzyjałaby rozwojowi gospodarczemu. Wyniki analizy wydają się przeczyć takiej interpretacji. Okazało się bowiem, że system gratyfikacji społecznych oceniany jest negatywnie nie tylko w większości prawosławnej Ukrainie, czy w katolickiej Polsce, ale też w innych państwach regionu. Być może świadczy to o tym, że to nie tyle tradycja religijna, co raczej doświadczenia historyczne i wynikające z nich względnie trwałe instytucje społeczne, mają wpływ na ostateczny kształt rozważanego systemu. Tłumaczyłoby to różnice, jakie istnieją w tym względzie między Europą Wschodnią i Zachodnią. Hipoteza ta wymaga jednak weryfikacji.

Celem moich rozważań była także identyfikacja czynników, które mogą mieć wpływ na ocenę systemów gratyfikacji społecznych w Polsce i na Ukrainie. Założyłem, że istotną rolę mogą tutaj odgrywać dwie zmienne, zdefiniowane przeze mnie jako: *orientacja egalitarna* oraz *świadomość konfliktu strukturalnego*. Mimo, że wyniki zrealizowanych analiz statystycznych nie potwierdziły przyjętych przeze mnie założeń, to jednak formułowanie osta-

tecznych wniosków w tym względzie wydaje się przedwczesne. Z jednej strony, decydujący wpływ na rezultaty badania miały zapewne czynniki metodologiczne (dotyczące m.in. konstrukcji pytań i skal w ramach Generalnego Sondażu Społecznego z 2009 roku). Z drugiej zaś, wyniki badania wprost pokazują, że istnieje pewne oddziaływanie uwzględnionych przeze mnie zmiennych objaśniających na zmienną objaśnianą, choć jest ono znacznie mniejsze od oczekiwanego. Należy zatem przypuszczać, że tych czynników determinujących ocenę systemów gratyfikacji społecznych w Polsce i na Ukrainie jest więcej, a przyszłe badania tej problematyki dotyczące powinny przyczynić się do ich zdefiniowania.

Bibliografia:

1. Adas E.B., 2006, *The Making of Entrepreneurial Islam and the Islamic Spirit of Capitalism*, "Journal for Cultural Research", vol. 10(2), pp. 113-137.
2. Andreski S., 1992, *Maxa Webera olśnienia i pomyłki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
3. Borowik I., 2000, *Odbudowywanie pamięci. Przemiany religijne w Środkowo-Wschodniej Europie po upadku komunizmu*, Zakład Wydawniczy „Nomos”, Kraków.
4. Chan A., 1996, *Confucianism and Development in East Asia*, "Journal of Contemporary Asia", vol. 26(1), pp. 28-45.
5. Chong T., 2002, *Asian Values and Confucian Ethics: Malay Singaporeans' Dilemma*, "Journal of Contemporary Asia", vol. 32(3), pp. 394-406.
6. Ferguson N., 2013, *Cywilizacja. Zachód i reszta świata*, Wydawnictwo Literackie, Warszawa.
7. Freud Z., 2013, *Kultura jako źródło cierpień*, Wydawnictwo „Alatheia”, Warszawa.
8. Grier R., 1997, *The Effects of Religion on Economic Development: A Cross National Study of 63 Former Colonies*, "Kyklos", vol. 50, pp. 47-62.
9. Landes D.S., 2008, *Bogactwo i nędza narodów. Dlaczego jedni są tak bogaci, a inni tak ubodzy*, Wydawnictwo Literackie, Warszawa.
10. McCleary R.M., Barro R.J., 2006, *Religion and Economy*, "Journal of Economic Perspectives", vol. 20(2), pp. 49-72.
11. Norris P., Inglehart R., 2006, *Sacrum i profanum. Religia i polityka na świecie*, Zakład Wydawniczy „Nomos”, Kraków.
12. Novak M., 1993, *The Catholic Ethic and the Spirit of Capitalism*, The Free Press, New York.

13. Samuelson K., 1992, *Religion and Economic Action: The Protestant Ethic, the Rise of Capitalism, and the Abuses of Scholarship*, University of Toronto Press, Toronto.
14. Wagner-Tsukamoto S., 2012, *Questioning the Weber Thesis: Capitalist Ethics and the Hebrew Bible?*, "Sociology Mind", vol. 2(1), pp. 1-11.
15. Walczak-Duraj D., 2002, *Ład etyczny w gospodarce rynkowej. Doświadczenia polskiej transformacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
16. Wallerstein I., 2004, *Koniec świata jaki znamy*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
17. Weber M., 2010, *Etyka protestancka a duch kapitalizmu. Protestantckie „sekty” a duch kapitalizmu*, Wydawnictwo „Alatheia”, Warszawa.
18. Yavuz M.H., 2013, *Toward an Islamic Enlightenment: The Gülen Movement*, Oxford University Press, Oxford.

Strony internetowe:

1. Strona zawierające rezultaty Generalnych Sondaży Społecznych:
<http://www.gesis.org/en/issp/home/>

The Role of Social Gratifications System in the Process of Normative Capital Accumulation: Reflections Based on Opinions of Polish and Ukrainian Respondents

Summary

The subject of our interest is a system of social gratifications and the role, which is played by this system in the process of both accumulation as well as the use of normative capital. In our reflections, we use the term 'system of social gratifications' to describe the rules for access to socially desirable goods, characteristic of a given society. It mediates between stimulus (normative behavioral disposition) and reaction (an expected behavior). If members of a given society assume the system guarantees them an access to socially desirable goods, they are more willing to bear the costs, sometimes even large, associated with internalization and realization of normative behavioral dispositions.

In order to show how these systems work we focused on cases of two Eastern European countries (Poland and Ukraine) in our analyses. It was important for us to find out, whether the systems of social gratifications characteristic of them are effective in the process of accumulation and the use of normative capital, especially in the field of work. In order to answer this question we used a data from ISSP (International Social Survey Programme, 2009).

Key words: behavioral sociology, normative capital, system of social gratifications, work ethic, transition economies.

Peter Wegenschimmel

Uniwersytet Warszawski

Instytut Stosowanych Nauk Społecznych

wegenschimmel@eclipso.eu

Mechanizmy prekaryzujące w zatrudnianiu ukraińskich pracowników w Polsce

Abstrakt

Praca ma charakter socjologiczno-prawny i wzbogaca dotychczasowe badania nad migracjami ukraińskich pracowników do Polski rozważaniami dotyczącymi świadomości prawnej. Na podstawie badań jakościowych analizowano mechanizmy stosowane przez pracodawców, prowadzące do prekaryzacji pracowników migrujących oraz mechanizmy ochrony tej najbardziej podatniej na nadużycia grupy na polskim rynku pracy. Do pokazania ograniczeń praw obywatelskich i pracowniczych pracowników migrujących użyto koncepcji prekariatu G. Standinga. Z ich peryferyjnej pozycji prezentuje się krytyczny obraz transformacyjnej gospodarki i jej słabości.

Słowa kluczowe: socjologia prawa, świadomość prawna, studium przypadku, migracja pracownicza, Ukraina, prekariat.

Wstęp

Już przed realizacją opisywanego przedsięwzięcia dostrzegano pewne luki w ochronie praw pracowników migrujących, czyli niedbalstwo w zakresie wprowadzania w życie konwencji wskazanych przez Międzynarodową Organizację Pracy. Należałoby wspomnieć zaległą ratyfikację nie tylko ww. konwencji Nr 97 MOP, ale również konwencję Nr 189, która ma zapewnić pracownikom domowym (...) *likwidację dyskryminacji w zatrudnieniu oraz skuteczne uznanie prawa do rokowań zbiorowych* (MOP 189, Art.3). Ich realizacja mogłaby wyprowadzić dużą grupę ze stanu ryzyka. Wyjściowa hipoteza była więc następująca: przeszkoda pracowników migrujących z Ukrainy do dochodzenia swoich praw pracowniczych, okaże się dosyć wysoka. Artykuł zmierza ku rozszerzeniu definicji transformacyjnej gospodarki i jej słabości w ramach obecnie gorąco dyskutowanego fenomenu prekaryzacji pracy; definicji sformułowanej z perspektywy odległej – z pozycji pracowników zintegrowanych przez ekonomię, a często pozbawionych szans innego wsparcia ze strony państwa przyjmującego. Do tego celu po raz pierwszy w badaniach nad imigracją do Polski używano kategorię prekariatu G. Standinga. Na podstawie jakościowych, socjologiczno-prawnych badań analizowano mechanizmy stosowane przez pracodawców,

prowadzące do prekaryzacji pracowników migrujących jednej z najbardziej podatnej na nadużycia grupy na polskim rynku pracy.

1. Deregulacje polskiego rynku pracy

Przepisy prawa pracy, ich rzetelność i powszechna akceptacja stanowią ramy do kształtowania poczucia praworządności, sprawiedliwości społecznej i bezpieczeństwa socjalnego pracowników. Kodeks Pracy wystawiony był w ciągu ostatnich 25 lat na próbę kilkudziesięciu nowelizacji, przy czym każda zmiana osłabiała bądź wzmacniała pozycję pracowników. To, że prawo pracy w okresie transformacji okazało się mało odporne, wpływało (...) *niekorzystnie na poczucie stabilizacji stosunków pracy i uprawnień stron, zarówno po stronie pracowników, jak i po stronie pracodawców* (Męcina 2009:260). Stałe nowelizacje wprowadziły stan deregulatywny i uruchamiają z kolei reżim postfordowski (Ibidem). Kraj z perspektywy Europy Zachodniej peryferyjny, w obliczu nowego dostępu do innych rynków i potencjalnego outsourcingu zachodnich przedsiębiorstw do Polski, został zmuszony do wypracowania nowej strategii konkutowania swoimi tanimi kosztami pracy. Starano się adoptować maksymę stworzenia elastycznego rynku pracy wyznaczoną przez Strategię Lizbońską,¹ której intencją było służyć przyrostowi nowych miejsc pracy i obniżeniu poziomu bezrobocia. Jedną z konsekwencji tego było powstanie wtórnego segmentu rynku pracy i w związku z tym wzrost zjawiska *working poor* (Frieske 2003:230).

W tradycji socjologii demaskatorskiej A. Podgóreckiego K. Frieske wskazuje na niezamierzony efekt polityki deregulującej: *Rozmaite zabiegi deregulacyjne wpływają nie tylko – i może nawet nie przede wszystkim – na strukturę bezrobocia, lecz, co równie ważne, na strukturę zatrudnienia* (Ibidem 2003:231). Elastyczność rynku pracy implikuje zniesienie kosztów związanych z zatrudnieniem i wypowiedzeniem. Drugą stronę medalu przedstawia M. Bednarski, który, analizując rodzaje nietypowego zatrudnienia, stwierdził: *Pracodawcy starają się w tej sytuacji dokonać eksternalizacji zwiększonych ryzyk związanych z gospodarowaniem i obciążyć nimi zatrudnionych.* (Bednarski 2012:65). W ten sposób perspektywa neoklasycznej koncepcji maksymalizacji zysku skłania do outsourcingu w formie zatrudnienia terminowego lub niepracowniczego. Bednarski wyjaśnia, że poza redukowaniem odpowiedzialności, dla pracodawcy stosowanie takich umów może okazać się korzystne również ze względów socjotechnicznych, ze względu na ich działanie dyscyplinujące (Bednarski 2012:53). Cytowane tutaj badania pokazują, że takie

¹ Plan rozwoju przyjęty dla Unii Europejskiej przez Radę Europejską na posiedzeniu w Lizbonie w roku 2000.

socjotechniki stosowane są w odniesieniu do słabszych grup na rynku pracy jakimi są pracownicy migrujący i do jego tzw. drugiego segmentu².

2. Prekariat migracyjny

Termin *prekariat* został wprowadzony przez francuskich socjologów w celu opisanego pracowników tymczasowych i sezonowych w latach 80. (Urbański 2014: 54). Od początku dyskurs o prekariacie w Polsce związany był z fenomenem masowej emigracji. Według Urbańskiego, główną przyczyną emigracji obywateli krajów perferijnych, to prekaryjne warunki zatrudnienia we własnym kraju (Ibidem :78). Nie zwrócono uwagi na logiczne zależności między deregulacją a imigracją w Polsce. Jednym z niewielu dostępnych źródeł udzielających informacji o zależności imigracji od struktury zatrudnienia w Polsce są badania przeprowadzone w około 5000 przedsiębiorstwach przez Ośrodek Badań nad Migracjami w 2007 r. dotyczące roli imigrantów na polskim rynku pracy: *[T]he impact of immigrant workers on domestic employment and wages is typically relatively minor. And additional inflow of foreign workers does not push native workers out of jobs. It also does not substantially reduce wages of native workers even if they are close substitutes with immigrants. (...) Also there is no evidence on a significant impact of immigration on unemployment* (Duszczyk 2013:48).

Choć można zakładać, że deregulacja sprzyja obecności pracowników migrujących na polskim rynku pracy, nie ma do tej pory jakościowych badań afirmujących tę tezę. Nie wystarczą tutaj badania pokazujące w jakim stopniu pracownicy migrujący z Ukrainy są dotknięci panującą deregulacją, która niesie ze sobą redukcję kontroli i pozwolenie na strategie, takie jak zatrudnianie przez podwykonawców w budownictwie. Jedynie statystyki OECD potwierdzają zależność między deregulacją a imigracją, stwierdzając, że 30 proc. migrantów w Polsce jest zatrudnionych na czas określony (Castles 2009:235).

Prekariat nie cechuje się wyłącznie kapitałem ekonomicznym i charakterystyczną sytuacją zatrudnienia (MOP 2012:29), lecz wiąże się z niepewną sytuacją życiową, która ma swoją podstawę w braku społecznego wsparcia. Pracownik migrujący zostaje sprowadzony, aby przyczynić się do gospodarczego wzrostu. Jeśli wzrost osłabnie, migrant zostaje zwolniony, przy czym i pracodawca, i społeczeństwo uchylają się od wszelkiej odpowiedzialności. W przypadkach pracowników zatrudnionych na podstawie wizy z prawem do pracy mogą być oni zagrożeni nawet deportacją. Dlatego pracownika migrującego, tak jak członka prekariatu, można definiować jako osobę, która ma ograniczone prawa obywatelskie, wśród nich pracownicze.

² Badanie „Underemployment – społeczne i gospodarcze konsekwencje zjawiska“ zostały przeprowadzone przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w latach 2010-2011.

Standing nawiązuje do średniowiecznej angielskiej koncepcji *denizen* jako cudzoziemca, który zgodnie z prawem zwyczajowym był osobą o ograniczonych prawach w państwie przyjmującym. *Wszyscy międzynarodowi migranci są denizenami posiadającymi w różnych grupach różne prawa – podstawowe prawa obywatelskie, socjalne, polityczne, ekonomiczne, kulturalne – ale nigdy wszystkie razem* (Standing 2014:198).

Z jednej strony badano (tak jak Standing), w jaki sposób prekaryjny status pracowników migrujących czyni ich bardziej podatnymi na nadużycia ze strony pracodawców. Z drugiej strony uwzględniano fakt, że przeprowadzenie prekaryjnych pracowników zawsze wpływa na całe społeczeństwo państwa przyjmującego. Substandardowe zatrudnienie migranta w pewnym zakładzie może wpływać na odczuwane bezpieczeństwo miejsca pracy wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. W swojej przedmowie do polskiego wydania G. Standing stwierdził, iż *wzrost liczby prekariuszy jest napędzany także przez napływ imigrantów do Polski – zjawisko cokolwiek ironiczne, jeśli weźmie się pod uwagę odpływ Polaków do innych części Europy* (Standing 2014:22). Zjawisko wymiany pracowników może okazać się mniej ironiczne niż instrumentalne i całkiem zrozumiałe, patrząc na całość deregulującego się polskiego rynku pracy i jego chęć dogonienia krajów Zachodniej Europy poprzez stawianie na tanią siłę roboczą – najprostszą ofertę kraju peryferyjnego.

3. Case studies

3. 1. Metodologia

Socjologia prawa umożliwia relacje z (...) *other bodies and agencies that construct social relations, suchs as families, households, and economic and political institutions* (Griffiths 2005:130). W przeprowadzonych badaniach są to bezpośredni lub pośredni aktorzy systemu migracji, jak np. urzędy pracy, Państwowa Inspekcja Pracy, agencje zatrudnienia, organizacje pozarządowe. Badanie ma na celu analizę świadomości prawnej ukraińskich pracowników migrujących, tj. z jednej strony ich subiektywne prawo intuicyjne, przekształcone przez ukraińskie prawo pracy i ukraińskie praktyki związane z zatrudnieniem; a po drugiej ich wyobrażenia i znajomość polskiego prawa oficjalnego dzięki ulotkom, rozmowom o charakterze nieformalnym, własnym doświadczeniom. Oba aspekty łączy metodologicznie pojęcie świadomości prawnej, które stanowi jeden z punktów wyjścia do niniejszego badania.

A. Podgórecki stwierdza, że: *Przez świadomość prawną rozumie się ekletyczną zbitkę pojęciową uwzględniającą trzy podstawowe elementy: znajomość prawa, ocenę prawa, postulaty czy propozycje jego zmiany* (Podgórecki 1972:8). W niniejszym badaniu pojęcie to okazuje się szczególnie nłaadowane prądem, ponieważ zderzają się w nim świadomość prawna migran-

tów, którzy ucieleśniają odrębny system wartości, z prawem obowiązującym na terenie Polski. Przez przymus regularnego zapewniania sobie dokumentów legalizujących pobyt i pracę, prawo wkracza głęboko w ich życie codzienne, gdzie koliduje z wcześniej wykształconym prawem intuicyjnym. Fakt ten kwalifikuje ich do przynależności do grupy outsiderów w rozumieniu Podgóreckiego (1971:464). Przynależność do prekariatu definiuje niepewność, której przyczyną jest specyficzna pozycja na rynku pracy. Badano, mówiąc w kategoriach Standinga (2014:199-200), migrantów czasowych, sezonowych i dłuteterminowych. Poza pochodzeniem ukraińskim, kluczowymi kryteriami doboru uczestników badań było posiadanie ważnej wizy na pracę, oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy albo karty pobytu oraz doświadczenie z konfliktami w zatrudnieniu w Warszawie. Kryterium stanowi więc legalność pobytu (choć nie wyklucza to wcześniejszych okresów bez tytułu pobytowego), ale nie pracy.

Sedno badania stanowi tzw. (...) *metoda polegająca na analizie materiałów prawnych* (Podgórecki 1971:216), zaliczona przez A. Podgóreckiego do metod ważnych w socjologii prawa. Celowo wybrano pięć przypadków z archiwum Stowarzyszenia Interwencji Prawnej. Wybierając, zwrócono uwagę na szerokie zróżnicowanie czynników prekaryzacji: status prawny migranta, płeć, staż migracyjny, sposób umowy i zatrudnienia (z udziałem pośrednika czy bezpośrednio przez polskiego pracodawcę) oraz branżę. Wybrane przypadki zaczynają się od 2013 r. do aktualnie toczących się spraw. Prawnik z SIPu, następująco charakteryzuje swoich klientów: *Są to osoby niezamożne, których nie stać na opłacenie prawnika i są z sektora budowlanego czy pomocy domowej.* Trzeba jednak zaznaczyć, że już wizyta w SIPie wymaga pewnego kapitału społecznego. Dlatego poza trzema wywiadami, które dotyczą osób z wybranych przypadków z analizy danych prawnych, przeprowadzono jeszcze dziesięć indywidualnych wywiadów pogłębionych, częściowo ustrukturyzowanych, niestandardyzowanych. Miały one charakter pomocniczy, albo nawet kontrolny i uzupełniający w zgodności z zasadą triangulacji metodologicznej. Lista poszukiwanych informacji obejmowała sposób znalezienia pracy, kontakt z pracodawcą, definicje ryzyk, znajomość instytucji publicznych, postrzeganie prawa pracy oraz pytanie o możliwości oporu. Pracownicy migrujący byli rekrutowani zgodnie z doбором według metody kuli śnieżnej. Dodatkowo przeprowadzono dziesięć indywidualnych wywiadów częściowo ustrukturyzowanych i niestandardyzowanych, których celem było docieranie do informacji o codziennych praktykach Ukraińców w zakresie pracy na podstawie doświadczeń aktorów życia publiczno-politycznego oraz analiza stosunku aktorów życia publiczno-politycznego wobec ukraińskich pracowników w Warszawie i polskiej polityki imigracyjnej. Byli to przedstawiciele związków

zawodowych (FZZ , NSZZ Solidarność, OPZZ, OZZIP), prawnicy oraz przedstawiciel agencji pracy.

3.2 Strategie pracodawców służące prekaryzacji ukraińskich pracowników

Teoria dualizacji rynku pracy proponuje narzędzia uwzględniające różne czynniki umiejscawiania pracowników na rynku pracy. Teoria odróżnia pierwotny segment rynku pracy, który oferuje pracownikom różne przywileje i wysoką socjalną ochronę, od wtórnego, który cechuje się ich brakiem, co może prowadzić do prekaryzacji. W przypadku przeprowadzonych badań teoria daje możliwość specyfikowania, że badane osoby znalazły się we wtórnym segmencie nie z powodu wykształcenia, które wśród nich było bardzo wysokie, lecz z tytułu swojego pochodzenia. Czynniki migracyjny powoduje słabszą pozycję na rynku pracy, ponieważ wiąże się z niepewną sytuacją pobytową, co wpływa na pozycję w negocjacjach o warunkach zatrudnienia. Fakt, że wielka liczba mężczyzn pracuje w budownictwie, a kobiet jako pomoc domowa, potwierdza selekcję pracowników migrujących przez polski rynek pracy (...) *na podstawie płci czy siły fizycznej* (Grzymała-Kazłowska 2008:187).

Wtórny sektor polskiego rynku pracy ukształtował się wraz z odpływem siły roboczej za granicę oraz z odczuwalnym brakiem pracowników w pewnych branżach. Badania wśród pracodawców na opolszczyźnie w latach 2009-2010 wskazują, że pracodawcy wtórnego sektora najczęściej wskazują na zapotrzebowanie na cudzoziemców do utrzymania produkcji jako czynnik motywujący do zatrudniania cudzoziemców (Górski 2013). Na podstawie tej tezy można stwierdzić, że nie jest prawdą, że Ukraińscy pracownicy stanowią konkurencję dla polskich pracowników. Jak tłumaczy główny Specjalista Departamentu Legalności Zatrudnienia Państwowej Inspekcji Pracy: *Wykonują prace, które Polacy niechętnie wykonują. Pomoc domowa w prywatnym domu np., to jest dla Polek poniżające. Konkurują raczej sami ze sobą.* Mimo tego, że cudzoziemcy rzeczywiście nie stanowią konkurencji dla Polaków, pracodawcy mogą sztucznie potęgować takie uczucia niepewności wśród polskich pracowników. Sekretarz ds. międzynarodowych Inicjatywy Pracowniczej opisuje przypadek komisji operatorów: *Pracodawcy mogą wykorzystać ukraińskiego pracownika jako „straszaka“, i to już ma miejsce. Jeśli ktoś się domaga lepszych warunków pracy, to pracodawca może powiedzieć, okay, my możemy sprowadzić Ukraińców, którzy będą pracowali za mniej, więcej i ciężiej i nie będą się domagali, bo taki też jest powszechny stereotyp pracownika z Ukrainy, że on jest z punktu widzenia pracodawcy rzetelnie wydajny, pracuje ciężiej, bo nie zna polskich standardów i daje się łatwiej wykorzystywać.*

Warto się przyjrzeć różnym strategiom, przy pomocy których pracodawcy mogą dążyć do realizacji swojego punktu widzenia. Typową neoliberalną strategią zarządzania jest outsourcing wszelkich odpowiedzialności. W przypad-

ku ukraińskich pracowników migrujących mogą to być: legalizacja pobytu, legalizacja zatrudnienia, odprowadzenie składek do ZUSu, zapewnianie pracownikom płatnego urlopu. Outsourcing odpowiedzialności na pracownika dotyczy nie tylko wypadku w pracy, o czym świadczy omówiony wyżej przypadek 3, lecz również choroby. Iwona (R8), zatrudniona na umowie o pracę, opowiada o swoich dolegliwościach przy sprzątaniu klatek schodowych:

Już parę razy się zdarzyło, że kręgosłup mnie bolał. Dwa lata temu nie mogłam wstać z łóżka. Dzwoniłam do tej pani rano. Mąż mówi: zadzwoń, przecież ona wie, że masz problemy z kręgosłupem. Dzwonię i płaczę, że nie mogę wstać z łóżka. A ona pyta: To kto teraz ma pracować? A ja mówię, jak ja mam wstać? Następnego dnia dzwoni, bo to było akurat przed świętami: czy Ty przyjdiesz na święta do pracy? A ja mówię, że nie wstaję z łóżka. To ona mówi: muszę Cię wyrejestrować. Nie będę płacić za Ciebie składek, bo Ty jesteś chora. To było dwa lata temu. Ona myślała, że ja znalazłam sobie inną pracę, powiedziała mi tak wprost w oczy. Bo ona wiedziała, że ja miałam kiedyś dorywczo jeszcze dużo prac. A teraz nie mam nic. Mąż nie szedł do pracy przez 3 dni. Po świętach dzwoniłam: czy pani chciałaby, żebym kogoś dała na zastępstwo, zanim wyzdrowieję? Powiedziała: Dobra. Jak byłam zdrowa, znowu mnie zarejestrowała.

B: *Czy nie przysługuje Pani zasiłek za czas choroby, jeśli miała Pani umowę o pracę?*

R8: *Tak, ale nie dostałam. Za 4 lata tutaj, nie miałam żadnego urlopu zapłaconego. Wszystko ze swojego konta. I zastępstwo też muszę sama znaleźć, to jest duża odpowiedzialność. Potem znowu pracowałam, ale cały czas plecy mnie bolały. Chodziłam do prywatnych lekarzy, tyle kasy wydałam. Musiałam do prywatnego, bo z funduszu nie miałam czasu.*

Sekretarz ds. międzynarodowych Inicjatywy Pracowniczej wspomina przypadek pracodawcy, który zatrudniał na swoich polach truskawek Ukraińców, którzy pracowali bez umów, bez ubezpieczenia. Gdy ktoś z nich zachorował, dzwonił do znajomego lekarza, z którym „na lewo” załatwiał sprawę. Dlatego dla pracodawcy i dla całego społeczeństwa pracownicy sezonowi są najtańszym rozwiązaniem, ponieważ odpada cały koszt integracji poza ekonomiczną. Wiadomo, że ci ludzie przyjeżdżają na krótko, z nastawieniem, żeby zarobić, nie integrować się, nie narzekać, wrócić. Ze społeczeństwa przejmującego spada ciężar integracji, spada ciężar służby zdrowia, edukacji, nauki języka. W większości przypadków nie są odprowadzane składki ubezpieczeniowe, emerytalne.

W ramach outsourcingu pracodawca może nawet zrzucić odpowiedzialność zatrudnienia w ogóle na pracownika w przypadkach fikcyjnego samozatrudnienia, jak na stoiskach pana F. (C1), albo w przypadku pojawienia się pośrednictwa. Prawnik ze Stowarzyszenia Interwencji Prawnej, opisuje problematyczność stałego mechanizmu związanego z zatrudnieniem poprzez pośrednika na budowie: *Nie mają umów i wtedy okazuje się, że zawsze jest ten sam schemat. Jest general-*

ny wykonawca, on zatrudnia podwykonawców, czyli takie małe firmy budowlane. Generalny wykonawca zrzuca z siebie kompletnie odpowiedzialność jak to się odbywa. Natomiast te małe firmy zatrudniają nielegalnie migrantów i zawsze działają na psychikę: musimy to szybko skończyć, wtedy nam zapłaci główny wykonawca, a ja wam zapłacę. A wtedy ci pracują po 12 godzin dziennie, starają się, żeby szybko skończyć, bo wtedy płaci główny wykonawca - po czym się okazuje, że nie ma tych pieniędzy. Jest zwykle ten sam schemat. Przestają pracować. Dzwonią to tego pracodawcy. Pytają go. Ten mówi, że generalny wykonawca jednak nie zapłacił, i nie ma pensji.

Dyrektywa 2009/52/WE Parlamentu Europejskiego i Rady, która została wdrożona w Polsce z rocznym opóźnieniem w 2012 r., miała dostarczyć prawne narzędzia pociągania głównego wykonawcy do odpowiedzialności za zaległe wynagrodzenia albo kary, gdy podwykonawca okaże się niewypłacalny. Mając na uwadze fakt, że w niektórych sektorach przeważają umowy o podwykonawstwo, konieczne jest zapewnienie, aby przynajmniej wykonawca, którego pracodawca jest bezpośrednim podwykonawcą, mógł ponosić odpowiedzialność z tytułu kar finansowych obok lub zamiast pracodawcy. W szczególnych przypadkach pozostali wykonawcy mogą ponosić odpowiedzialność z tytułu kar finansowych obok lub zamiast pracodawcy zatrudniającego nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich. Zaległe płatności, które mają zostać objęte przepisami niniejszej dyrektywy dotyczącymi odpowiedzialności, powinny obejmować również składki na fundusz urlopowy oraz na fundusz socjalny regulowane prawem lub układami zbiorowymi (Dyrektywa 2009/52/WE, Art. 20).

Efektom tak zwanej Dyrektywy Sankcyjnej, której celem jest (Słubik 2014), wyposażenie migrantów pozbawionych legalnego pobytu w wyjątkowych prawach dochodzenia swoich roszczeń (Słubik 2014). Trzeba jednak skonstatować, że odkąd w 2006 r. wprowadzony został uproszczony system legalizacji dla obywateli państw Partnerstwa Wschodniego, legalizacja pobytu o tyle nie stanowi problemu, że większość posiada dokumenty pozwalające na pobyt w Polsce, w związku z czym nie mogą korzystać z Dyrektywy Sankcyjnej.

Jedna respondentka (R10) skarżyła się, że ukraiński pośrednik zawarł z nią umowę o zupełnie innej treści ze względu na warunki zamieszkania oraz zapłaty niż w rzeczywistości. Ekspert agencji pracy EWL, potwierdza doświadczenia Nataszy. Według niego częstą praktyką ukraińskich pośredników poza pobieraniem opłat za uczestnictwo w rekrutacji jest przedstawianie fikcyjnej umowy przed wyjazdem. Natasza trafiła do zakładu, w którym więzi między Ukraińcami i Polakami były na tyle wykształcone, że po obniżeniu godzinowych stawek możliwe było zorganizowanie strajku w fabryce okien i drzwi. Według Nataszy strajkowało aż około 300 Ukraińców z ośmiu hal.

Ja wtedy jeszcze nie dobrze mówiłam po polsku. Strajkowali wszyscy. Polacy też strajkowali, bo coś tam u nich też było. Jeden albo dwa dni nikt nie pracował. Hale stawały. Niektórzy poszli do pracy. Powiedzieli: jak się stało, tak się stało. Kierownik na pewno myśli, że my jesteśmy głupi, że nie mamy wykształcenia. Bo takie zdanie o nas było w firmie. Ukraińcy wtedy zdecydowali się na strajk, ponieważ obniżenie pensji zagrażało celowi ich migracji. W swojej retoryce Natasza często powtarza znaczenie wspólnego zaangażowania, aby dążyć do celu. Pracodawcy próbowali obluźować nagłe zjednoczenie pracowników przez indywidualizację stawek. Pracownicy na taką strategię reagują strachem tak jak R2, który był dopiero od niedawna w Polsce, kiedy wziął udział w badaniu:

B.: *Jeśli nie jesteś zadowolony, czy wtedy masz prawo strajkować?*

R2.: *Lepiej po prostu znaleźć inną pracę.*

B.: *Czy nie warto pokazać pracodawcy, że tak nie można?*

R2: *Możesz im powiedzieć, ale od razu cię wyrzucą.*

W przeciwieństwie do stereotypu migranta (*passivley consigned to their conditions of exploitation and too frightened and powerless to challenge their oppressors* (Ness 2005:VIII) Mikołaj (R4) przedstawia możliwość, która przypomina kategorię codziennego oporu I. Nessa. *Jeśli nie płacą, spaliłbym samochód albo wylałbym diesel na ścianę. To jest to, co murarz może robić. A elektryk może obciąć kable. Przez cały tydzień mogą tego szukać.* Takie formy łagodnego albo ostrego oporu pojawiają się przede wszystkim wśród migrantów o małym stopniu integracji społecznej. Nie znają np. organizacji pozarządowych lub nie mają zaufania do policji. W definicji niemieckiego socjologa Ulricha Becka, (Beck 1986) brak zaufania do instytucji, przez które aktorzy są zostawieni sami sobie ze swoim ryzykiem, jest cechą charakterystyczną uczestników społeczeństwa ryzyka. Często takie osoby postrzegają swoją asertywność prawną jako naruszoną przez brak legalnej podstawy zatrudnienia. Techniki oporu codziennego mogą kompensować brak możliwości dochodzenia swoich praw drogą formalną.

Indywidualizowani pracownicy są najbardziej wydajnymi z punktu widzenia neoliberalnego zarządzania. Dlatego pan F. (C1) chciał poprzez wstrzymywanie wymiany informacji między pracownikami zapewnić możliwość zatrudnienia w substandardowych warunkach w ramach paternalistycznego typu zarządzania niezarejestrowanego przedsiębiorstwa. Takie strategie albo inne, jak np. zamykanie pracownika w domu, przyczyniają się do zahamowania jego wzrostu kapitału społecznego.

W najgłośniejszych sprawach takie strategie uniemożliwiające usamodzielnienie pracownika są jeszcze związane z takimi, które prowadzą do ścisłe-

go uzależnienia pracownika od pracodawcy. Stosowane techniki, jak zatrzymywanie paszportu, niewydawanie umowy, odwlekanie wynagrodzenia, znajdują się ewidentnie poza granicami legalności. Natasza tłumaczy logikę pracodawców w przypadku sklepów z delikatesami na Targówku: *Przez pierwsze miesiące dali tylko zaliczki. Mówią: wszystko oddamy na końcu. Ale przepraszam, to jest życie? Może ojciec choruje, albo coś się zdarzy w rodzinie. Albo dzieci zostały na Ukrainie i musisz pojechać. Różne są sytuacje, ale nie oddawali pieniędzy. Jedna pojechała na Ukrainę, zaszła w ciążę, musiała leżeć w szpitalu. Pojechała do Polski, żeby się rozliczyć. Ale oni ani jednego grosza jej nie dali. Dziewczyny pracowały tam długo, ponieważ nie mogły zabrać pieniędzy. Chcieli się upewnić, że dziewczyny wrócą. Jeśli pracowałaś za 2 tys. złotych, a dostałaś 500, to przykro Ci opuścić (R10).*

We wspólnej analizie wymiarów integracji migrantów przeprowadzonej przez Ośrodek Badań nad Migracjami odróżnia się typy idealne migranta, które cechują się pewnym statusem prawnym oraz osobnymi aspiracjami. Pierwszym wyróżnionym typem są cyrkulanci. Tworzą grupę względnie homogeniczną pod względem rodzaju posiadanego zezwolenia na pobyt. *Zazwyczaj przebywają na terytorium Polski legalnie, tj. na podstawie wizy turystycznej lub wizy w celu odwiedzin, ale pracują bez wymaganego prawem zezwolenia na pracę. Dlatego też ich sytuację prawną można by określić jako półlegalną.* (Górny 2010:198) Grupa ta nie zamierza osiedlić się w Polsce. Tę grupę ekspert z Polskiego Stowarzyszenia Pracowników Migracyjnych ma na myśli, twierdząc, że z perspektywy związków zawodowych zachowują się jak *płonące domy*. Nie zainwestowawszy w ochronę swoich praw, zgłaszają się do związków zawodowych dopiero w obliczu konfliktu. Od składek związkowych trzymają się daleko i nie mają chęci doksztalać się na punkcie swoich praw. Wśród sezonowych migrantów, jeśli w ogóle posiadają wiedzę o polskim systemie podatkowym, dominuje opinia, że podatki w Polsce są zbyt wysokie i wolą ich nie płacić. W przypadku tej grupy migranci celowo obniżają koszt integracji. Sukces swojej migracji mierzą tylko w kategorii ekonomicznej integracji.

Starają się zredukować kontakt z przyjmującym państwem do minimum. Odbierają przyjmujące państwo jako źródło potencjalnego zagrożenia. Dokładnie tak, jak amerykański filozof M. Walzer komentuje niemiecką politykę werbowania gastarbeiterów z lat 60.: *These guests experience the state as a pervasive and frightening power that shapes their lives and regulates their every move—and never asks for their opinion. Departure is only a formal option; deportation, a continuous practical threat. As a group, they constitute a disenfranchised class. They are typically exploited or oppressed as a class as well, and they are exploited or oppressed at least in part because they are disenfranchised, incapable of organizing effectively for self-defense*

(Walzer 1983:59). Jednowymiarowa integracja, tj. ograniczenie do integracji ekonomicznej, według Walzera powoduje u *gastarbeiterów* brak cech niezbędnych do kompletnej kategorii obywatelskiej, którą jest *citizen*. Od tego założenia wychodzi również teoria prekariatu G. Standinga, nazywając migrantów *denizen*. Amerykański filozof krytykuje brak integracji *gastarbeiterów* w pierwszej fali migracji z Turcji do Niemiec. Jej brak charakteryzuje pierwszą fazę migracji. Według analiz jakościowych, a nie ilościowych migracja zarobkowa z Ukrainy, która ma jeszcze przede wszystkim cechy migracji sezonowej, nadal tkwi w tej fazie początkowej. Struktury możliwości, używając pojęcia R. Mertona, na rynku pracy ograniczają ukraińskich pracowników do prac fizycznych. Nie pozwalają również migrantowi osiągnąć odczucia samoodповідzialności za swój los. Tak rozumiana migracja jest *epizodem, który pogłębia fragementaryczność i przypadkowość zdarzeń zawodowych* (Grabowska-Lusińska 2013:90); nie jest ona częścią kariery zawodowej migranta.

Przypadkowość tej migracji wiąże się z dużym ryzykiem. Handel oświadczeniami sprzyja ryzyku, ponieważ oznacza *de facto*, że pracownik migrujący pojedzie do kraju, w którym nikt na niego nie czeka. Problem tkwi nie tylko w tym, że nie zna ani prawa oficjalnego, ani praktyk na polsko-migracyjnym rynku pracy, ale jest również zmuszony do bardzo szybkiego rozpoczęcia pracy, żeby nie stracić pieniędzy w pierwszym okresie szukania zatrudnienia. W tej sytuacji pracownik migrujący często traci swoją asertywność wobec nadużyć ze strony pracodawcy. Sytuacja Romana (R1), który przyjechał do Polski na podstawie fikcyjnego oświadczenia, pogarszała się codziennie. Płacąc za pokój w hostelu, stracił całe swoje oszczędności w ciągu pierwszych dwóch tygodni. Dlatego, że był zmuszony do szybkiego znalezienia zatrudnienia, mógł się stać piłką w grze pośredników. Na portalu społecznościowym V Kontakte.ru, w grupie dla *rosyjskojęzycznych specjalistów w Warszawie*, znalazł pośrednika, który skierował go do pracy do Katowic. Pozbawiony wszelkiej asertywności posłusznie kupił bilet na pociąg do Katowic. (R1) Podobną historię początku migracji do Polski opowiadał Maksim (R5): *We Lwowie dostałem wizę. Za 150 złotych od kierowcy dostałem zezwolenie. Ta Ukrainka dostała 100 złotych od nas za pośrednictwo pracy. Pojechała z nami. Oszukała nas. Prowadziła nas do Torunia, poszła w jedną stronę i powiedziała: poczekajcie, zaraz ktoś przyjedzie. Ale nikt nie przyjechał.*

Imigranci to kolejny typ idealny. Wliczano do tej grupy wyłącznie posiadaczy zezwoleń na pobyt czasowy (w tym wiz, z wyjątkiem wiz turystycznych i w celu odwiedzin) i zezwoleń na pobyt stały, mających w Polsce aktualne jak i planowe centrum swojego życia. Imigranci nie ograniczają się do integracji ekonomicznej, lecz starają się korzystać z wielowymiarowości in-

tegracji. W każdym razie długotrwała migracja skutkuje polepszeniem ich pozycji ze względu na wymiar społeczny integracji. Nawet jeśli migrant żyje w etnohermeneutycznym otoczeniu, wraz z siecią Ukraińców powiększa się jego kapitał społeczny. Na pytanie, jaki sposób szukania pracy jest najlepszy, wszyscy respondenci polecieli szukanie przez znajomych. Na to wskazuje również wypowiedź kobiety nawiązującej do wysokiego poziomu ryzyka związanego z anonimowością Internetu, zwłaszcza dla kobiet.

B.: *Jak można znaleźć pracę w Warszawie?*

R3.: *U nas się mówi, pracy nie ma, jeśli telefon zepsuty. Dzwonię do wszystkich znajomych. Każdy chce kogoś trochę zaufanego. Raz znalazłam pracę przez Internet; to wtedy nie dają wypłaty. Nie chcę tego. Lepiej przez znajomych. Praca to jest telefon.*

B.: *A przez telefon zawsze można znaleźć?*

R3.: *Tak, nawet sami proponują.*

B.: *Mi się wydaje, że ma Pani zaletę, że Pani jest od dawna w Polsce. Jeśli ktoś jeszcze nie zna nikogo, to szuka przez Internet.*

R3: *Jak przyjechałam to było coś okropnego, burdel. Wtedy było tak: jeśli znalazłam pracę przez Internet, to brałam koleżankę, Ona stała w odległości dziesięciu metrów kiedy przyszłam do tej pani. Można pójść, a nie wrócić. Nie wiadomo co mnie spotka.*

Znalezienie pracy po znajomości można interpretować jako strategię redukcji ryzyka. Wśród osób zatrudnianych jako pomoc domowa powszechna jest praktyka polecania siebie nawzajem i szukania kogoś na zastępstwo na okres, kiedy pracownik wyjeżdża na Ukrainę (żeby organizować kolejną wizę albo na urlop). Powiększa się również kapitał społeczny przez kontakt z pracodawcą. On może być wsparciem przy znalezieniu pracy albo organizowaniu kolejnej wizy.

Zdaniem Kindlera: *Thus, Poles, especially employers, became part of the migrant institution. They acted as informal 'facilitators' who, motivated by migrants, assisted their entrance. The interaction between the Ukrainian migrant and the Polish employer stretched across time and space. In the case of experienced migrants, arrangements were made in Poland before leaving, then consulted about over the phone from Ukraine and involved an intermediary who bring the invitation to the invitee* (Kindler 2011: 123). Autorka wyjaśniła, dlaczego staż migracyjny ma znaczenie nawet przy pracach z ograniczoną możliwością awansu, jak w przypadku pomocy domowej. Staż migracyjny skutkuje większym prawdopodobieństwem skutecznego wykonywania obowiązków instytucjonalnych oraz większą wiedzą praktyczną. Powiększa on również asertywność prawną migrantów. Przez praktykę zawodową, znajomości albo interwencje organizacji pozarządowych początko-

we poczucie prawa intuicyjnego migranta coraz bardziej przemienia się w praktyczną wiedzę z zakresu prawa pracy.

Podsumowanie

Typową neoliberalną strategią zarządzania jest indywidualizacja pracowników oraz mechanizmy eksternalizacji ryzyka związanych z działalnością gospodarczą. Dlatego analiza mechanizmów prekaryzujących implikuje dwojakiego rodzaju odczarowanie pojęcia migracji pracowniczej. To jest po pierwsze, stwierdzenie, że migrant funkcjonuje na tym samym rynku pracy jak polski pracownik i pracuje często w podobnie prekaryjnych warunkach. Po drugie, migracja pracownicza nie jest wyjątkiem w systemie neoliberalnego kapitalizmu, tylko normą, która strukturalnie się w niego wpisuje. Prekaryjną sytuację pracowników migrujących określa bowiem nie tylko system migracyjny, lecz również ramy krajowego rynku pracy. Okazuje się, że w przypadku ukraińskich pracowników migrujących prekaryjny obszar strukturalnie związany z osobliwością polskiego rynku pracy jest jednak jeszcze rozszerzony o kwestie legalizacji zatrudnienia, z którego pracodawcy zrzucają odpowiedzialności. Tylko w rzadkich przypadkach migrant ma zezwolenie na pracę i pobyt dłuższy niż rok. Wynikiem dominacji jednowymiarowej integracji pracownika to, po pierwsze, hamowanie wzrostu kapitału społecznego pracownika migrującego, sprzyjającego zmianie świadomości prawnej na bardziej asertywną, zdecydowaną i zmusza pracownika do adoptowania wzorów migracji niepełnej, albo typu migranta cyrkulanta. Po drugie, prace sezonowe z ich niekontrolowanym charakterem noszą ze sobą specyficzne ryzyka związane z nierealizowaniem praw pracowniczych i obywatelskich, jak np. brak dostępu do systemu ubezpieczeń społecznych. To nie dostęp do rynku pracy okazuje się kluczową barierą, lecz barierę stanowi pełna migracja, która wiąże się z przenoszeniem centrum swojego życia do Polski. Społeczeństwo przyjmujące, tak jak przedsiębiorcy, chcące mimo wszystko wykorzystać siłę roboczą do przyspieszenia wzrostu, uchylają się od wszelkiej odpowiedzialności za przyjeżdżających aktorów tej migracji zarobkowej. Łatwa dostępność wiz i wynikający z niej półformalny charakter zatrudnienia są korzystne dla przedsiębiorcy i prekaryzują pracowników migrujących.

Bibliografia:

1. Beck U., 1986, *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Suhrkamp, Frankfurt a.M.
2. Bednarski M., Frieske K.W., (red.), 2012, *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa.

3. Duszczek M., Góra M., Kaczmarczyk P., 2013, *Costs and Benefits of Labor Mobility between the EU and the Eastern Partnership Countries. The Case of Poland*, Institute for the Study of Labor, Bonn.
4. Fihel A., Kaczmarczyk P., Mackiewicz-Łyziak J., Okólski M., 2008, *Labour mobility within the EU in the context of enlargement and the functioning of the transitional arrangements*, Ośrodek Badań nad Migracjami, Warszawa.
5. Frieske K.W., (red.), 2003, *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa.
6. Gardawski J., (red.), 2009, *Polacy pracujący i kryzys fordyzmu*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
7. Górny A., Grabowska-Lusińska I., Lesińska M., Okólski M., (red.), 2010, *Transformacja nieoczywista. Polska jako kraj imigracji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
8. Górski M., 2013, *Paragraf 53a*, „Biuletyn Migracyjny”, 43.
9. Grabowska-Lusińska I., 2013, *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
10. Grzymała-Kazłowska A., Łodziński S., (red.), 2008, *Problemy integracji imigrantów. Koncepcje, badania, polityki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
11. Kindler M., 2011, *A Risky Business? Ukrainian Migrant Women in Warsaw's Domestic Work Sector*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
12. Męcina J., 2009, *Prawo pracy w przebudowie: Kierunki i cechy ewolucji zmian w prawie pracy*, [w:] J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący i kryzys fordyzmu*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
13. Ness I., 2005, *Immigrants, Unions, and the New U.S. Labor Market*, Temple University Press, Philadelphia.
14. Podgórecki A., Kojder A., 1972, *Ewolucja świadomości prawnej i postaw moralnych społeczeństwa polskiego*, Wydawnictwa Radia i Telewizji, Warszawa.
15. Podgórecki A., 1971, *Zarys socjologii prawa*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
16. Scott J.C., 1987, *Weapons of the Weak. Everyday Forms of Peasant Resistance*, Yale University Press, New Haven.
17. Ślubik K., (red.), 2014, *Unprotected: Migrant workers in an irregular situation in Central Europe*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa.
18. Standing G., 2014, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
19. Urbański J., 2014, *Prekariat i nowa walka klas*, Instytut Wydawniczy Książka i Prasa, Warszawa.
20. Walzer M., 1983, *Spheres of Justice*, Basic Books, New York.

Akty prawne:

Konwencji Nr 189 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej pracowników domowych

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich.

Mechanisms of Precarization in the Employment of Ukrainian Migrant Workers in Poland**Summary**

Constant changes in the Polish labour law after the shock therapy in the 1990s implicate a situation of uncertainties for both sides, for the workers and for the employers. Migrant workers, for whom the deregulation of the labour market provides niches free of state control, are a special target of precarization. The purpose of this thesis is to examine the strategies which Ukrainian migrants in Warsaw face in their labour relations and which practices they use to create security in the context of informal economies and short-term migration within these niches. It is for the first time that a Polish research on labour migration reflects the position of trade unions in the migration system and that the analysis applies Guy Standing's concept of precarity on Central Europe's migration systems. Using qualitative material it provides a new approach to the Polish labour market from a peripheral perspective. The thesis summarizes qualitative field research using methods proposed by the Warsaw-based tradition of legal anthropology. By adaption of the term "legal consciousness" it analyses the main factors of setting up legal assertiveness of Ukrainian migrant workers in Warsaw.

Key words: Poland, Warsaw, Ukraine, labour migration, case studies, precariat, anthropology of law, legal consciousness, labour market deregulation.

Maria Miczyńska – Kowalska
Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie
Wydział Agrobiotechnologii
Katedra Ekonomii i Agrobiznesu
Maria.Miczynska@up.lublin.pl

Paradygmat pracy a paradygmat konsumpcji w postrzeganiu rzeczywistości społecznej. Konsumpcyjny charakter społeczeństwa ponowoczesnego

Abstrakt

W związku z tym, że w społeczeństwie współczesnym, określanym mianem społeczeństwa informacyjnego, ponowoczesnego, czy też społeczeństwa konsumpcyjnego, wartość pracy traci na znaczeniu, a zyskuje wartość konsumpcji, w artykule podjęto problematykę konsumpcji, jako tej wartości, wokół której następuje organizacja społeczeństwa. Celem artykułu jest przedstawienie charakterystyki społeczeństwa konsumpcyjnego i zagrożeń z nim związanych oraz próba odpowiedzi na pytanie: jaka jest przyszłość socjologii pracy jako subdyscypliny socjologicznej, w sytuacji gdy problematyka pracy zostaje współcześnie wypierana przez problematykę konsumpcji. Wnioski, jakie się nasuwają należałoby połączyć rozszerzeniem zakresu zainteresowań socjologów pracy, również o zagadnienia związane z konsumpcją. Nie oznacza to, że problematyka dotycząca zagadnień pracy zanika, ale ulega przekształceniom. Z jednej strony pojawiają się bowiem w obszarze badań socjologii pracy, tematy podejmowane przez inne nauki, np. przez nauki zarządzania, a z drugiej strony podejmowane są też tematy związane z problematyką konsumpcji. Problematyka pracy i konsumpcji znajdują się obok siebie. Praca, a dokładniej dochód warunkuje i umożliwia bowiem proces konsumpcji. W artykule zastosowano metodę analizy i syntezy wybranych publikacji.

Słowa kluczowe: praca, konsumpcja, konsumowanie, konsument, wartości, styl życia, kultura.

Wprowadzenie

W związku z tym, że w społeczeństwie konsumpcyjnym, w którym obecnie żyjemy, wartość pracy traci na znaczeniu, a zyskuje wartość konsumpcji, wydaje się celowe podjęcie problematyki dotyczącej charakterystyki społeczeństwa zorganizowanego wokół konsumpcji, a nie wokół pracy. Należy także podkreślić, że problematyka dotycząca konsumpcji wypiera współcześnie problematykę pracy ze względu na zachodzące w społeczeń-

stwie przekształcenia, również w sferze pracy i zatrudnienia. Dlatego zasadne jest rozszerzenie tradycyjnego obszaru zainteresowań socjologów zajmujących się problematyką pracy o zagadnienia dotyczące konsumpcji. Zmiana sposobu organizacji społeczeństwa niesie ze sobą określone niebezpieczeństwa, od których nie jest wolny współczesny konsument. Celem artykułu jest przedstawienie atrybutów społeczeństwa konsumpcyjnego i związanych z nim zagrożeń (głównie w oparciu o poglądy Z. Baumana, zajmującego się tą problematyką), które pojawiają się wraz z powstaniem tego typu organizacji społecznej.

1. Praca a konsumpcja

Praca posiada doniosłe znaczenie w życiu człowieka. Za pomocą pracy jednostka zdobywa zarówno dobra materialne, jak i niematerialne. Najem pracowników znany był i praktykowany zawsze na przestrzeni dziejów. W Grecji starożytnej pracę utożsamiano przede wszystkim z wysiłkiem fizycznym, a więc ten rodzaj pracy dla starożytnych nie był godny człowieka wolnego. Dopiero w chrześcijaństwie nastąpiło dowartościowanie pracy. W Starym Testamencie znajdujemy wzmianki o najemnikach. W Księdze Kapłańskiej wyraźnie występuje zapis na temat zakazu wyzysku pracowników najemnych (*Stary Testament*, Kpł. 19,13). O pracownikach najemnych i wykonywanej przez nich pracy pisano również w Nowym Testamencie. Powszechny najem pracowników w Europie przypada na wiek XIX, kiedy zaczyna rozwijać się przemysł i pojawia się klasa robotnicza. Najemnictwo tego okresu charakteryzuje duża zależność pracownika od pracodawcy oraz złe warunki pracy.

Praca zarobkowa i uzyskiwanie dochodu poprzez pracę na skalę masową pojawia się więc w społeczeństwie przemysłowym. Praca staje się wyznacznikiem nowoczesności. Praca i wykonywany zawód oraz związany z nim dochód zaczyna stanowić o przysługującej pozycji, jak również prestiżu danej jednostki. Zmiana pozycji pracy dokonuje się wraz z przejściem społeczeństwa nowoczesnego, modernistycznego w ponowoczesne, określonego również mianem społeczeństwa konsumpcyjnego. Jak podkreśla Z. Bauman praca w społeczeństwie przemysłowym była wyznacznikiem tożsamości społecznej oraz samooceny. Rodzaj wykonywanej pracy określał jakość i standard życia (Bauman 2006b: 42). Według cytowanego autora praca stanowiła także regulator porządku społecznego. Inaczej przedstawia się sytuacja w społeczeństwie ponowoczesnym. Nie wszyscy bowiem posiadają pracę. Praca staje się wartością ze względu na samą siebie. Traci ona swoją uprzywilejowaną pozycję z okresu społeczeństwa przemysłowego. Jej miejsce zajmuje wolność konsumencka. Jak podkreśla Bauman to ona łączy obszar życia jednostki z celowością, jak również racjonalnością systemu. We-

Maria Miczyńska – Kowalska

dług niego jednostki żyją po to, aby konsumować. Poprzez konsumpcję jednostka wyraża siebie i swoją tożsamość.

W społeczeństwie modernistycznym praca była traktowana jako najważniejszy element życia. Praca decydowała o statusie, prestiżu oraz zamożności. Życie kształtowane było pod kątem wyboru zawodu na całe życie. Inaczej sytuacja wygląda w społeczeństwie ponowoczesnym, gdzie praca traktowana jest jako środek do celu. W aspekcie etycznym, (...) *korzyści materialne uważane były za drugorzędne i instrumentalne w stosunku do samej pracy, o tyle w życiu kierowanym przez etykę konsumencką dzieje się odwrotnie. Praca jest tu traktowana instrumentalnie – to w korzyściach materialnych poszukuje się teraz i znajduje spełnienie, autonomię i wolność* (Bauman 1995:92). Życiem kieruje zasada przyjemności. Pracę zastępuje wolność konsumencka. Szczęściem człowieka okazuje się konsumowanie dóbr.

Pomimo, iż Bauman negatywnie ocenia zjawisko konsumeryzmu, to w nim widzi drogę do zadowolenia człowieka ponowoczesnego (Bauman 2002a:99). Konsumeryzm – pisze Bauman – (...) *nie polega na gromadzeniu dóbr, ale na używaniu i pozbywaniu się dóbr po ich użyciu, by zrobić miejsce dla następnych* (Bauman 2003:143). Zwraca on uwagę na charakterystyczne dla naszych czasów stanowisko życiowe, które określa orientacją konsumpcyjną (Bauman 1962:125). Z orientacją konsumpcyjną mamy do czynienia wówczas, gdy konsumpcja staje się celem ostatecznym, a nie instrumentalnym, jest wartością samą w sobie, a nie wartością do osiągnięcia innych wartości. Konsumpcjonizm w społeczeństwie ponowoczesnym stanowi sens istnienia człowieka. Życie ludzkie sprowadzone zostaje jedynie do nabywania oraz konsumowania dóbr. Innych ludzi ocenia się ze względu na to co posiadają, ile środków przeznaczają na konsumowanie. Konsumpcja różnicuje ludzi, prowadzi do nierówności społecznych, do konkurencji oraz do zrywania więzi międzyludzkich. Prowadzi też do zaniku tradycyjnych wartości społeczeństwa obywatelskiego. Współcześnie, jak pisze K. Romaniszyn, (...) *konsumowanie jest (...) zarówno czynnikiem strukturyzacji, jak i – na mocy swojej tradycyjnej funkcji – czynnikiem utrwalania i manifestowania struktury* (Romaniszyn 2007:145).

2. Kultura w społeczeństwie ponowoczesnym

Pojęcie kultury pojawiło się pod koniec osiemnastego stulecia w krajach wchodzących na drogę nowoczesności. Po raz pierwszy zostało użyte w nawiązaniu do metafory Cycerona *cultura animi jest dla ludzi tym, czym dla roślin agricultura* (Bauman 1995:183). Jak zaznacza Bauman pojęcie kultury w nowoczesności równoznaczne było z pojęciem ładu. Celem zaś ładu są podział, dyskryminacja, izolacja, klasyfikacja etc. Kultura ma więc za zadanie oddzielenie tego, co pożądane od tego, co zbędne, ziarna od plew (Bau-

man 1998:49). Kultura stanowiła wizję systemu, w którym każdy element jest funkcjonalny, posiada określone zadanie do spełnienia (Bauman 1998:184). W miarę postępu kultura ulega modyfikacji. Rozumienie jej jako procesu, który prowadzi do coraz lepszego doskonalenia sposobów zaspokajania potrzeb, (kultura w liczbie pojedynczej) przekształca się w pojęcie różnicujące. Potrzeby można bowiem zaspokajać w różny sposób. Stąd pisze Bauman (...) *każda kultura jest w jakimś stopniu arbitralnym wyborem wśród możliwych sposobów, których jest wiele; należy zatem posługiwać się pojęciem kultury w liczbie mnogiej* (Bauman 1998:185).

Współczesne postrzeganie kultury związane jest z wielością wzorów, wartości norm, które nie muszą być spójne; sprzecznością w stylach życia oraz wielością tworców kulturowych. Implikacją takiego stanu rzeczy jest konflikt pomiędzy kulturami, albo kryzys kultury. Poszukując nowego paradygmatu dla kultury, Bauman odwołuje się do trzech tez Levi-Straussa (Bauman 1998:189):

- nie istnieje nic takiego jak struktura kultury jako takiej, czy struktura społeczeństwa jako takiego, ponieważ ani kultura, ani społeczeństwo nie są całościami,
- struktura, która jest dziełem kultury nie jest bytem, a procesem,
- dynamizm kultury należy opisywać nie uciekając się do potrzeb, które ma zaspokajać, czy do sensów lub treści, jakie ma wyrażać i przekazywać; kultura niczemu nie służy, brak jej kryteriów by swą poprawność obiektywnie oceniać.

Kulturę ponowoczesną charakteryzuje zdaniem Baumana nieuporządkowanie, brak ocen, wielość, różnorodność i tolerancja. Nie ma w niej miejsca na autorytety i ostateczne rozwiązania. Współczesną kulturę Bauman porównuje do spółdzielni spożywców, uzasadniając, że to co dzieje się w spółdzielni nie jest procesem żywiołowym ani kierowanym. *Nieskoordynowane inicjatywy spotykają się tu i wiążą w różnych punktach układu, by się wciąż na nowo więzom wymykać* (Bauman 1998:191). W przedstawionej metaforze kultury jako spółdzielni spożywców, to co kulturowe nabiera sens poprzez zachowania konsumentów. Obecnie nie dobiera się znaków do znaczeń, lecz znaczenia do znaków. Metafora spółdzielni spożywców u Baumana uzupełniona jest metaforą rynku. Rynek zaś dopełniony zostaje postaciami konsumentów. Kultura konsumencka przepojona jest wolnością wyboru. Dążenie do coraz większej, niczym nie pohamowanej konsumpcji jest w świecie dążeniem do wolności. Staje się w rezultacie mirażem. Nadkonsumpcja przekreśla możliwość pełnego usatysfakcjonowania, przeradza się w niekończącą pogoń za ułudą szczęścia. W ujęciu Baumana, o kulturze należy myśleć jako o (...) *polu, na którym podobnie jak na rynku toczy się gra między podażą*

Maria Miczyńska – Kowalska

potencjalnych dóbr i popytem, który realizuje je jako dobra(...) (Bauman 1998:195).

W ponowoczesnej kulturze nie istnieją stałe wzory postępowania. Ulegają one wciąż przekształceniom. Nie istnieje też centralizacja władzy jak w kulturach tradycyjnych, a policentryzm. *Kultura nie jest ani klatką, ani kluczem do klatki. Jest jednym i drugim naraz (Bauman 1998:1997).* Z. Bauman zwraca uwagę na transcendentny charakter kultury. Kultura bowiem związana jest z poszerzaniem czasowo-przestrzennych granic bytu. Dąży ona nieustannie do całkowitego ich usunięcia. Główną zaś aktywnością kultury jest chęć przetrwania – pisze Bauman- (...) *odsunięcia momentu śmierci, wydłużenia czasu życia, powiększenia życiowych oczekiwań, a przez to zwiększenia zdolności do przyjmowania treści życia /.../ kultura wynosi wydarzenie śmierci ponad poziom doczesny, zwyczajny, naturalny (Bauman 1998:11).* Innym rodzajem aktywności kultury jest nieśmiertelność, rozumiana jako trwanie po śmierci jednostki jego dzieła. Celem tej aktywności jest osłabienie przerażającego charakteru śmierci. Bauman stawia tezę, że (...) *gdyby ludzie nie byli świadomi swojej śmiertelności, najprawdopodobniej nie byłoby kultury. Kultura jest instrumentem do zapominania tego, czego są ludzie świadomi. Ponowoczesność jest cywilizacją nadmiaru, zbędności, odpadów i ich uprzątnia (Bauman 2004:153).* Jest to kultura niezaangażowana, nieciągłości i zapomnienia (Bauman 2004:182). Współczesną kulturę rynkowo-konsumpcyjną charakteryzuje (...) *płynność, przemijanie, lekceważenie wszystkiego, co się do natychmiastowego spożycia nie nadaje (...).* *Kultura nasza zużywa energię na przezwyciężenie troski o nieśmiertelność (Bauman 2002b:158-159).*

Ponowoczesna kultura, według Baumana, zdecydowanie posiada charakter konsumpcyjny. Charakteryzuje się policentrycznością i heterogenicznością. W społeczeństwie ponowoczesnym, o nastawieniu konsumpcyjnym następuje zmiana systemu wartości społecznych. F. Byłok zwraca uwagę na następujące tendencje:

- osłabienie i częściową utratę znaczenia tradycyjnych wartości – własności finansowej, stabilności, kariery, rodziny,
- wzrost znaczenia potrzeb indywidualnych, które stają się centralnymi punktami egzystencji w pracy i życiu prywatnym oraz wzrost znaczenia wartości postmaterialnych (na co zwraca uwagę R. Inglehart) – dewaluacja obowiązku jako wartości w tym: posłuszeństwa, dyscypliny, obowiązkowości oraz rozwój wartości samorealizacji – emancypacji, autonomii, partycypacji, przyjemności, przygody, spontaniczności oraz śmiałości. Inglehart wskazuje głównie na zabawę i odczuwanie rozkoszy jako sposób na samorealizację,

- pojawienie się hedonizmu jako nowej orientacji w systemie wartości. Hedonizm w zachowaniach konsumenckich wyznacza orientację na przyjemności oraz nastawienia tu i teraz. Osiąganie przyjemności w procesie konsumpcji jest możliwe, gdy nadaje się dobru konsumpcyjnemu znaczenie symboliczne, zapewniające subiektywne uczucie określonej jakości życia. Orientacja na przyjemność powoduje powstawanie coraz to nowych miejsc konsumpcji, które G. Ritzer nazywa *świątyniami konsumpcji* (Ritzer 2009). które wykazują quasi-religijny, magiczny charakter owych miejsc. Są one dla niego celem *pielgrzymek* konsumentów (Ritzer 2009:8),
- pojawienie się tendencji sublimacji, polegającej na tym, że struktura społeczna wyznaczona jest nie tyle przez tradycyjne cechy zróżnicowania, ale przez *zawstwa*, które przejawiają się w estetyce oraz smaku artystycznym, w oryginalności jako wyznacznikach stylu życia wyższych grup społecznych. Kupując dobra konsumpcyjne człowiek uważa, że zapewnią mu indywidualność, poważanie i ważność (Byłok 2005:239).

3. Styl życia a konsumpcja

W społeczeństwie ponowoczesnym kultura przesyciona zostaje komercjalizacją, która bezpośrednio wynika z konsumpcyjnego stylu życia. Obejmuje ona wszystkie obszary życia i podporządkowuje je. Warunkiem komercjalizacji jest konsumpcjonizm, który jest stale podtrzymywany przez marketing i przemysł reklamowy. Praktyka życia codziennego wskazuje na kulturę masową i masowy styl życia, w którym dominującą rolę w społeczeństwie konsumpcyjnym odgrywa konsumpcja. Z. Sareło pisze *W rezultacie dotychczasowy fundament jedności społecznej, który stanowiła wspólna orientacja światopoglądowa i moralna, zostaje zastąpiony uniformizacją produkcji i konsumpcji*. (Sareło 1998:32) Styl życia według A. Sicińskiego *jest charakterystyczną dla grup i jednostek konfiguracją pewnych zachowań ludzkich*. (Siciński 2002:22) Jednostki i grupy społeczne wybierają wzory zachowań (konstituujące styl życia), które wchodzi w skład zachowań obowiązujących w danej kulturze. Tak więc styl życia stanowi wybór z repertuaru kultury. (Siciński 2002:29) Zdaniem Sicińskiego styl życia stanowi pewien sposób bycia w społeczeństwie. Ten sposób bycia jest manifestacją ich położenia społecznego, a tym samym daje możliwość ich społecznej identyfikacji. W społeczeństwie ponowoczesnym przede wszystkim konsumpcja ma o tym świadczyć. Współcześnie A. Giddens styl życia wiąże właśnie ze sferą konsumpcji, bardziej niż ze sferą pracy. Zdaniem Giddensa kapitalizm poprzez produkcję na dużą skalę wpływa na nowoczesne życie społeczne. Píše on *kapitalizm jest jednym z głównych instytucjonalnych wymiarów no-*

Maria Miczyńska – Kowalska

woczesności, a proces akumulacji kapitału stanowi jedną z sił napędowych rozwoju nowoczesnych instytucji w ogóle. (Giddens 2001:269) Najważniejszym zaś czynnikiem ekspansji kapitalistycznej jest powstanie dóbr abstrakcyjnych. Urynkowienie kształtuje konsumpcję. Ustanowione przez reklamę i wzory konsumpcji przyjmują podstawowe znaczenie dla wzrostu gospodarczego. Obszar ten w dużym stopniu wywiera wpływ na refleksyjny projekt tożsamości. Przedsiębiorczość kapitalistyczna późnej nowoczesności coraz bardziej dąży do kształtowania konsumpcji i monopolizacji warunków produkcji. (Giddens 2001:270) Podstawowym warunkiem trwania całego systemu społecznego staje się tworzenie indywidualnych potrzeb. Jak zaznacza Giddens *zarządzana przez rynek jednostkowa wolność wyboru przejmuje rolę ogólnej struktury, za pośrednictwem której jednostka wyraża sama siebie.* (Giddens 2001:270) *Projekt tożsamości przekłada się na projekt posiadania pożądanych dóbr i dążenia do sztucznie skonstruowanego stylu życia.* (Giddens 2001:270).

Giddens powołując się na Bourdieau pisze także: *...różnicowanie stylów życia w zależności od grupy społecznej nie jest jedynie efektem różnic klasowych w sferze produkcji, ale kluczowym strukturującym czynnikiem stratyfikacji społecznej.* (Giddens 2001:114) Wielość wyborów w świecie ponowoczesnym związana jest zdaniem Giddensa z :

1. życiem w porządku posttradycyjnym,
2. pluralizacją stylów życia (a style życia związane są z konkretnymi środowiskami, których współcześnie jest coraz więcej),
3. zależnością usankcjonowanych przekonań od kontekstu (metodologiczne wątplenie w stałość poglądów),
4. doświadczeniem zapożyczonym (za przyczyną mediów ludzie stają się bezpośrednią publicznością zdarzeń; następuje podważenie związku między otoczeniem fizycznym a sytuacją społeczną). (Giddens 2001:118)

4. Człowiek-konsument

Zastanawiając się nad kondycją człowieka ponowoczesnego, Bauman stawia tezę, że nie tylko duchowość człowieka zasługuje na analizę socjologiczną. Ciało, zdaniem autora *Ciała i przemocy w obliczu ponowoczesności* również jest wytworem społecznym. Ciało modernistyczne kształtowane było na wzór wojownika, zdrowego i silnego. Ponowoczesność wzór ciała wiąże z konsumpcją. Ciało ponowoczesne jest odbiorcą wrażeń, doznań i przyjemności. Ciało staje się własnością prywatną. Zdaniem Baumana, pojawia się tu jednak pewna trudność. Właściciel ma kontrolować ciało, ma kształtować je w sposób doskonały oraz korzystać ze świata doznań. Sprawność cielesna staje się więc obowiązkiem. Bauman pisze wręcz o (...) *ponowoczesnych*

praktykach tresury cielesnej (fitness kluby, operacje plastyczne, etc.). Wy różnia on ludzi pożądaných w społecznie ponowoczesnym – konsumentów, tych którzy potrafią korzystać z wolności panującej na rynku – pełnoprawnych, wartościowych członków społeczeństwa oraz tych, którzy nie potrafią wziąć za siebie odpowiedzialności, jak również nie posiadają odpowiednich środków do rozkoszowania się wolnością konsumentką – ludzi *odpady*, ludzi *odrzućy* (którzy traktowani są w społeczeństwie ponowoczesnym jak *obcy*). Twierdzi on bowiem, że osobowością, która dominuje w społeczeństwie ponowoczesnym jest osobowość nastawiona na zbieranie wrażeń i przeżyć, osobowość konsumenta (Bauman 1995:60). Konsumentów charakteryzuje to, że pogardzają oni znojną pracą, szukają ułatwień, natychmiastowej satysfakcji, natychmiastowego użytku i natychmiastowej satysfakcji – i w tym tkwi sens konsumpcjonizmu – pisze Bauman (Bauman 2004:94). Problemem ponowoczesności nie jest, jak było to w dobie nowoczesnej, pozbycie się obcych, ale sposób współżycia z nimi. Najlepszą zaś metodą na rozwiązanie tego palącego problemu jest, pisze Bauman, w *Ponowoczesności jako źródle cierpień* utrzymywanie dystansu. *Ludzkość nie posiada jednak gwarancji, że w świecie złożonym ze wspólnot nie będzie miejsca dla pariasa (/...) miksofilię może łatwo zastąpić miksofobia; tolerancja wobec odmienności może łatwo iść w parze ze zdecydowaną odmową solidarności; dyskurs monologiczny może rozpaść się na serię monologów, zamiast ustępować drogi dialogowi (...)* (Bauman 1995:129). Autor podkreśla, że w społeczeństwie ponowoczesnym niepełnowartościowi konsumenci są spychani na margines. Są wybra-kowanymi konsumentami, a więc są zbędni.

Wskazuje, że czasy nowoczesne ukształtowały człowieka- żołnierza, którego cechowało:

- był on nosicielem energii nadającej się do przekształcenia w twórczą lub niszczycielską pracę robotnika lub żołnierza,
- był zdyscyplinowany, działania jego były regularne, podatne na regulacje,
- człowiek nie stanowił całości; aby powstała całość musiał on współdziałać z innymi,
- wzór człowieka sprowadzał się do zdrowia; zdrowie to *silne ciało, obfitość energii, zdolność do wspólnego działania*.

Bauman zaznacza, że czasy ponowoczesne kreują natomiast człowieka pod kątem konsumpcyjno- zabawowym. Podstawowe role człowieka to: rola konsumenta i rola człowieka zabawy. *Indywidualność* ponowoczesna nakierowana jest przede wszystkim na tworzenie konsumentów. Do ról człowiek *dorasta* sam. Jego indywidualność cechuje to, że:

- człowiek jest organizmem doświadczającym, szuka nowych doznań

- człowiek stanowi punkt wyjścia działań, a nie tylko reaguje na bodźce; jego czynności są spontaniczne,
- chociaż nie jest w pełni zrównoważony, posiada jednak zdolność bilansowania swych działań,
- (...) wzorem idealnym konstrukcji jest tutaj nie tyle zdrowie, ile sprawność. Sprawność oznacza cielesną i duchową zdolność wchłaniania rosnącej masy wrażeń i twórczego na nie reagowania, umiejętność działania w szybko zmieniającym się otoczeniu (...) (Bauman 1995:54-55).

Jednostki, które nie mogą być pełnoprawnymi konsumentami w społeczeństwie ponowoczesnym, jak było wcześniej wspomniane, zostają usunięte na margines życia społecznego. Skutkiem ubocznym ponowoczesności i zaprowadzania nowego ładu, jest pisał Bauman, w *Życiu na przemiał* (Bauman 2004:13), staje się produkcja ludzi-odpadów, ludzi –odrzutów, ludzi na przemiał. Przytaczany autor wskazuje, że ludzie -odpady są ludźmi, którzy ucierpieli na skutek postępu gospodarczego. Są to również uchodźcy, wysiedleńcy, imigranci, wszyscy ci, którzy są odpadami procesu globalizacji. Pełnoprawni konsumenci wykazują największą aktywność w obszarze postępu gospodarczego. Ludzie- odrzuty natomiast prowadzą w twórczej destrukcji porządku.

5. Konsument a odczuwanie przyjemności

Z. Bauman zwraca uwagę na związek procesu konsumpcji z projektem tożsamościowym człowieka ponowoczesnego. Przedmioty konsumpcji służą bowiem w ponowoczesności nie tyle zaspokojeniu potrzeb, ile odczuwaniu przyjemności. Stąd pojawia się zagadnienie przyjemności oraz zaspokojenia potrzeb estetycznych i emocjonalnych wywodzących się z doświadczeń konsumenckich jako jedno z podstawowych zagadnień kultury konsumpcji w społeczeństwie ponowoczesnym (Byłok 2005). Jak podkreśla, Z. Bauman, konsument nie tyle pożąda samego kupowania i posiadania, czy gromadzenia dóbr materialnych. W społeczeństwie ponowoczesnym chodzi przede wszystkim o wzbudzenie nowych, nie znanych dotąd wrażeń (Bauman 2002a:99). Konsument jest zbieraczem wrażeń, a rzeczy zbiera jedynie wtórnie jako pochodną doznań. Z. Bauman pisze, że historia konsumpcjonizmu jest (...) *historią obalania i pozbywania się kolejnych solidnych przeszkód, które ograniczały swobodne wzloty fantazji i sprowadzały zasadę przyjemności do wymiarów dyktowanych przez zasadę rzeczywistości* (Bauman 2006a:117).

Dla Baumana, człowiek jest istotą pragnącą, to *homo desiderans* (Bauman 2002b:143). Jeśli człowiekowi zabierzemy pożądaną, zabierzemy mu, według niego, człowieczeństwo. Podkreśla on, że człowiek pożąda różnych rze-

czy w różnych okresach czasu. Człowiek przez całe życie staje się, człowieczeństwo jego do końca się jeszcze nie ujawniło. Bauman przyznaje, że człowiek składa się z duszy i ciała, ale duch bez ciała jest według niego bezsilny. We współczesny świecie konsumpcji pożądanie oddzielane jest od posiadania. Analizując ponowoczesność, cytowany autor zaznacza, że idealny konsument, to taki, który nie przywiązuje się do rzeczy. W marketingu chodzi więc o to, aby jak najwięcej kupować nowości, pozbywając się rzeczy *starych*. Pożądanie w świecie ponowoczesnym, pisze polski postmodernista, winno pożądać samego pożądania (Bauman 2002b:151). Pożądanie musi być zaspokojone tu i teraz. Co będzie później nie wiadomo, nie wiadomo bowiem, czy w ogóle będzie *później*. Człowiek, podkreśla Bauman, żyje jedynie teraźniejszością. Nie rozgląda się wstecz, w boki ani na przód.

6. Wolność konsumentencka

Człowiek-konsument w społeczeństwie ponowoczesnym, jak pisze niejednokrotnie Bauman, zawsze jest sam, nie nawiązuje on więzi z innymi konsumentami. Jest on także człowiekiem masowym, ponieważ poddawany jest oddziaływaniu medialnemu, które obliczone jest na całe społeczeństwo. Zdaniem P. Bourdieau uwodzeniu konsumenta przypada rola narzędzia kontroli systemowej oraz integracji społecznej (Legutko 1998:122). Konsument, choć wybierają i kupują według własnych wyborów, rzadko są oryginalni w swych decyzjach. Człowiekiem masowym jest nie tylko zwykły konsument, ale również, jak pisze R. Legutko, jest nim pewien typ intelektualisty: dziennikarz, polityk, biurokrata, gwiazdor filmowy etc. Tych wszystkich ludzi, pisze Legutko, łączy brak świadomości historycznej, brak pokory wobec dziedzictwa kultury. Ludzie masowi żyją jedynie w czasie teraźniejszym, powierzchwnie, wypowiadają poglądy chórem, choć przekonani są o indywidualnym charakterze wypowiedzi (Legutko 1998:122). Współczesny klient jest więc przedmiotem manipulacji. Za sprawą reklam reklamodawcy wpływają na konsumentów i urabiają w nich preferencje. Wmawiają im, że sami podejmują decyzje. Tak, czy inaczej konsument posiada wolność wyboru.

Wolność wyboru, zwłaszcza wyboru konsumentenckiego, jest według Baumana podobnie jak dla Bourdieau, czynnikiem stratyfikacji społecznej. Bauman wskazuje na istotną zmianę stanowiącą o kondycji ludzkiej, mianowicie detemporalizacji przestrzeni społecznej, która wpływa na kształt ponowoczesnego sposobu życia. W pracach Z. Bauman przewija się myśl, że trwała tożsamość nie jest dzisiaj potrzebna. Posługuje się metaforami turysty i wólczy. Używa porównania człowieka ponowoczesnego do turysty, który jest zawsze w drodze. To właśnie mobilność traktuje on jako wartość podstawową. Stała gotowość do podróży i ruchu jest rozumiana przez niego jako wolność. Wolność jest wartością nadrzędną. Turysta, jak podkreśla cytowany

Maria Miczyńska – Kowalska

autor, nigdy nie osiadzie na stałe, pomimo tego, że tęskni za domem. Woli on jednak za nim tęsknić, niż w ni przebywać. Turysta przebywa poza domem, bo taka jest jego wola. Wędrówka jest w jego mniemaniu najlepszą strategią życiową (Bauman 1995:148). Innym rodzajem życia współczesnego człowieka jest, według Baumana, włóczęga. Ten rodzaj życia, choć łączy go z typem turysty – *życia w drodze*, różni go od niego brak wolnego wyboru. To, że włóczędzy pozostają w *drodze* nie jest ich wyborem. Przykładem są w tym wypadku eksmisje. Ani turysta, ani włóczęga nigdzie nie czuje się u siebie, nie jest pewny jutra, nie jest bezpieczny, jak również nie jest zakorzeniony.

Dychotomia turysta-włóczęga, wskazuje zdaniem Baumana, na podział ponowoczesnego społeczeństwa, który stanowi continuum pomiędzy tymi skrajnymi biegunami. Zmienna, od której zależy miejsce jednostki na owym continuum to – pisze Bauman- wolność wyboru szlaków życiowych. Stąd wyciąga on wniosek, że to wolność wyboru jest podstawowym czynnikiem stratyfikującym (Bauman 1995:151) w społeczeństwie konsumenckim.

Generalnie, według Baumana, dążenie do wolności rodzi się z doświadczenia ucisku (Bauman 1995:61). Wolność jest stosunkiem sił. Wolność całkowita jest możliwa w praktyce do spełnienia jedynie jako całkowita samotność, choć nie sposób ją urzeczywistnić. Wolności, zdaniem cytowanego autora, nie można opisać w kategoriach absolutnych. Wolność względna (...) *zależy od tego, kto ma więcej siły, by na swoim postawić, od stanu posiadania, umiejętności i zasobów rzeczowych niezbędnych dla skutecznego działania*- pisze autor (Bauman 2000:55). Można więc przewidywać wolność w złagodzonej postaci – *prywatności*. Prywatność jednak dużo kosztuje, zarówno w wymiarze materialnym, jak i czasowym. Według polskiego postmodernisty, człowieka z natury cechuje jednak dualizm. Posiada na bowiem zarówno potrzebę wolności (prywatności/samotności), jak i kontaktów społecznych. Bauman w *Wolności* zastanawia się w którą stronę podąża współczesne społeczeństwo. Czy brakuje ludziom bardziej wolności czy wspólnotowości? *Czy społeczeństwo z jego swobodą bogacenia się i pościgu za statusem społecznym, a nieskrępowanym współzawodnictwem i stale rosnącymi możliwościami konsumenckiego wyboru, gwarantuje całkowitą wolność, jaką można sobie wyobrazić i czy zaspokojenie potrzeby społecznego oparcia nie pozostaje z boku?*(Bauman 1995:67). Zwraca uwagę na to, odwołując się do innych autorów, np. S. Turnera, że współczesne społeczeństwo kapitalistyczne w fazie konsumenckiej stwarza ogromne możliwości korzystania z własnej woli i sprytu. Z drugiej zaś strony ukazuje rosnącą kontrolę społeczną, która może rozwijać się dzięki osiągnięciom nowoczesnej technologii informacyjnej. Obecnie łatwiej jest, jego zdaniem, przewidywać, wpływać, kierować ludzkimi potrzebami motywami oraz działaniami. Odwołuje się on

również do teorii, które wskazują na to, że indywidualizm może być dla współczesnego kapitalizmu zgubny (N. Abercrombie, S. Hill, S. Turner). Przytacza też teorię N. Eliasa, która operuje pojęciami: *rozgrywka eliminująca* oraz *funkcja monopolistyczna*. Elias twierdzi, że pod wpływem konkurencji powstaje tendencja do zwiększania niektórych jednostek własności i władzy, co implikuje tendencje monopolistyczne. Rośnie liczba przegranych i tym samym podporządkowanych nielicznym wygranym. Oznacza to tradycyjną możliwość korzystania z wolności indywidualnej, która staje się dostępna tylko dla nielicznych. Bauman zaznacza, że współczesne jednostki podlegają określone dyscyplinie i niezależnie na jakim szczeblu drabiny stratyfikacji społecznej znajdują się, wiedzą, że stale są kontrolowane, jak w panoptikonie u Benthama. Wzór wolności tradycyjnej, związanej z walką konkurencyjną o władzę i bogactwo nie jest przeznaczony dla nich. Dlatego szukają jej nowych form. Następuje przesunięcie sfery wolności indywidualnej z obszaru woli o władzę i dobra, w obszar konkurencji o symbole, co stanowi możliwość dowartościowywania się jednostek. Jak podkreśla Bauman, świat konsumpcji okazuje się nowym obszarem dla urzeczywistnienia wolności. W świecie konsumpcji, w przeciwieństwie do obszaru produkcji i dystrybucji władzy oraz, jak pisze Bauman używając sformułowań Eliasa, *rozgrywki eliminującej* oraz *funkcji monopolistycznej* (Bauman 1995:71) wśród konsumentów, wygrana jednych nie musi stanowić o przegranej drugich. Tutaj każdy może być wygranym. Konsumpcja ma też tą zaletę, jego zdaniem, że eliminuje poczucie niepewności. Rywalizacja ze sfery bogactwa i władzy przenosi się w społeczeństwie ponowoczesnym, w opinii Baumana, w sferę symboli. Posiadanie dóbr jest bowiem tylko jednym przedmiotem współzawodnictwa. Innymi są symbole. Na etapie społeczeństwa ponowoczesnego, konsumpcyjnego znika funkcja użyteczności dóbr rynkowych, a wzrasta ich funkcja znakowa (Guillaume 1975:72). Tak więc to znaki i symbole stają się dobrem pożądanym.

Zdaniem Baumana, w społeczeństwie ponowoczesnym łatwiejsza jest również do sprawowania kontrola. Rynek i dobra na nim oferowane upowszechniają współcześnie pożądane zachowania. *Reprodukcję tego systemu osiąga się nie przez tłumienie, a przez ekspansję indywidualnej wolności* – pisze Bauman (Bauman 1995:75). Rynek konsumencki zajmuje miejsce kontrolera. Daje on wolność tym, którzy w innych obszarach życia doświadczają ucisk. Na rynku wolność i pewność, wynikające np. z autorytetów osób występujących w reklamach są oferowane kompleksowo. Aby zdobyć pewność konsument musi jednak kupić określony produkt lub nabyć określoną usługę. Człowiek nie kupujący zalecanych towarów nie jest rozsądny i racjonalny. Konsumenci, aby żyć na optymalnym poziomie potrzebują producentów, którzy by nimi kierowali. Implikacją tego jest coraz większa zależność od

Maria Miczyńska – Kowalska

ekspertów. Bauman pisze: *Bycie sobą oznacza zależność od rynku i ekspertów, co równa się możliwości dokonywania wolnych wyborów, a ponadto możliwości bez nadmiernego ryzyka i nadmiernych kosztów psychologicznych* (Bauman 1995:82). Nie wszyscy jednak konsumenci dają się kontrolować rynkowi przez uwodzenie. Zależy to od zasobności portfeli. Społeczeństwo, zdaniem Baumana, zawsze będzie złożone również z takiej grupy ludzi, których będzie trzeba kontrolować przy użyciu innych środków. Jedną z metod jest pomoc społeczna. Jednostka podlegająca pomocy społecznej uważana jest jednak jako nieudana, nieumiejąca korzystać z wolności oraz nie godna zaufania. Jest ona oceniana negatywnie, za którą należy podejmować decyzje. Konsumeryzm więc – pisze Bauman wciąż jest więc przywilejem, przedmiotem zazdrości i prowokacji (Bauman 1995:115).

Podsumowując, wolność w społeczeństwie ponowoczesnym polega przede wszystkim na prawie każdego podmiotu do osiągania indywidualnego szczęścia. Ponowoczesność jednak jak stwierdza Bauman (...) *nie tyle powiększa ogólną ilość indywidualnej wolności, ile dzieli ją na nowo, a przy tym coraz ostrzej polaryzuje jej przydziały; rośnie pokaźnie swoboda wyboru wolnych konsumentów, gdy maleje raptownie wolność samostanowienia ludzi z konsumenckiego festynu wyłączonych i regulowanych na tradycyjną panoptyczną modłę* (Bauman 2000:66). Wolność według Baumana to przede wszystkim możliwość decydowania i wyboru. Wolność ta ograniczona jest jednak takimi samymi celami innych ludzi, a zawężającymi efektywność realizacji intencji jednostkowych. Pojawia się więc współzawodnictwo. *Ich wolność wyznacza granice mojej wolności* – pisze Bauman (1996:28). Do tego potrzebne są również odpowiednie środki realizacji celu. Aby działać swobodnie trzeba mieć nie tylko wolność, ale także środki. Środki – pisze – to głównie pieniądze oraz to kim jednostka jest, jaką zajmuje pozycję społeczną i jaki przysługuje jej prestiż, do jakie grupy przynależy i w jakiej odbierała socjalizację pierwotną. Te czynniki natury społecznej uzależniają stopień wolności. Wolność dla Baumana jest więc pojęciem stopniowalnym. Twierdzi on, że (...) *dialektyka wolności i zależności zaczyna się wraz z naszymi narodzinami, a kończy dopiero ze śmiercią* (Bauman 1995:42), oraz że (...) *relacja pomiędzy wolnością a zależnością jest wskaźnikiem społecznej pozycji danej osoby i całych grup ludzkich (...) to co nazywamy przywilejami, oznacza większy stopień wolności albo mniejszy stopień zależności. Gdzie zaś przywilejów nie ma, mniejsza jest wolność, a większa zależność* (Bauman 1996:43). Różnice w swobodzie dokonywanych wyborów stanowią więc esencję nierówności społecznych. Wolność w koncepcji Baumana nieodłącznie sprzężona jest ze zjawiskiem władzy. Im większa wolność jednostki, tym większa jest jej władza.

Podsumowanie

Na zakończenie rozważań dotyczących problematyki konsumpcji, która w społeczeństwie ponowoczesnym zajmuje uprzywilejowane -w społeczeństwie modernistycznym - miejsce pracy, jako czynnika organizacji społecznej, należałoby krótko przedstawić zagrożenia, jakie pojawiają się wraz z rozpowszechnianiem się orientacji konsumpcyjnej. W społeczeństwie ponowoczesnym nie znikają problemy związane z brakiem humanizacji pracy; dużym problemem w wymiarze globalnym jest nie rozwiązana kwestia bezrobocia, jak również zapewnienie godziwych warunków pracy i godziwej płacy. Do tych problemów dochodzi dodatkowo pojawiające się ryzyko wraz z *przewartościowaniem wartości* w kulturze konsumpcyjnej. Obszary możliwego ryzyka zostały w tekście *implicite* zasygnalizowane. Najważniejsze z nich można sprowadzić do następujących zagadnień:

- zmiana hierarchii wartości, mieć góruje nad być,
- pogłębianie nierówności społecznych, gdzie konsumpcja przyczynia się do utrwalania i manifestowania położenia społecznego,
- postępująca indywidualizacja życia społecznego,
- zanik więzi społecznych,
- marginalizacja społeczna niepełnoprawnych konsumentów,
- hedonistyczne nastawienie do życia,
- egoistyczne nastawienie do życia,
- samotność,
- brak sensu i celu życia, oprócz konsumpcji,
- życie w wymiarze teraźniejszym.

Wymienione problemy dotyczą zarówno ludzi w wymiarze indywidualnym, jak i zbiorowym. Pojawia się pytanie: jak żyć w świecie, w którym dominuje nastawienie konsumpcyjne; w świecie, w którym nie praca/produkcja, a konsumpcja stanowi czynnik organizacji społeczeństwa? oraz pytanie: jaka jest przyszłość socjologii pracy jako subdyscypliny socjologicznej, w sytuacji gdy problematyka pracy zostaje współcześnie wypierana przez problematykę konsumpcji. Wydaje się, że odpowiedzią na pierwsze pytanie może być odwołanie się do wartości tradycyjnych: obiektywnych i uniwersalnych, mimo, że w socjologii zawsze przeważało podejście pluralistyczne. Jednak w sytuacji zmienności i niepewności, w której przyszło nam żyć, ludziom brakuje bezpieczeństwa. Można je osiągnąć m. in. poprzez uznawane wspólne wartości. W tym miejscu trzeba także zwrócić uwagę, że wartości wpływają na zachowania jednostek jako konsumentów. A. Siciński w kontekście omawianego problemu podkreśla, że (...) *trudno sobie wyobrazić dalszą w miarę stabilną i bezpieczną przyszłość, już nie tylko gatunku ludzkiego, ale całego*

Maria Miczyńska – Kowalska

globu, bez osiągnięcia pewnego stopnia uniwersalizmu wartości (Siciński 2002:64 - 65). Z kolei odpowiedź na drugie pytanie należałoby połączyć z rozszerzaniem zakresu zainteresowań socjologów pracy, również o zagadnienia związane z konsumpcją. Nie oznacza to, że problematyka dotycząca zagadnień pracy zanika, ale ulega przekształceniom. Z jednej strony pojawiają się badania socjologii pracy, tematy podejmowane przez inne nauki, np. przez nauki zarządzania, a z drugiej strony podejmowane są też tematy związane z problematyką konsumpcji. Problematyka pracy i konsumpcji znajdują się obok siebie. Praca, a dokładniej dochód warunkuje i umożliwia bowiem proces konsumpcji.

Bibliografia:

1. Bauman Z., 1962, *Socjologia na co dzień*, Iskry, Warszawa.
2. Bauman Z., 1995, *Wolność*, Znak, Kraków.
3. Bauman Z., 1995, *Ciało i przemoc w obliczu ponowoczesności*, Wydawnictwo UMK, Toruń.
4. Bauman Z., 1996, *Socjologia*, Zys i s-ka, Poznań.
5. Bauman Z., 1998, *Śmierć i nieśmiertelność. O wielości strategii życia*, PWN, Warszawa.
6. Bauman Z., 2000, *Ponowoczesność jako źródło cierpień*, Wydawnictwo Sic, Warszawa.
7. Bauman Z., 2002a, *Globalizacja*, PIW, Warszawa.
8. Bauman Z., 2002b, *O pożądaniu – rozkosze życia nowoczesnego* [w:] J. Makowski, (red.), *Dziesięć ważnych słów. Rozmowy o dekalogu*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
9. Bauman Z., 2003, *Razem, osobno*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
10. Bauman Z., 2004, *Życie na przemiał*, Wydawnictwo Literackie, Kraków
11. Bauman Z., 2006a, *Płynna nowoczesność*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
12. Bauman Z., 2006b, *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Wydawnictwo WAM, Kraków.
13. Byłok F., 2005, *Model społeczeństwa konsumpcyjnego i jego zastosowanie na początku XXI wieku*, [w:] Jawłowska A., Kempny M. (red.), *Konsumpcja – istotny wymiar globalizacji kulturowej*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
14. Giddens A., 2001, *Nowoczesność i tożsamość „ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, PWN, Warszawa.
15. Guillaume M., 1975, *Le capital et son double*, Paris.
16. Legutko R., 1998, *Czasy wielkiej imitacji*, Wydawnictwo Arcana, Kraków.

17. Ritzer G., 2009, *Magiczny świat konsumpcji*, Wydawnictwo Muza, Warszawa.
18. Sareło Z., 1998, *Postmodernizm w pigułce*, Pallotinum, Poznań.
19. Siciński A., 2002, *Styl życia, kultura, wybór -szkice*, IFiS PAN, Warszawa.
20. *Stary Testament*, Kpł 19,13.

Paradigm of Work and Paradigm of Consumption in the Perception of Social Reality. The Nature of the Postmodern Consumer Society

Summary

In view of the fact that in today's society, known as the information society, postmodern, or consumer society, the value of the work loses meaning, and gaining the value of consumption, in the article, the problem of consumption has been undertaken. In postmodern society consumption is this value around which the society is organized. The aim of the article is to present the characteristics of the consumer society and the risks associated with it and attempt to answer the question: what is the future of sociology of work as a sociological subdiscipline, where the problems of work connected with the issue is gaining by the issue of consumption? The conclusions that leads should be connected with extending the scope of interest of work sociologists, also about issues related to consumption. This does not mean that the issue concerning the issues work fades, but they are being transformed. On the one hand, they appear in the area of study of sociology of work, themes taken up by other sciences, for example by the sciences of management and they are also topics related to issues of consumption. The issue of work and consumption are located next to each other. Work, and more specifically the conditions for income and allows, in fact, make possible the process of consumption. The article uses a method of analysis and synthesis of selected publications. It is an original scientific article.

Key words: work, consumption, consuming, consumer, lifestyle, values, culture.

Danuta Barańska

Spółeczna Akademia Nauk w Łodzi

Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych

Instytut Dziennikarstwa i Socjologii

e-mail: danutabaranska@wp.pl

Podnoszenie kwalifikacji – szanse i zagrożenia

Abstrakt

Przedmiotem rozważań w niniejszym artykule jest podnoszenie kwalifikacji przez pracowników współczesnych organizacji, które uznając wiedzę i kwalifikacje za źródło przewagi konkurencyjnej oraz klucz do produktywności, dążą do zatrudniania pracowników dysponujących odpowiednimi kompetencjami, wiedzą, doświadczeniem i postawami wobec pracy. Organizacje wiedzy z jednej strony stwarzają pracownikom różne możliwości rozwoju, z drugiej zaś stawiają przed nimi nowe wyzwania w postaci konieczności ciągłego podnoszenia kwalifikacji. Celem artykułu jest podkreślenie znaczenia podnoszenia kwalifikacji przez cały okres aktywności zawodowej, który determinuje zdolność zatrudnieniową jednostki, oraz próba odpowiedzi na pytanie jakie czynniki wpływają na podejmowane w tym zakresie decyzje. Kolejnym celem artykułu jest ustalenie najistotniejszych szans i zagrożeń dla pracowników podnoszących kwalifikacje. Przeprowadzona analiza pozwoliła na określenie zysków i strat, które powinny być brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o podnoszeniu kwalifikacji. Powyższa analiza umożliwia również sformułowanie istotnej konkluzji wskazującej, że niezależnie od strat, które mogą wystąpić w krótkim horyzoncie czasowym, warto i należy podnosić kwalifikacje, które stwarzają szansę utrzymania tak cennej na rynku pracy zdolności zatrudnieniowej.

Słowa kluczowe: kwalifikacje zawodowe, podnoszenie kwalifikacji, kompetencje, szanse, zagrożenia.

Wprowadzenie

Szybki rozwój cywilizacyjny, globalizacja wszystkich sfer życia społecznego i gospodarczego, a także postęp technologiczny i rozwój technologii teleinformatycznych są wyzwaniem nie tylko dla organizacji, ale również dla pracowników. Muszą oni reagować na występujące zmiany na rynku pracy oraz dostosować się do nowych wymagań i wyzwań. Przed pracownikami stawiane są coraz wyższe wymagania w zakresie kwalifikacji, umiejętności i kompetencji. Nabyta wiedza, umiejętności, które jeszcze wczoraj były wystarczające do realizacji zadań na danym stanowisku, nie zawsze mogą być

wystarczające dziś lub jutro. Każda organizacja chcąc sprostać wymogom konkurencyjności będzie dążyła do zatrudniania pracowników, którzy zapewnią jej taką zdolność. Uznaje się, że kompetencje, wiedza, doświadczenia i postawy pracowników danej organizacji stanowią źródło jej przewagi konkurencyjnej, ponieważ jak pisze K. Doktor: *Dziś nie elita władzy, lecz elita wiedzy rządzi korporacjami w dobie promowanej globalizacji* (Doktor 2004: 156),

Analiza aktualnych uwarunkowań rynku pracy, szybkiego rozwoju nowoczesnych technik teleinformatycznych oraz opracowań poświęconych problematyce podnoszenia kwalifikacji skłoniła mnie do sformułowania tezy, że podnoszenie kwalifikacji przez cały okres aktywności zawodowej będzie determinowało zdolność zatrudnieniową jednostki (*employability*), rozumianą jako zdolność danej osoby do znalezienia się w stanie zatrudnienia, podtrzymania go lub też stworzenia perspektywy nowego zatrudnienia w razie potrzeby (Hillage, Pollard 1998), albo jako (...) *względną szansę podjęcia i utrzymania różnych form zatrudnienia* (Bańka 2006: 75). Bez systematycznego podnoszenia kwalifikacji niemożliwe będzie nie tylko realizowanie planowanej kariery zawodowej, ale przede wszystkim utrzymanie dotychczasowego miejsca pracy. Uzupełnianie wiedzy, rozszerzanie swoich umiejętności i kompetencji będzie zwiększało szanse pracowników na rynku pracy. Brak przekonania o konieczności ciągłego podnoszenia kwalifikacji oraz niechęć do aktywności w tym zakresie, będzie skutkowało stopniowym wykluczeniem pracowników z rynku pracy.

Tak więc celem niniejszego opracowania jest podkreślenie znaczenia podnoszenia kwalifikacji przez pracowników, próba odpowiedzi na pytanie, co stymuluje pracowników do podnoszenia kwalifikacji, które pozwolą na uzyskanie i zachowanie ich zdolności zatrudnieniowej, a także próba wskazania najistotniejszych szans i zagrożeń dla pracowników współczesnego rynku pracy, związanych z podnoszeniem kwalifikacji.

1. Kwalifikacje zawodowe wyzwaniem współczesnego pracownika

W literaturze przedmiotu pojęcie kwalifikacji zawodowych jest ujmowane w zróżnicowany sposób. Często jest utożsamiane z kompetencjami, co powoduje nieporozumienia terminologiczne (Słownik wyrazów obcych 2003: 575; Kopaliński 1999: 223). Nie należy jednak utożsamiać tych pojęć, z uwagi na szerszy zakres pojęcia kompetencje. Zdaniem niektórych autorów (Kwiatkowski 2004:11) kompetencje w przeciwieństwie do kwalifikacji odnoszą się zarówno do osób jak i instytucji, są pojęciem obejmującym obok kwalifikacji również uprawnienia i pełnomocnictwa oraz nie zawierają cech psychofizycznych, które z kolei są istotnym elementem kwalifikacji. Kompetencje wyrażają cechy pracownika określające jego wiedzę, umiejętności

i zachowania, które umożliwiają mu właściwe wykonywanie zadań. (Rostkowski, Zimowski 2000: 27). Ponadto kompetencje nie są dane raz na zawsze, lecz podlegają aktualizacji poprzez wykonywanie działalności zawodowej i pozazawodowej, a także uzyskiwanie coraz to nowych doświadczeń. Natomiast kwalifikacje w opinii Z. Wiatrowskiego (...) *traktuje się jako swoisty punkt wyjścia w dążeniu i w dochodzeniu do kompetencji zawodowych, (... ..) kwalifikacje i kompetencje zawodowe wyznaczają stany dopełniające się, umożliwiające dochodzenie do mistrzostwa zawodowego* (Wiatrowski 2004: 35).

W publikacjach naukowych zwraca się uwagę na różne rodzaje kwalifikacji, np. kwalifikacje społeczno –moralne, zdrowotno – fizyczne i zawodowe, które są właściwościami człowieka określającymi jego możliwości efektywnego działania (Nowacki 1997: 47), a także wskazuje się na nowe postaci kwalifikacji zawodowych, którymi są kwalifikacje cząstkowe składające się na pełne kwalifikacje w zawodzie oraz kwalifikacje kluczowe, decydujące o zdolności do pokonywania trudności w związku pojawianiem się nowych zadań pracowniczych (Jeruszka 2004: 67).

Jako istotę kwalifikacji różni autorzy wskazują na znaczenie wielu jej elementów. Przyjmuje się (Okoń 2007: 107), że o istocie kwalifikacji stanowi zakres i jakość przygotowania niezbędnego do wykonywania jakiegoś zawodu. Do głównych ich składników zalicza się poziom wykształcenia ogólnego, wiedzę zawodową, umiejętności zawodowe, a w szczególności stopień wprawy, umiejętności organizowania i usprawniania pracy oraz uzdolnienia i zainteresowania zawodowe. Wszystkie definicje kwalifikacji charakteryzują się jednym wspólnym elementem, którym są umiejętności niezbędne w rozwiązywaniu konkretnych zadań. Dla celów niniejszego opracowania przyjęto za W. Kwiatkowskim, że kwalifikacje zawodowe to (...) *układ umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych niezbędnych do wykonywania zestawu zadań zawodowych, zaś umiejętności to zdolność do wykonywania czynności prowadzących do zrealizowania zadania zawodowego* (Kwiatkowski 2004: 9).

Zachodzące zmiany na rynku pracy wynikające z globalizacji, szybkiego rozwoju nowych technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych, wprowadzenia elastycznych form zatrudnienia, powstawania nowych zawodów oraz otwarcia rynku pracy w Unii Europejskiej dla obywateli państw z Europy Środkowo – Wschodniej, zwiększają wymagania w stosunku do pracowników oraz determinują ich zachowania w zakresie podnoszenia kwalifikacji. W tych uwarunkowaniach dysponowanie określonymi kwalifikacjami na początku kariery zawodowej, nie zwalnia osób w okresie aktywności zawodowej z obowiązku dalszego doksztalcania się. Systematyczne uzupełnianie i poszerzanie posiadanych kompetencji, przekwalifikowywanie się,

zmienianie kilkakrotnie zawodu w ciągu swojego życia zawodowego staje się zjawiskiem naturalnym.

Pojęcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych zostało sprecyzowane w kodeksie pracy jako (...) *zdobywanie lub uzupełnienie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą* (Kodeks pracy art. 103§ 1). Tak sformułowane przepisy dotyczą przede wszystkim podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez aktualnie zatrudnionych pracowników i mają zastosowanie także w sytuacji planowanego awansu pracownika lub zamierzonych zmian warunków pracy, na równorzędne stanowisko z innym zakresem obowiązków. Ale z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych mamy do czynienia również w innych sytuacjach np. wówczas, gdy pracownik samodzielnie podejmuje inicjatywę przekwalifikowania się, bądź też jako osoba bezrobotna dąży do zmiany zawodu lub podniesienia kwalifikacji w dotychczasowym zawodzie, często w porozumieniu z urzędem pracy. Należy zatem uznać, iż podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników oznacza jedną z wymienionych niżej sytuacji, w której znalazł się pracownik:

- istnieje potrzeba lub konieczność zdobycia nowej lub uzupełnienia posiadanej wiedzy,
- istnieje potrzeba lub konieczność zdobycia nowych lub uzupełnienia dotychczasowych umiejętności,
- istnieje potrzeba lub konieczność uzyskania nowego zawodu,
- istnieje potrzeba lub konieczność uzyskania nowej specjalizacji.

Systematyczny rozwój zawodowy ważny jest zarówno z punktu widzenia jednostki jak i z punktu widzenia organizacji. W wymiarze indywidualnym istotne jest zrozumienie potrzeby lub konieczności podnoszenia kwalifikacji, które stanowią o roli jaką jednostka może pełnić w systemie społecznym. Trafność podejmowanych w tym zakresie decyzji dotyczących podnoszenia kwalifikacji będzie determinowała szanse awansu lub uzyskania nowej pracy, w bliższej lub dalszej przyszłości. To z kolei będzie wpływało na losy kariery zawodowej pracownika i jego zdolność zatrudnieniową, zaś w szerszym kontekście na kształtowanie poziomu bezrobocia w kraju. Natomiast podnoszenie kwalifikacji pracowników w wymiarze organizacji, należy rozpatrywać z punktu widzenia budowania jej konkurencyjności, a także wpływania na kształtowanie kariery zawodowej poszczególnych pracowników oraz kapitału społecznego całej organizacji. Zatem nie może być to proces przypadkowy, lecz przemyślana strategia firmy, łącząca realizację karier poszczególnych jednostek z polityką zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji, uwzględniającą jej cele strategiczne w dłuższym horyzoncie czasowym.

Mając na uwadze lepsze zarządzanie karierą i utrzymanie konkurencyjności na stawiającym coraz większe wymagania rynku pracy, pracownicy w Europie coraz częściej doceniają znaczenie podnoszenia kwalifikacji. Domeną państw wysoko rozwiniętych jest idea kształcenia się przez całe życie. Jak wykazały badania w krajach, w których duży odsetek społeczeństwa podnosi swoje kwalifikacje odsetek bezrobocia jest znacznie niższy. Według badań Eurostatu uzyskanych za rok 2007 w Europie 34,9 proc. osób w wieku 25–64 lat uczestniczyło w kształceniu w okresie 12 miesięcy poprzedzających badanie. W tym okresie w Polsce odsetek osób dorosłych uczących się był niższy i wynosił 21,8 proc. (eacea.ec.europa.eu/Education/Eurydyce/thematic_raports/128Pl.pdf).

Należy jednak zauważyć, że również w Polsce systematycznie wzrasta udział osób dorosłych w wieku 25–64 lat podnoszących kwalifikacje. Według ostatnio przeprowadzonych badań GUS w 2011 r. już 26,4 proc. osób dorosłych, aktywnych zawodowo podnosiło kwalifikacje zawodowe (GUS Kształcenie dorosłych 2013: 16). W tym okresie bezrobocie w Unii Europejskiej wynosiło 9,7 proc. (rynekpracy.org/wiadomoŹci /722873.html), zaś w Polsce odsetek bezrobotnych ukształtował się na poziomie 12,5 proc. (www.mpips.gov.pl).

Choć w dalszym ciągu odsetek osób aktywnych zawodowo w Polsce i równocześnie uczących się jest niższy w stosunku do państw wysoko rozwiniętych, to również w naszym kraju pracownicy przypisują podnoszeniu kwalifikacji coraz większe znaczenie. Należy przy tym zauważyć, iż w rozwiniętych krajach Unii Europejskiej opracowano specjalne programy określające kierunki działań w zakresie doksztalcania dorosłych. Zostały w nich sformułowane między innymi zasady pomocy finansowej na naukę, zasady rozszerzenia oferty i zwiększenia liczby placówek prowadzących kształcenie dorosłych, a także zadania placówek edukacyjnych w zakresie aktualizowania wiedzy i kwalifikacji swych absolwentów oraz traktowania edukacji jako procesu ciągłego. Natomiast w Polsce funkcjonują wycinkowe programy doksztalcania dorosłych, lecz należy mieć nadzieję, że program kompleksowy zostanie opracowany w najbliższym okresie czasu.

Jak wynika z wielu badań, w ocenie pracodawców w Polsce w dalszym ciągu istnieje niedopasowanie na rynku pracy strony podaży i popytu pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami. Pracodawcy uważają, że kandydaci do pracy mają zbyt wysokie roszczenia w porównaniu z poziomem przygotowania zawodowego, umiejętnościami praktycznymi i doświadczeniem, a potrzebami firm. Niedopasowania pomiędzy podażą pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami i umiejętnościami, a oczekiwaniami pracodawców dotyczą pracowników o wszystkich poziomach wykształcenia. Z badań przeprowadzonych wśród pracodawców przez J. Jezior w latach

2001 – 2008 wynika, że posiadanie dyplomu ukończenia studiów wyższych nie gwarantuje stabilności zatrudnienia. Autorka wskazuje również, że i w tej kategorii pracowników dokonywane są zwolnienia, a ich przyczyny są podobne do przyczyn zwolnień w innych kategoriach zatrudnionych. Najczęstszą przyczyną bezrobocia osób z wyższym wykształceniem stanowią zbyt niskie kwalifikacje (Jezior 2011: 132-133). Z badań wynikało także, iż najczęstszymi powodami trudności firm w znalezieniu specjalistów do pracy są:

- brak odpowiednich specjalistów, w tym brak odpowiednich kwalifikacji lub zbyt niskie kwalifikacje,
- brak zgodności pomiędzy proponowanymi warunkami finansowymi, a oczekiwaniami kandydatów,
- zbyt małe doświadczenie w stosunku do oczekiwań pracodawców,
- proponowane pozapłacowe warunki pracy nie odpowiadają kandydatom.

Analitycy rynku pracy oraz autorzy publikacji podkreślają, że wykształcenie zawodowe powinno być przekazywane przede wszystkim w szkołach i na uczelniach, następnie uzupełniane na kursach i szkoleniach (Kabaj 2005). Konieczność wzbogacania kształcenia w szkołach i na uczelniach o elementy umiejętności zawodowych zachodzi zwłaszcza z tego powodu, że uzyskiwane dyplomy nie odpowiadają oczekiwanym kwalifikacjom przez przedsiębiorców. Z tych względów zachodzi potrzeba lepszego dopasowania kwalifikacji zawodowych osób w okresie aktywności zawodowej do potrzeb i oczekiwań pracodawców tworzących własną koncepcję zarządzania wiedzą. W tym celu zarówno pracownicy jak i osoby bezrobotne zainteresowane uzyskaniem satysfakcjonującej pracy, powinny zdobywać lub uzupełniać wiedzę i umiejętności trafnie odczytując oczekiwania pracodawców, zarówno co do zakresu jak i dziedzin kwalifikacji. Takie działania pozwoliłyby na lepsze zrównoważenie popytu i podaży pracowników z odpowiednim kapitałem intelektualnym. W tym celu niezbędne jest również zaangażowanie państwa w opracowaniu odpowiednich programów finansujących podnoszenie kwalifikacji, oraz zmian w programach nauki na poziomie kształcenia zawodowego, średniego i wyższego. Szczególną uwagę należy zwrócić na programy nauczania oraz organizację procesu edukacyjnego, które powinny być ukierunkowane na umiejętności praktyczne, zdobywane w trakcie praktyk, staży oraz innych form nauki praktycznej i podporządkowane oczekiwaniom pracodawców. Kierunki kształcenia na poszczególnych poziomach edukacyjnych, jak również podnoszenie kwalifikacji w całym procesie aktywności zawodowej, powinny być konsultowane z organizacjami pracodawców, w celu lepszego zbilansowania podaży i popytu pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, umiejętnościami i doświadczeniem.

Wyzwaniem dla całego systemu edukacyjnego będzie wykształcenie pracowników o wysokich kwalifikacjach dostosowanych do współczesnych

oczekiwań rynku pracy, uwzględniającego procesy globalizacyjne, rozwój organizacji wiedzy i nowoczesnych technologii informacyjnych, powstawanie nowych zawodów itp. Natomiast wyzwaniem dla pracowników będzie uzyskanie takich kwalifikacji, umiejętności i kompetencji, które sprostają oczekiwaniom pracodawców oraz umożliwią im utrzymanie zdolności zatrudnieniowej przez cały okres aktywności zawodowej.

2. Stymulowanie podnoszenia kwalifikacji

Pracownicy coraz częściej mają świadomość, że zabezpieczenie ich zawodowej przyszłości na bardzo dynamicznie zmieniającym się rynku pracy może zostać zrealizowane poprzez sprawne zarządzanie własnymi kwalifikacjami, umiejętnościami, wiedzą oraz zdolnościami. Wiąże się to z podnoszeniem kompetencji uzyskiwanych poprzez różne formy doksztalcania, studiowania, staży, praktyk i doskonalenia własnego potencjału zawodowego. Według metodologii przyjętej przez GUS (www.stat.gov.pl Kształcenie dorosłych 2011) podnoszenie kwalifikacji odbywa się w systemie formalnym, poza formalnym i nieformalnym. Edukacja formalna obejmuje naukę w systemie szkolnym na poziomie podstawowym, gimnazjalnym, zasadniczej szkoły zawodowej, szkół ponadgimnazjalnych, studiów wyższych, podyplomowych i doktoranckich. Natomiast kształcenie poza formalne obejmuje wszelkie zorganizowane działania edukacyjne prowadzone w formie kursów, szkoleń, instruktaży, seminariów, konferencji, nauki języków obcych itp. Zaś kształcenie nieformalne dotyczy samodzielnego uczenia się mającego na celu uzyskanie wiedzy, bądź też doskonalenia umiejętności.

Stymulacja do rozwoju kompetencji zawodowych osób dorosłych może pochodzić albo ze strony organizacji, zatrudniającej daną osobę, albo od samego pracownika, który odczuwa potrzebę własnego rozwoju zawodowego. Warto zastanowić się nad czynnikami, które mogą wpływać na stymulowanie pracowników do podnoszenia kwalifikacji. Współczesna organizacja wpływa na kształtowanie kompetencji pracowników w konsekwencji wprowadzania różnych zmian, w tym zmian zasadniczych. Zostały one zdefiniowane przez F. Krawca jako: (...) *dostosowanie, transformacja, przemiany i rewolucje. To niekończący się cykl narodzin rozwoju i śmierci* (Krawiec 2007: 46). Zmiany te wymuszają procesy adaptowania się organizacji i jej pracowników do nowych, ciągle zmieniających się warunków. Taka organizacja podejmuje wielkie wyzwanie poprzez (...) *budowę i implementację nowych koncepcji, systemów, procesów i metod w celu dokonania zmiany* (Kotter 1996: 75). Wszechobecne zmiany powodują naruszenie aktualnego systemu równowagi w organizacji oraz przyczyniają się do odejścia od dotychczasowego stanu rzeczy i wprowadzenia nowych rozwiązań. Wymagają one jednak wysokiego poziomu wiedzy pracowników dotyczącej wprowadza-

nych zmian, która może przyczynić się do przełamywania oporów i obaw wobec zmian oraz usprawniania i skracania procesu przystosowania się do zmienionych warunków pracy. W sytuacji naruszenia status quo wielu dziedzin funkcjonowania organizacji XXI wieku, określanej również jako organizacja wiedzy, systematyczne podwyższanie kwalifikacji pracowników staje się zjawiskiem naturalnym.

Jednakże z moich badań przeprowadzonych w 2011 r. w organizacjach przekształconych z przedsiębiorstw państwowych w spółki prawa handlowego, w następstwie czego wprowadzano także szereg innych zmian wynikało, że tylko 7,6 proc. robotników uczestniczyło w szkoleniach w okresie poprzedzającym prywatyzację przedsiębiorstw (Barańska 2014: 135). Dowodzi to, że znaczenie tej formy przygotowania pracowników do zasadniczych zmian związanych z przekształceniem własnościowo – strukturalnym przedsiębiorstw nie zostało w tych firmach wystarczająco i adekwatnie do potrzeb docenione i wykorzystane. Równocześnie badania te wskazują na znacznie wyższy odsetek badanych (12,2 proc.), którzy oczekiwali na szansę podnoszenia swoich kwalifikacji po prywatyzacji przedsiębiorstw i związanych z nią zmian. Przy czym, w dwóch badanych spółkach średniej wielkości odsetek ten wyniósł 26,9 proc. i 25,0 proc. (Ibidem: 174). Powyższy rozkład odpowiedzi respondentów świadczy, nie tylko o znacznie większym zainteresowaniu pracowników podnoszeniem kwalifikacji w stosunku do możliwości jakie im stworzono w okresie poprzedzającym prywatyzację przedsiębiorstw, ale także jest wyrazem wzrostu świadomości robotników i dostosowywania się do wymogów współczesnego, opartego na wiedzy, rynku pracy.

Szybko zachodzące zmiany we wszystkich dziedzinach życia wymagają od pracowników nowych umiejętności i nowych kompetencji, adekwatnych do wymogów współczesności. Stąd też stymulatorami podnoszenia ich kwalifikacji są obok cech osobowościowych pracowników i wynikających z nich potrzeb oraz cech charakterystycznych dla zatrudniających ich organizacji, także zjawiska i procesy, zachodzące w otoczeniu zewnętrznym. Skatalogowanie stymulatorów podejmowania decyzji dotyczących podnoszenia kwalifikacji pozwala na wskazanie dwóch zasadniczych rodzajów czynników. Są to czynniki o charakterze obiektywnym i subiektywnym. Do najważniejszych czynników obiektywnych należy zaliczyć:

- Globalizację wszystkich sfer życia,
- Rozwój technologii informatycznych,
- Rozwój nauki o zarządzaniu zasobami ludzkimi,
- Szybkość życia i stresy związane z pracą,
- Powstawanie nowych zawodów,
- Rodzaj, zasięg i cechy charakteryzujące organizację,,

- Zmiany zachodzące w organizacji, zwłaszcza w dziedzinie zarządzania i kierowania,
- Ocena przełożonego dotycząca kwalifikacji pracownika.
Najważniejszymi czynnikami subiektywnymi są:
- Chęć awansowania na wyższe stanowisko,
- Chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia i bardziej atrakcyjnych warunków pracy,
- Dążenie do utrzymania miejsca pracy,
- Chęć zmiany miejsca pracy i miejsca zamieszkania,
- Poszukiwanie pracy za granicą i chęć wyjazdu z kraju,
- Dążenie do własnego rozwoju zawodowego,
- Chęć porozumiewania się w językach obcych,
- Dążenie do radzenia sobie ze stresem.

Do grupy czynników obiektywnych zostały zaliczone te czynniki, które wynikają z cech charakteryzujących organizację, a także czynniki zewnętrzne, niezależne od organizacji, lecz wywierające wpływ na zachodzące w niej zmiany. Są to zjawiska i procesy o charakterze globalnym, wpływające na kształtowanie konkurencyjności i poprawę produktywności przedsiębiorstw, o których przede wszystkim decydują kompetencje i umiejętności pracowników. Stąd też pogłębianie, rozszerzanie czy też pozyskiwanie wiedzy dotyczącej systemów funkcjonowania przedsiębiorstw ich powiązań gospodarczych, finansowych, czy technologicznych, a także z zakresu nowoczesnych technologii teleinformatycznych, są niezbędne zarówno dla kadry menedżerskiej, specjalistów i wykonawców konkretnych zakresów obowiązków.

Grupa czynników subiektywnych skupia wszystkie te czynniki, które są zależne od indywidualnego pracownika i wynikają z jego cech osobowościowych, z jego poziomu wykształcenia, dotychczasowych doświadczeń zawodowych, jego potrzeb i oczekiwań, a także aspiracji i planów na przyszłość. Należy wnioskować, że wyższy poziom oczekiwań wobec pracy będzie w większym stopniu determinował decyzję o podnoszeniu kwalifikacji oraz ich kierunku i zakresie. Z pewnością wymienione stymulatory podnoszenia przez pracowników kwalifikacji nie wyczerpują całego katalogu czynników, które mogą wpływać na podejmowane w tym zakresie decyzje, ale wskazują na te najistotniejsze motywy. Niezależnie od tego, które z tych czynników będą ostatecznie wpływały na podejmowane przez pracowników decyzje, najważniejszy jest fakt podnoszenia kompetencji pracowników, które przyczynią się do uzyskania lub podtrzymania ich zdolności zatrudnieniowej.

3. Szanse i zagrożenia związane z podnoszeniem kwalifikacji

Jedną z bardziej charakterystycznych cech współczesnego rynku pracy jest proces systematycznego przesuwania odpowiedzialności za rozwój zawodowy z organizacji na pracownika, określany również jako „eksternalizacja” (Bańka 2006: 78). Dotychczasowe, tradycyjne zasady rozwoju zawodowego zakładające planowanie ścieżek kariery oraz szkolenie pracowników dla potrzeb wewnętrznego rynku pracy, odchodzą do przeszłości. Obecnie niezbędne jest podtrzymanie przez pracowników ciągłości zatrudnienia przede wszystkim na zewnętrznym rynku pracy. Zarówno planowanie rozwoju zawodowego jak i inne decyzje związane z jego realizacją leżą w gestii każdego pracownika, który staje się menedżerem własnej kariery i odpowiada za swój rozwój. Dlatego budowanie zdolności zatrudnieniowej powinno być realizowane przez cały okres aktywności zawodowej, głównie poprzez podnoszenie kwalifikacji w różnych formach, przy uwzględnieniu posiadanej dotychczas wiedzy, umiejętności i predyspozycji. Budowanie zdolności zatrudnieniowej według takich zasad, zwiększa również szanse zachowania ciągłości między zajmowanymi pozycjami. Inwestowanie w edukację, szkolenie oraz zdobywanie doświadczeń oznacza, że pracownik zwiększa swoją szansę awansu lub zachowania miejsca pracy u dotychczasowego pracodawcy, zaś tracąc pracę w obecnym miejscu, zwiększa swoją szansę uzyskania zatrudnienia u innego pracodawcy, przy równoczesnym zachowaniu pozycji zawodowej porównywalnej z dotychczasową.

Należy jednak uwzględnić fakt, że podnoszenie kwalifikacji jako inwestycja w kapitał ludzki, które może odbywać się zarówno z inicjatywy pracodawcy albo pracownika pociąga za sobą koszty. Nie zawsze jednak pracodawcy są zainteresowani subsydiowaniem szkoleń pracowników i ograniczają je tylko do tych, które są całkowicie niezbędne do wykonywania przez pracowników aktualnych obowiązków. Stąd też wiele szkoleń jest inicjowanych przez pracowników i choć nieraz jest to bardzo trudne, koszty ich przeprowadzenia muszą ponosić sami. Inwestycja w podnoszenie kwalifikacji nie zawsze zwraca się szybko i zgodnie z oczekiwaniami pracowników. Oznacza to, że pracownik rozpoczynając pracę w danej organizacji od samego początku winien inwestować w swój dalszy rozwój. W przeciwnym przypadku jak pisze A. Bańka (...) *zaniechanie inwestowania w kapitał kariery przez jednostkę w momencie rozpoczęcia pracy jest równoznaczne z całkowitym zanikiem zdolności zatrudnieniowej* (Bańka 2006: 92). Byłoby to zaprzeczeniem rozwijającego się (...) *przedsiębiorczego modelu realizacji kariery zawodowej* (Bohdziewicz 2010: 39-42), w którym (...) *jednostka osobiście buduje zdolność zatrudnieniową i atrakcyjność rynkową, uwzględniającą jej innowacyjność* (Barańska 2015: 123).

Podnoszenie kwalifikacji podobnie jak edukacja kojarzy się z wartością pozytywną, które ma wspomagać człowieka w trudach życia oraz pracy i jak pisze H. Kwiatkowska: *Edukacja nie jest sytuowana w grupie czynników zagrożenia* (Kwiatkowska 2004: 51). Wydaje się jednak, iż uzasadniony jest powód by zastanowić się nad skutkami podnoszenia kwalifikacji przez pracowników. Z jednej strony w efekcie podnoszenia kwalifikacji pracownik uzyskuje szansę realizacji kariery zawodowej i poprawy swoich warunków pracy, z drugiej zaś musi liczyć się z możliwością wystąpienia zagrożeń, wynikających z niezrealizowania oczekiwań, które spowodują rozczarowanie, niezadowolenie, a nawet lęk przed najbliższą przyszłością. Poniżej przedstawiam przykładowy katalog szans i zagrożeń, który moim zdaniem jest związany z podnoszeniem kwalifikacji.

Tabela 1

Szanse i zagrożenia wynikające z podnoszenia kwalifikacji

Lp.	Szanse	Lp.	Zagrożenia
1.	Awans na wyższe stanowisko w dotychczasowym miejscu zatrudnienia	1.	Rozczarowanie, że mimo podniesionych kwalifikacji nie uzyskało się awansu
2.	Uzyskanie wyższego wynagrodzenia i /lub poprawa innych warunków pracy	2.	Rozczarowanie, że nie uzyskało się wyższego wynagrodzenia i/lub nie poprawiło się innych warunków pracy
3.	Utrzymanie dotychczasowego miejsca pracy	3.	Nie zrealizowało się innych oczekiwań związanych z podniesieniem kwalifikacji
4.	Zdolność do lepszego wykonywania zadań na zajmowanym stanowisku	4.	Poniosło się koszty finansowe, które w konsekwencji nie zrealizowania oczekiwań uznaje się za stratę
5.	Poprawa oceny okresowej	5.	Konieczność zwrotu kosztów szkolenia w sytuacji zmiany pracodawcy
6.	Poprawa relacji interpersonalnych	6.	Straciło się czas na szkolenie, który mógłby być wykorzystany na inny cel np. na realizację pasji lub sportu
7.	Przekwalifikowanie się i uzyskanie pracy w innym lub wymarzonym zawodzie	7.	Pogorszenie relacji koleżeńskich, a nawet utrata kolegów w miejscu pracy
8.	Zmiana miejsca zatrudnienia i uzyskanie wyższego lub równorzędnego stanowiska lecz na lepszych warunkach	8.	Wzbudziło się zazdrość i złość wśród przełożonych lub kolegów
9.	Uzyskanie zatrudnienia za granicą na lepszych warunkach	9.	Stało się źródłem mobbingu pracowniczego
10.	Zdolność porozumiewania się w języku obcym	10.	Opór środowiska pracowniczego do zmian, które mogłyby zostać wprowadzone w oparciu o nowe kwalifikacje i umiejętności pracownika
11.	Zdolność porozumiewania się w języku obcym		
12.	Umiejętność walki ze stresem		
13.	Umiejętność zarządzania zespołami ludzi		
14.	Zdolność do wprowadzenia nowoczesnych rozwiązań organizacyjnych i innych		
	Satysfakcja z pracy		

Źródło: opracowanie własne

Zaprezentowany katalog pozwala wnioskować, iż podnoszenie kwalifikacji może przynieść pracownikom zarówno pozytywne jak i negatywne skutki. Podejmując decyzję o podniesieniu kwalifikacji pracownik najczęściej ma na uwadze lepsze zaspokojenie swoich potrzeb oraz bierze pod uwagę zyski, jakich oczekuje po uzyskaniu świadectwa, dyplomu, certyfikatu lub innego dokumentu potwierdzającego kolejny etap edukacji. Dążąc do realizacji oczekiwań pracownicy liczą głównie na zmianę pozycji społecznej (awans, uznanie), zmianę treści lub charakteru pracy, lepsze zarobki lub poprawę innych warunków pracy, większą satysfakcję i zadowolenie z pracy.

Niestety, nie zawsze pracownicy decydując się na kolejne studia, kursy, szkolenia lub inne formy doskonalenia swoich kwalifikacji biorą pod uwagę alternatywne rozwiązania, wskazujące na brak szans lub możliwości zrealizowania ich oczekiwań. Nie zawsze bowiem podniesienie kwalifikacji przynosi korzyści w wymiarze oczekiwanym przez pracowników i skutkuje realizacją potrzeb oraz spełnieniem ich zamierzeń. Wywołuje to wśród pracowników poczucie krzywdy i niezadowolenia oraz prowadzi do wytworzenia postaw niechętnych do dalszej edukacji. Zwłaszcza ci pracownicy, którzy samodzielnie sfinansowali swoje szkolenia będą bardzo dotknięci brakiem rekompensaty za poniesione koszty, wysiłek oraz zaangażowany czas. Szczegółne rozczarowanie i zawód będą odczuwali ci pracownicy, którzy po podniesieniu kwalifikacji doznają w pracy mobbingu, niechęci lub lekceważenia ze strony przełożonych lub kolegów. Decydując się na podnoszenie kwalifikacji w danej dziedzinie należy mieć na uwadze ryzyko, które wiąże się z taką decyzją. Nie ma bowiem gwarancji, że ponosząc koszty finansowe i wysiłek, a także angażując czas oraz inne środki otrzymamy rekompensatę w postaci znalezienia nowej, bardziej satysfakcjonującej pracy lub awansu, podwyżki wynagrodzenia, poprawy warunków pracy lub innych zysków w dotychczasowym miejscu zatrudnienia. Nie powinno to jednak zrażać pracowników i niezależnie od stanowiska pracodawcy w kwestii ponoszenia kosztów szkolenia, a także niezależnie od efektów uzyskanych tuż po podniesieniu kwalifikacji, warto zdobywać wiedzę i umiejętności, które mogą być przydatne w bliższej lub dalszej przyszłości we współczesnej organizacji określanej jako organizacja wiedzy.

Zakończenie

Budowa przewagi konkurencyjnej przez współczesną organizację określaną jako organizacja wiedzy, w świecie objętym globalizacją wszystkich dziedzin życia, w którym rozwój technologii informatycznych i teleinformacyjnych przybiera szybkość pędzącego pociągu, będzie możliwa tylko w oparciu o zespół pracowników dysponujących wysokim poziomem wiedzy, umiejętności i kompetencji. Dążąc do zaspokojenia ciągle rosnących

oczekiwań i wymagań organizacji oraz dostosowując się do szybko zmieniającego się rynku pracy, na którym zdolność zatrudnieniowa pracownika jest jedną z najwyższej cenionych wartości, coraz szersze rzesze pracowników rozumieją potrzebę i konieczność podnoszenia kwalifikacji przez cały okres aktywności zawodowej.

Mając świadomość istotnych zmian zachodzących w otoczeniu zewnętrznym, a także w samej organizacji, coraz chętniej i zdecydowanie częściej pracownicy podejmują nowe wyzwania zdobywając wiedzę i umiejętności, dokonując własnego rozwoju i stwarzając szansę realizacji własnych oczekiwań. Przy podejmowaniu decyzji o kierunku i formie kształcenia częstokroć nie biorą pod uwagę faktu, że podniesienie kwalifikacji wiąże się często z samodzielnym finansowaniem szkolenia, nie zrealizowaniem oczekiwań oraz wystąpieniem pewnych zagrożeń. Ważniejsza na tym etapie jest nadzieja, że zdobywając wiedzę lub nowe umiejętności stwarzają sobie szansę uzyskania lub podtrzymania zdolności zatrudnieniowej, uznawanej za najwyższą wartość w sferze zawodowej. Do podejmowania decyzji dotyczącej podnoszenia kwalifikacji pracownicy są stymulowani zarówno swoimi aspiracjami i ambicjami, decyzjami podejmowanymi przez organizację, jak również zjawiskami i procesami zachodzącymi w jej otoczeniu zewnętrznym. Wszystkie te czynniki endogenne i egzogenne tworzą zespół bodźców, które wpływają na kształtujące się wśród pracowników przekonanie o konieczności nauki przez całe życie.

Coraz częstsze przeświadczenie pracowników, że inwestowanie w szkolenia i edukację są najbardziej opłacalnymi inwestycjami w kapitał ludzki, ponieważ tworzą szczególną wartość jaką są kompetencje i zdolność zatrudnieniowa jednostki, stwarza dobrą perspektywę dla dynamicznego rynku pracy oraz obniżenia poziomu bezrobocia w Polsce.

Bibliografia:

1. Bańka A., 2006, *Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy* [w:] Z. Ratajczyk, A. Bańka, E. Turska (red.), *Współczesna psychologia pracy i organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
2. Barańska D., 2014, *Adaptacja pracowników do przekształceń w przedsiębiorstwach. Ocena po 24 latach transformacji w Polsce*, Wydawnictwo WNT, Warszawa.
3. Barańska D., 2015, *Przebieg kariery zawodowej a innowacyjność pracownika* [w:] M. Szczepańczyk (red.), *Innowacje społeczne w teorii i praktyce*, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź.

4. Bohdziewicz P., 2010, *Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, Nr 3-4.
5. Doktor K., 2004, *Modernizacja stratyfikacji zawodowej* [w:] S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS, Warszawa.
6. Hillage J., Pollard E., 1998, *Employability: Developing a Framework for Policy analysis*. DfEE Research Briefing No. 85. London.
7. Jeruszka U., 2004, *Relacje między kwalifikacjami a umiejętnościami zawodowymi* [w:] S. Kwiatkowski (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Instytut Badań Naukowych, Warszawa.
8. Jezior J., 2011, *Analiza wartości rynkowej kwalifikacji zawodowych specjalistów* [w:] D. Walczak – Duraj (red.), *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
9. Kabaj M., 2005, *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywizacja Polski*, IPiSS, Warszawa.
10. Kopaliński W., 2006, *Podręczny słownik wyrazów obcych*, Oficyna Wydawnicza Rytm, Warszawa.
11. Kotter J. P., 1996, *Leading Change*, Harvard Business School Press, Boston.
12. Krawiec F., 2007, *Zasadnicza zmiana drogą do sukcesu przedsiębiorstwa XXI wieku*, Difin, Warszawa.
13. Kwiatkowska H., 2004, *Edukacja – czy może zagrażać* [w:] S. Kwiatkowski (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.
14. Nowacki T., 1997, *O kwalifikacjach prawie wszystko*, Wydawnictwa CODN, Warszawa.
15. Okoń W., 2007, *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa.
16. Rostkowski T., Zimowski P., 2000, *Wartościowanie kompetencji* [w:] S. Borkowska (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, KNOPIPS, Warszawa.
17. *Słownik wyrazów obcych*, 2003, PWN, Warszawa.
18. Wiatrowski Z., 2004, *Droga do współczesnego rozumienia i uznania kwalifikacji i kompetencji zawodowych* [w:] S. Kwiatkowski (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.
19. *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy, tekst jednolity* (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

Strony internetowe

eacea.ec.europa.eu/Education/Eurydyce/ thematic reports/128Pl.pdf. (dostęp 24. 11. 2015).

rynekpracy.org/wiadomości /722873.html (dostęp 24. 11. 2015).
www.mpips.gov.pl (dostęp 24. 11. 2015).
(www.polskieradio.pl.) (dostęp 10. 11. 2015).
www.stat.gov.pl(dostęp 10. 11. 2015).

Improving Qualifications - Opportunities and Threats

Summary

The subject of this article is improving qualifications by employees of today's organizations that, considering the knowledge and qualifications to be a source of competitive advantage and a key to productivity, aim to employ the employees with relevant abilities, knowledge, experience and attitudes towards work. The knowledge organizations, on the one hand, create various opportunities for the employees to develop, on the other hand, they pose for them new challenges in the form of a continuous qualifications development. This article aims to highlight the importance of improving qualifications throughout the period of professional activity that determines the employability of a person, and it attempts to answer the question what kind of factors affect decisions which are taken in this field. Another aim of this article is to determine the most important opportunities and threats for the employees who improve their qualifications. The made analysis allowed to determine profits and losses which should be taken into account when deciding on improving qualifications. The above analysis also enables to formulate a significant conclusion indicating that, regardless of the losses that may occur in the short term, it is worth and necessary to improve qualifications which provide opportunities to maintain the employability which is so valuable in the labor market.

Key words: professional qualifications, improving qualifications, abilities, opportunities, threats.

Paulina Rojek-Adamek

Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego

Wydział Zamiejscowy w Tychach

Katedra Socjologii

e-mail:projek@interia.pl

Traditionally what designers lack in knowledge, they make up for in craft skills.

*Whether it be sketching, modelling, detailing or rendering,
designers take an inordinate amount of pride in honing key techniques
over many years.*

*Unfortunately many of these very skills have limited use in the new design
domains.*

Kevin McCullagh

Zawód designer. Wyobrażenie o współczesnej roli projektanta w świetle opinii studentów kierunku wzornictwo

Abstrakt

Jednym z ważniejszych kapitałów rozwoju w warunkach gospodarki opartej na wiedzy jest kapitał kreatywny. Wzrost ekonomiczny bardziej niż kiedykolwiek w przeszłości zależy od ludzi, którzy - pisał Florida - wolą tolerancyjne, silnie zróżnicowane miejsca, otwarte na nowe idee. Jednym z zawodów, które znalazły się na liście profesji zaliczanych do sektora kreatywnego są designerzy. Problem pojawia się jednak wówczas, gdy trzeba w sposób jednoznaczny określić, na czym polega praca współczesnych designerów. W praktyce okazuje się, że sam termin *design* otwarty jest na wielość interpretacji i nie ma jednoznacznej wykładni definicyjnej. Stąd też w niniejszym artykule podjęta zostanie próba usystematyzowania powyższych terminów. Prezentowany tekst ma zrealizować trzy cele: po pierwsze – ukazać definicje i interpretacje pojęcia *design'u*; po drugie – zdefiniować zawód designera i umiejscowić go w świetle obowiązujących klasyfikacji zawodów; po trzecie – na podstawie zrealizowanych wśród studentów wzornictwa badań empirycznych ukazać wyobrażenie o zawodzie.

Słowa kluczowe: design, wzornictwo, zawód, sektor kreatywny.

Wprowadzenie

Mysząc o rozwoju społecznym nie można pomijać faktu, że siłą napędową nowoczesnego społeczeństwa są wielowymiarowo pojmowane kapitały i dyspozycje jednostek. Uzależnienie zmian od zasobów naturalnych czy

przemysłu ciężkiego schodzi w chwili obecnej na plan dalszy. Jednym z ważniejszych kapitałów w warunkach gospodarki opartej na wiedzy jest kapitał kreatywny, a gałęzie sektora kreatywnego stają się w sposób naturalny artykulacją nowego podejścia do wzrostu ekonomicznego. Taki rozwój napędzany jest przez ludzi, którzy - pisał Richard Florida - wolą tolerancyjne, silnie zróżnicowane miejsca, otwarte na nowe idee. *Region, który może się pochwalić zróżnicowaną mieszkanką kreatywnych ludzi, będzie zapewne generować więcej innowacyjnych kombinacji i rozwiązań* (Florida 2010:257). Jednym z zawodów, które znalazły się na liście profesji zaliczanych do sektora kreatywnego są designerzy. Problem pojawia się jednak wówczas, gdy trzeba w sposób jednoznaczny określić na czym polega praca współczesnych designerów. Wydawałoby się, że wystarczy odnieść się do opisów poszczególnych zawodów i ich klasyfikacji. W praktyce okazuje się jednak, że już sam termin design otwarty jest na wielość interpretacji i nie ma jednoznacznej wykładni definicyjnej. Tym samym, pojęcie zawodu designera z gruntu budzi szereg niejasności. W niniejszym artykule podjęta zostanie więc próba usystematyzowania powyższych terminów. Prezentowany tekst ma w założeniach zrealizować trzy cele: po pierwsze – ukazać definicje i interpretacje pojęcia design'u; po drugie – zdefiniować zawód designera i umiejscowić go w świetle obowiązującej klasyfikacji zawodów; po trzecie – poprzez zrealizowane badania empiryczne wśród studentów kierunku wzornictwo pokazać wyobrażenie o cechach tego zawodu.

1. Design, czyli co?

Niełatwo jest współcześnie opisać zawód designera. Problematyka ta dotyczy wielu płaszczyzn ale wydaje się, że jednym z najpoważniejszych utrudnień jest brak jednoznacznej wykładni jak współcześnie definiować design bądź, jak stosuje się w polskim nazewnictwie, wzornictwo. Zgodnie z definicją przyjętą przez *International Council of Societies of Industrial Design* (ICSID, Międzynarodowa Rada Stowarzyszeń Wzornictwa Przemysłowego) design (wzornictwo) oznacza twórczą działalność, mającą na celu określenie wieloaspektowych cech przedmiotów, procesów, usług oraz ich całych systemów w cyklach życia. Design stanowi więc główny czynnik humanizacji innowacyjnej technologii oraz kluczowy czynnik wymiany kulturalnej i gospodarczej. Ponadto uwzględniać musi strukturalne, organizacyjne, funkcjonalne i ekonomiczne relacje, by w konsekwencji:

- wzmacniać prowadzenie polityki zrównoważonego rozwoju (etyka globalna);
- przynosić korzyści społeczności ludzkiej, pojmowanej indywidualnie i zbiorowo;

- uwzględniać potrzeby końcowych użytkowników, producentów jak i głównych aktorów rynku (etyka społeczna);
- wspierać różnorodność kulturową, pomimo globalizacji świata (etyka kulturalna);
- oferować produkty, usługi i systemy, które są spójnie łączą potrzeby intelektualno-badawcze i estetyczne (<http://www.icsid.org/about/about/articles33.htm>).

Pojęcie design jest obecnie dość otwarte na różnorodne interpretacje oraz oferowane wyjaśnienia. Tradycyjnie design uznawano za działalność ograniczoną do tworzenia luksusowych i wyszukanych dóbr, o wyjątkowej wartości estetycznej. Ta wąska definicja design'u jako artystycznej kreacji luksusu, stylowych wyrobów zastrzeżonych dla elitarnych klientów ustępuje w literaturze naukowej i menedżerskiej definicjom, które sytuują go w obszarze tworzenia innowacyjnych rozwiązań wplecionych w estetyczną oprawę (Lojacono 2002). Z tego punktu widzenia design staje się syntetycznym wyrazem procesów zarządczych, innowacyjności produkcji a także kanałów dystrybucji i relacji z klientami. Przedefiniowano więc jego charakter i rolę, a współczesna praca projektantów znajduje zastosowanie w różnych branżach przemysłu, daleko poza rynkiem luksusowych towarów.

Design to wizja Design to proces Design to rezultat (aut. Michael Wolff). Jest to jedna z 50 różnych definicji oferowanych przez znanych projektantów, ludzi biznesu, polityków, które zostały opublikowane w broszurze wydrukowanej przez *Design Council* w 1995 roku. Design postrzegany jest jako jedna z głównych płaszczyzn, przez które pomysły są przetwarzane na innowacje. Jest również droga do konkurencyjnego sukcesu, zwłaszcza na rynku światowym (DTI 2005:6-7). Warto również zwrócić uwagę, że po latach utożsamiania projektowania przede wszystkim z formą, (...) współczesne rozumienie designu zdaje się wykraczać poza wszelkie kategoryzacje. Przekroczywszy tradycyjne granice wzornictwa przemysłowego, grafiki użytkowej oraz architektury i urbanistyki, design sukcesywnie przenika do kolejnych praktyk społeczno - kulturowych – nawet tych, których odmiennność (a nawet przeciwstawność) na przestrzeni XX wieku fundowała jego tożsamość.(...) Za sprawą projektowania interakcji design „wykracza poza przedmiot” – designerzy tworzą bogate środowiska komunikacji, współpracy i relacji międzyludzkich (Składanek 2009:14-15).

Systematycznie obserwujemy, że praca projektantów i jej podstawowe cele osadzone zostają w szerszym kontekście. To, co będzie wyróżniało produkt to jego dopasowanie do celów, umiejętności i osobowości użytkownika, jego wizualna strona, środowisko, w którym produkt jest sprzedawany,

a także wizerunek samego twórcy (Bernsen 1987). Współczesne rozumienie design'u pokazuje, że w jego obszarze mieści się:

- projektowanie produktów - dzięki nim rozpoznajemy firmę i kształtujemy swoje oceny;
- projektowanie komunikacji - odnoszącego się do wszystkich elementów komunikacji wizualnej - od symbolu i identyfikacji po opakowania, reklamę, instrukcje czy wytyczne;
- projektowanie informacji i interfejsów - od interfejsów internetowych po interfejsy urządzeń, od oznakowania przestrzeni miejskiej po sposób zarządzania kontami w banku;
- projektowanie otoczenia - od środowiska handlowego do salonów wystawienniczych, od wystaw do miejsc pracy, od architektury biurowej do mieszkalnej;
- projektowanie usług - od procesów bankowych po restauracje, od szpitali po urzędy, od hoteli po firmy przewozowe (Lockwood, <http://www.pro-design.com.pl>).

Od początku XXI wieku widoczny jest także silny zwrot design'u w kierunku wykorzystywania umiejętności projektowych do kwestii społecznych. Ale tym razem rodzaj zaangażowania społecznego jest inny niż w pionierskich latach wzornictwa przemysłowego, kiedy skupiono się na tworzeniu produktów masowych, minimalizujących różnicowanie społeczne w zakresie dostępności do dóbr i usług. Dziś dla odmiany społecznie zaangażowani projektanci są bardziej zajęci reagowaniem na negatywne konsekwencje tego, co przyniosła masowa produkcja w wymiarze społecznym, kulturowym i środowiskowym. Jeden z czołowych teoretyków z zakresu design'u, Victor Papanek w książce *Design dla realnego świata*, pisał: *Projektanci i planiści ponoszą współodpowiedzialność za niemal wszystkie produkowane wyroby i narzędzia, a co za tym idzie – za prawie wszystkie przewinienia, które popełniliśmy wobec środowiska. Ponoszą ją z powodu złych projektów albo z powodu zaniechania, kiedy odrzucają możliwość odpowiedzialnego tworzenia, kiedy „nie chcą się mieszać” albo starają się „jakoś sobie radzić* (Papanek 2012:69). Projektanci coraz częściej nie tylko rozważają „koszty” realizowanych projektów, ale też udowadniają, że można działać na rzecz szeroko pojętego dobra społecznego. Spoglądając na zastawienie projektów realizowanych w ramach programu DOTT 07 (Designs of the time 2007- projekt realizowany w północno-wschodniej Anglii o wykorzystaniu design'u do poprawy jakości życia), którego dokonała Lauren Tan widać, że wykorzystanie wzornictwa jako narzędzia innowacji społecznych zatacza współcześnie szerokie spektrum działania. Nowe role zawodowe projektantów widoczne są na następujących polach: (TAN, 2012:3): *Service Design or Design for Services; Design for Social Innovation; Social Design; Co-design;*

Transformation Design; Design for Public Services; Experience Based Design; Creative Communities; Design for Development; Sustainable Design; Design Activism; Design Thinking; Public Service Design.

Współczesna wartość pracy projektanta odnosi się w równym stopniu do tego, jak tworzą oni niepowtarzalny design rozumiany jako forma, estetyka produktu, ale także w jaki sposób zapewniają dodatkowe działania i usługi (od wyboru dostawcy materiałów, wpływu na proces produkcji, po nadzór nad procesem badania potrzeb użytkowników i modelowaniem usług – service design). Jak podaje IDSA (*Industrial Designer Society of America*) projektanta w zakresie wzornictwa cechują wszechstronne umiejętności w tym m.in. gromadzenie, analiza i synteza danych niezbędnych dla potrzeb zlecenia. Projektanci są więc przeszkoleni do przygotowania takich opracowań a gromadzenie materiałów i wypracowywanie koncepcji często odbywa się w ramach grup roboczych i współpracy z innymi. Typowe zespoły, w których pracują obejmują specjalistów z zakresu zarządzania, marketingu, inżynierii i produkcji. Projektant wyraża koncepcje, które uosabiają wszystkie istotne kryteria projektowe określone przez grupę. Stąd też od projektanta wymaga się obecnie specjalistycznej wiedzy z zakresu sztuk wizualnych, znajomości ergonomii i bezpieczeństwa produktu, jak również znajomości psychologicznych, fizjologicznych i socjologicznych czynników, które wpływają bezpośrednio na odbiór przez użytkownika (IDSA, 2010). *Wzornictwo zatem to działalność angażującą szerokie spektrum specjalistów, obejmująca swym zasięgiem produkty, usługi, grafikę, wnętrza oraz architekturę. Łącznie działania te – w harmonii z innymi pokrewnymi profesjami – powinny podnosić wartość egzystencji ludzkiej. Pojęcie „projektant wzornictwa” odnosi się zatem do jednostki uprawiającej profesję intelektualną, a nie po prostu rzemiosło lub świadczenie usług dla przedsiębiorstw. Wzornictwo odnosi się nie tylko do strony wizualnej (estetycznej, artystycznej) produktu czy usługi (jak to często potocznie jest rozumiane), ale integruje różne obszary, takie jak kultura, nauka czy technika* (rys. 1), (Bochińska, Palczewska 2008: 5).

Rysunek 1. Wzornictwo przemysłowe

Źródło: Bochińska, Palczewska, 2008: 5, za: Ginalski, Liskiewicz, Seweryn 1994 .

2. Próby systematyzacji zawodu designer'a

Jak zatem przy całej tej pojęciowej niejasności znaleźć ekwiwalent cech i umiejętności potrzebnych do wykonywania zawodu designera ? Spoglądając na sytuację naszego kraju, pojęcie designer weszło do obiegu publicznego stosunkowo niedawno. Jeszcze kilka lat temu o osobach trudniących się profesjonalnie projektowaniem w takim znaczeniu mówiono specjalista wzornictwa przemysłowego bądź specjalista z zakresu projektowania form przemysłowych. Do wykonywania zawodu przygotowywały przede wszystkim uczelnie artystyczne i w mniejszym stopniu, choć również, techniczne (np. kierunek architektura). Współcześnie design to dziedzina wielowymiarowa a designerów wyposaża się w umiejętności o charakterze interdyscyplinarnym – od wiedzy o cechach funkcjonalnych, estetycznych, technologicznych i ekonomicznych produktu, po znajomość metod i technik badawczych pozwalających gromadzić, analizować i interpretować informacje potrzebne do określenia potrzeb użytkowników oraz celów zadania projektowego.

Zawodu designera trudno szukać w Polskiej Klasyfikacji Wyrobów i Usług, w której nie występuje nawet pojęcie wzornictwa przemysłowego. Wzornictwo nie było też odrębnie klasyfikowane w systemie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Dopiero po 1 stycznia 2008r. wprowadzono nowy podział merytoryczny, w którym pojawiły się nowe działalności, których bra-

kowało w starym systemie. W nowej klasyfikacji wzornictwo zostało wyodrębnione pod numerem 74.10.Z – „Działalność w zakresie specjalistycznego projektowania” i obejmuje:

- projektowanie wzornictwa tkanin, odzieży, obuwia, biżuterii, mebli i pozostałego wystroju i dekoracji wnętrz oraz pozostałe wzornictwo wyrobów użytku osobistego i gospodarstwa domowego;
- projektowanie przemysłowe, tj. tworzenie i rozwój projektów i specyfikacji, które optymalizują użytkowanie, wartość i wygląd wyrobów, włącznie z określeniem materiałów, mechanizmów, kształtu, koloru i wykończeniem powierzchni wyrobu, biorąc pod uwagę cechy i potrzeby użytkowników, bezpieczeństwo, popyt, sposób dystrybucji, użytkowanie i konserwację;
- działalność projektantów graficznych, działalność dekoratorów wnętrz (Bochińska, Palczewska 2008: 12-13).

Zawodu designera nie znajdziemy też w klasyfikacji zawodów i specjalności opracowanej na potrzeby rynku pracy przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Można natomiast w tym spisie doszukać się określenia projektanta wzornictwa przemysłowego. Co ciekawe, jeszcze do niedawna (w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. z dnia 16 grudnia 2004 r.) projektanta zaliczono do specjalistów z zakresu kultury i sztuki. Na pozycji 2452, w kategorii: Artysty plastycy, projektant wzornictwa przemysłowego znajdował się przy numerze 245207. Obecna klasyfikacja zawarta w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 6 czerwca 2014 r. dotycząca jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania z dnia 24 lutego 2014 r.¹ sytuuje projektantów w obszarze specjalistów z zakresu nauk fizycznych, matematycznych i technicznych. Tym samym w miejscu, gdzie dotychczas sytuowano projektantów czyli wśród twórców i artystów, w chwili obecnej ich nie znajdziemy. Na pozycji 2 (specjaliści) obecnej klasyfikacji, w podpunkcie 21 - Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, wyróżniono pozycję 216 - Architekci, geodeci, projektanci i pokrewni,

¹ Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 lutego 2014 r. Na podstawie art. 16 ust. 3 ustawy z dnia 20 lipca 2000 r. o ogłaszaniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 197, poz. 1172 i Nr 232, poz. 1378) ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 82, poz. 537), z uwzględnieniem zmian wprowadzonych rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r.

w ramach której projektanci wzornictwa przemysłowego otrzymali numer 2163.

Zgodnie z wytycznymi opracowanymi dla prezentowanej klasyfikacji projektant wzornictwa przemysłowego opracowuje projekty różnego rodzaju wzorów przemysłowych przedmiotów powszechnej konsumpcji, takich jak: meble, odzież, maszyny i urządzenia przemysłowe, środki produkcji (narzędzia pracy), środki transportu, o walorach artystycznych, funkcjonalnych i użytkowych. Zadania zawodowe to:

- projektowanie artystyczne wzorów przemysłowych, do seryjnej produkcji, wyrobów użytku codziennego z różnych tworzyw: drewna, metalu, tkanin, tworzyw sztucznych itp., zgodnie z koncepcją artystyczną, zasadami ergonomii, wymogami techniki, przemianami życia współczesnego oraz potrzebami rynku;
- modelowanie wyrobu lub nadzór nad jego wykonawstwem;
- obliczanie wymiarów projektowanego wyrobu, dobór tworzyw itp.;
- inspirowanie i ukierunkowywanie wzornictwa w branżach przemysłowych (tekstylna, odzież, obuwie, meble, opakowania, reklama produktów itp.);
- ocenianie poziomu wzornictwa wyrobów powszechnej konsumpcji z punktu widzenia ich walorów artystycznych i użytkowych; badanie prototypów wzorów przemysłowych;
- współpraca z producentem lub potencjalnym użytkownikiem wyrobu, obejmująca seryjne możliwości produkcji projektowanego wyrobu, rodzaj tworzywa, aktualne potrzeby rynku;
- śledzenie najnowszych tendencji i przemian zachodzących we wzornictwie projektowanych wyrobów.

Zadania wynikające z wykonywania tej profesji to m.in. uczestnictwo w procesie programowania produktu przez nadzorowanie produkcji wyrobu seryjnego, czuwanie nad estetyczną i artystyczną stroną produkowanych wyrobów; branie udziału w pokazach, konkursach i wystawach krajowych i zagranicznych prezentujących projektowane wzory przemysłowe; prowadzenie działalności dydaktycznej i naukowej w zakresie wzornictwa przemysłowego (http://psz.praca.gov.pl/klasyfikacja_zawodow/index.php). Spoglądając na wymagania dotyczące wykształcenia projektantów wzornictwa przemysłowego (zob. rozdział 2), należy stwierdzić, że w chwili obecnej jesteśmy świadkami dyskusji toczącej się między zwolennikami traktowania jako podstawy tego zawodu wykształcenia artystycznego, a spojrzeniem na tę profesję z punktu widzenia zwolenników silnego związku z przemysłem. Taka perspektywa stawia na pierwszym planie nabywanie umiejętności typowych dla kształcenia technicznego, z uwzględnieniem jako drugoplanowych przedmiotów artystycznych. Ten spór odbija się echem także w dyskursie naukowym, co podnosi

m.in. Janusz Krupiński pisząc: *Czy design podlega pojęciu sztuki? Otóż w walce o swą suwerenność niektórzy designerzy posunęli się nawet do negacji istotności związku designu ze sztuką. Industrial design (co próbujemy po polsku oddać przy pomocy określenia „wzornictwo przemysłowe”) stanął w awangardzie tej tendencji. Sztuka czy twórczość artysty uwzględnione zostały co najwyżej w roli negatywnego punktu odniesienia – celem podkreślenia tego, czym design nie jest. Pozytywnego punktu odniesienia i wzorców upatrywano w nauce i technice. W domyśle: design podlega pojęciu inżynierii, czyli projektowania, które jest metodycznym zastosowaniem wiedzy naukowej* (Krupiński 2000:5). Pytanie, czy kształcić projektantów w uczelniach artystycznych czy technicznych zaczęło już przekraczać progi wyłącznie tych instytucji. Coraz częściej na mapie polskich uczeni kształcących projektantów pojawiają się szkoły o profilu humanistycznym i społecznym (np. Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Wydział Zamiejscowy w Poznaniu, Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie czy Wyższa Szkoła Umiejętności Społecznych w Poznaniu). Dyskusja wokół definicji zawodu i profesjonalnego przygotowania do tej roli staje się coraz bardziej otwarta na różnorodne interpretacje istoty współczesnego design'u. Wydaje się więc, że jest to jeden z tych zawodów, którego definicja oraz społeczne funkcje będą podlegały przeobrażeniom i charakteryzowane będą poprzez czynności, jakie określone środowisko będzie stawiało w miejscu wyzwań i oczekiwań wobec nowoczesnych projektantów. Dla potwierdzenia jak różnie jest obecnie postrzegany ten zawód warto odwołać się do badań zrealizowanych w 2014 roku wśród studentów kierunku wzornictwo, w trakcie których poproszono o dokonanie autodefinicji zawodu.

3. Studenci wzornictwa o wymiarach zawodu – refleksje pobadawcze

Projekt badawczy, którego głównym problemem było postrzeganie zawodu projektanta i roli środowiska kreatywnego w rozwoju regionu zrealizowany został w roku 2014. Objął on swym zasięgiem dobraną w sposób celowy grupę studentów studiów II stopnia kierunku wzornictwo Akademii Sztuk Pięknych w Katowicach. W badaniach wykorzystano technikę wywiadu częściowo skategoryzowanego. W sumie w rozmowach uczestniczyło 12 osób. Ze względu na swój zakres czasowy i podmiotowy w niniejszym tekście zaprezentowane zostaną najważniejsze wyniki badań empirycznych.

Projektant, czyli kto.....?. Wypowiedzi przyszłych projektantów pokazują, że doskonale orientują się oni w sposobie współczesnego patrzenia na zawód designera. Potrafią ulokować tę profesję w różnych obszarach rzeczywistości, daleko wykraczając poza podejście utożsamiające tę pracę jedynie z formą, estetyką i funkcjonalnością przedmiotu. Coraz powszechniej nazywają siebie odkrywcami, badaczami, dostarczycielami rozwiązań dla

pojawiających się problemów pojedynczych użytkowników i społeczności. Jak widać, prawie wcale lub rzadko mówią o sobie jako dobrych rysownikach, grafikach, konstruktorach. To, co można by określić cechą wyróżniającą zawód to sposób podejścia do rzeczywistości, w której niezastąpieni są ludzie kreatywni, obdarzeni otwartością na nowe rozwiązania i wyjątkową wrażliwością społeczną, by dobrze odzwierciedlać w wytworach swojej pracy potrzeby użytkowników.

Wiele osób uważa, że projektant zajmuje się wyglądem czy opakowaniem produktu. Moim zdaniem, jest to jednak coś więcej - dobry projektant nie zwraca uwagi jedynie na cechy wizualne, lecz jest w stanie stworzyć zupełnie nową kreację, nowe usługi, funkcje, całościowy wizerunek firmy. Projektowanie to nie rysowanie, a myślenie - obecnie sporo osób o tym zapomina.

Zawód projektanta polega nie tylko na upiększaniu rzeczywistości, ale przede wszystkim na rozwiązywaniu problemów, ułatwieniu użytkowania przedmiotów oraz sprawieniu, że praca z produktem będzie przyjemna i nie-męcząca.

Zawód projektanta obecnie nabiera coraz szerszego znaczenia, zaprojektowane może być teoretycznie wszystko. Więc projektant może działać w obszarze rozmaitych dziedzin. (projektowanie produktu, projektowanie grafiki, projektowanie usług). Natomiast dla wszystkich projektantów takie cechy jak : kreatywność, umiejętność analizy, myślenie logiczne i przyszłościowe, kierowaniem się potrzebami człowieka powinny być wspólne.

Projektant to osoba, która poszukuje optymalnego rozwiązania danego problemu.

To zawód wymagający, trzeba posiadać wiele umiejętności, nie tylko artystycznych, ale i analitycznego myślenia. Jednak daje duże pole do popisu, dużo możliwości. Podróże, nowi ludzie, praca w grupie.

Nie zabrakło jednak również wypowiedzi, w których wskazywano na znikomą świadomość społeczną na temat roli zawodowej projektantów/designerów. Z niewiedzy i po części również ignorancji potencjalnych zleceniodawców - przedsiębiorców, samorządowców wynika brak poszanowania dla pracy projektanta (potwierdzają to także wyniki badań m.in. Rojek-Adamek, Gawron 2011).

Ignorowany masowy robot - szczególnie na pozycji projektanta graficznego w mniejszych firmach, ludzie nie cenią dobrych projektantów są traktowani jak tania siła robocza (małe przedsiębiorstwa), większe firmy te o pozycji światowej bądź ponadregionalnej, (zazwyczaj) dbają o swój wizerunek i szanują projektantów.

Jak dobrze przygotować się do wykonywania zawodu projektanta? Było to kolejne z zagadnień, które poruszono w trakcie wywiadów. Pytanie

skonstruowano w taki sposób, by przyszli projektanci odnieśli się w swoich wypowiedziach zarówno do procesu kształcenia, jak również środowiska, w którym już pracują bądź będą niebawem stawiali pierwsze kroki zawodowe.

Ze strony uczelni oczekiwania dotyczą przede wszystkim: *umożliwiania studentom kontaktu z firmami / potencjalnymi pracodawcami / tworzenia realnych projektów; możliwości współpracy ze zleceniodawcami pod patronatem uczelni, organizowania warsztatów; możliwości współpracy z zagranicznymi studentami czy pracodawcami; pomocy finansowej (np. pokrycie kosztów wpisu na konkurs); pilotowania projektów, które faktycznie wchodzą do produkcji*. Okazuje się zatem, że największe deficyty w kształceniu przyszłych projektantów odnoszą się do praktyki zawodowej. Zbyt mało uwagi zdaniem studentów, uczelnia poświęca na przygotowanie młodych adeptów do mierzenia się z realnymi problemami oraz warunkami, w jakich przebiega współpraca z potencjalnymi zleceniodawcami poczynając od pierwszych spotkań, na których wypracowuje się koncepcje projektu, po prototypowanie i wdrażanie rozwiązań.

Ze strony szeroko pojętego otoczenia adresatem oczekiwań są także instytucje i organizacje związane z designem, które profesjonalnie zajmują się upowszechnianiem i promocją tej dziedziny, a także promocją młodych projektantów. Studenci chcieliby mieć większe możliwości „zaistnienia” dzięki tym podmiotom na rynku usług. Poprzez zamieszczenie swojego portfolio, konkursy, wystawy chcieliby otrzymać szansę na pokazanie swoich prac, a uczestnicząc w warsztatach organizowanych przez te podmioty – zdobywać dodatkowe umiejętności i realizować pierwsze „prawdziwe” projekty dla konkretnych grup odbiorców.

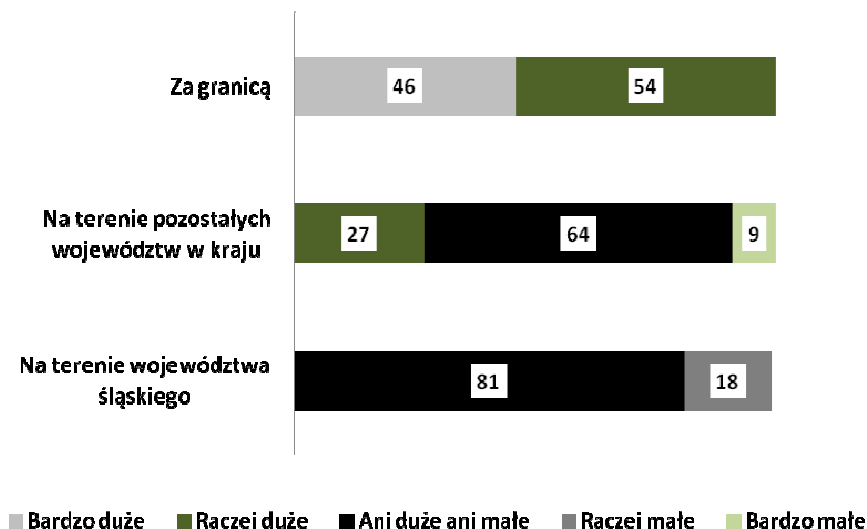
Kolejne z poruszanych zagadnień dotyczyło sukcesu zawodowego na polu projektowania. W tym pytaniu poproszono o wskazanie trzech najważniejszych elementów, które przyczyniają się do rozwoju kariery designera. Cechą, którą wskazali niemal wszyscy badani okazały się *kontakty projektanta*. Jest to o tyle interesujące, że dopiero jako kolejny czynnik wskazano cechy związane z dobrym przygotowaniem do zawodu takie, jak: *umiejętności, kreatywność designera oraz jego pracowitość*. Sukces zawodowy w tym obszarze zależeć będzie także od posiadanych kompetencji społecznych, a więc *umiejętności pracy w grupie interdyscyplinarnej* a także *umiejętności prezentacji swojego projektu*. Na ostatnim miejscu wymieniano *pasję, zainteresowanie wydarzeniami i nowinkami technologicznymi oraz świadomość potencjalnych pracodawców projektantów*.

Wśród pytań, które miały charakter zamknięty jednym z ciekawszych wydaje się ocena zapotrzebowania rynku pracy na designerów. Jak pokazuje

poniższy wykres (rysunek 2) studenci kierunku wzornictwo szanse na znalezienie pracy w kraju oceniają bardzo przeciętnie, nie wspominając już o województwie, z którego w większości pochodzą i z którym deklarują silny związek. Najlepiej kształtuje się ich zdaniem zapotrzebowanie na designerów za granicą. Aż 46 proc. badanych ocenia je jako bardzo duże, a 54 proc. jako duże. Niespełna 1/3 respondentów widzi szanse na rynkach krajowych (27 proc.). Niestety, ani jeden badany nie dostrzega zapotrzebowania na pracę designerów w ramach lokalnego rynku czyli woj. śląskiego, co przy liczbie instytucji oraz realizowanych na tym terenie projektów² z obszaru design'u wydaje się nieco zaskakujące (rysunek2).

Rysunek 2

Jak oceniasz zapotrzebowanie na rynku pracy na specjalistów z wykształceniem takim, jak Twoje ? (%)



Źródło: badania własne 2014, Katowice 2014

² m.in. powstanie Śląskiego Zamku Sztuki i Przedsiębiorczości w Cieszynie – obec. Zamek Cieszyn, realizacja projektu „Design Silesia II” - projekt systemowy Samorządu Województwa Śląskiego w ramach Poddziałania 8.2.2 Regionalne Strategie Innowacji PO KL, którego głównym celem było przybliżenie przedsiębiorcom, samorządom oraz środowisku akademicko-naukowemu tematu designu oraz zachęcanie do wdrażania innowacji poprzez design.

Podsumowanie

Zamknięcie profesji designera w jednej zwartej definicji wydaje się współcześnie niemożliwe. Jak zostało już powiedziane, z jednej strony to problemy definicyjne pojęcia design'u stanowią przyczynę, z drugiej - co właściwie wynika z tej pierwszej - zmieniają się zadania, sposób kształcenia i społeczne role designerów. Kiedyś praca projektantów koncentrowała się na formie oraz funkcji, dzisiejsze problemy i wyzwania zawodu są dużo bardziej skomplikowane i nierzadko przypominają projektowanie procesu (np. service design), wykraczając tym samym poza przedmiot jako efekt końcowy działań projektantów. Wymagają nowych umiejętności i doświadczeń, które pozwolą na lepsze rozumienie ludzkiego zachowania, emocji, systemów czuciowych i ruchowych a więc odwołujących się do innych dyscyplin, m.in. do wiedzy z zakresu nauk społecznych. Jak pisze Don Norman, potrzebna jest nowa forma edukacji z zakresu projektowania - konieczność programu, który zakładałby włączenie nauk społecznych i behawioralnych, nowoczesnej technologii i biznesu ale nie jako kopii istniejących kursów, ale programu specjalnie dostosowanego do potrzeb kształcenia projektantów (Norman 2010). Postulat ten nie może jednak pomijać faktu, że twórczość to coś wyjątkowego, a rezultaty zależą przede wszystkim od talentu projektanta. Badania, które zostały zrealizowane wśród studentów katowickiej ASP pokazały, że młodzi projektanci są świadomi wymagań stawianych współczesnym projektantom. Konieczność posiadania wielowymiarowych umiejętności i zarazem otwartości na pracę w interdyscyplinarnych zespołach, których częścią będą także użytkownicy i zlecniodawcy, coraz częściej przyświeca przyszłym projektantom w definiowaniu swojej roli zawodowej. Niepokojący jest równocześnie fakt, że na tak pojmowaną profesję nie dostrzegają oni zapotrzebowania w kraju, nie wspominając o miejscu swojej aktywności, którym jest obszar woj. śląskiego. Prezentowane badania z pewnością nie wyczerpują tematu przemian w obrębie tego zawodu, ale być może zasygnalizują, że współczesny design wykracza poza granice jednej dyscypliny. Jak widać obejmuje obecnie wiele perspektyw, co pociąga za sobą wyzwanie dokonania rewizji, jak i uporządkowania podstaw tej dziedziny i w konsekwencji również nowego opisu zawodu designera.

Bibliografia:

1. Bernsen J., 1987, *Design In Action*, in *Design Management In Practice*, Danish Design Council, Copenhagen.
2. Bettiol M. & Micelli S., *The strategic role of design for the competitiveness of the Italian Industrial System*, Electronic document. Retrieved from <http://www.cggc.duke.edu/pdfs/workshop/design%20and%20Italian%20industrial%20system.pdf>, (dostęp 29.03.2014).

3. Bochińska B., Palczewska I., 2008, *Diagnoza stanu wzornictwa*. Raport opracowany na zlecenie Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego jako jeden z Raportów o Stanie Kultury, Instytut Wzornictwa Przemysłowego, Warszawa,
[http://www.kongreskultury.pl/library/File/RaportWzornictwo/wzornictwo_raport_w.pelna\(1\).pdf](http://www.kongreskultury.pl/library/File/RaportWzornictwo/wzornictwo_raport_w.pelna(1).pdf)
4. Bremner C., Rodgers P., 2013, *Design Without Discipline, Design Issues: Volume 29, Number 3*.
5. (dostęp 20.07.2014).
6. Burns T., Sinfield S., Holley D., 2006, *The silent stakeholder: an exploration of the student as stakeholder in the UK Government e-learning strategy 2005*, The Corporate Social Responsibility Conference, Edrine, Turkey, May.
7. DTI, *Creativity Design and Business Performance*, 2005, "Economics" paper No. 15.
8. Emilson, A., Seravalli, A. Hillgren, P.-A. 2011, *Dealing With Dilemmas: Participatory Approaches In Design For Social Innovation*. Design Research #1.11, Swedish Research Journal. Retrieved from
http://www.designfakulteten.kth.se/sites/default/files/participatory_approaches_in_design_for_si.pdf. (dostęp 18.07.2014).
9. *European Design Report. The European Design Industry in Facts and Figures*, 2006, Design Austria, DA in cooperation with Bureau of European Design Associations, BEDA.
10. Florida R., 2010, *Narodziny klasy kreatywnej*, Narodowe Centrum Kultury, Warszawa.
11. Ginalski J., Liskiewicz M., Seweryn J., 1994, *Rozwój nowego produktu*, ASP, Kraków.
12. Gołębiowska E., 2010, *Wzornictwo na Śląsku 1999-2000*, „Przedsiębiorczość i dizajn”, No. 8. Magazyn Śląskiego Zamku Sztuki i Przedsiębiorczości w Cieszynie: Cieszyn
13. Krupiński J., 2000, *Sztuka a design. Problem form widzenia i odczuwania jako problem wolności*, „Rzeczy”, nr 6, Kraków.
14. Lojacono G., 2002, *Design e posizionamento delle imprese*, "Oeconomia & Management", no 4.
15. McCullagh K., 2010, *Is It Time to Rethink the T-Shaped Designer?*,
http://www.core77.com/blog/columns/is_it_time_to_rethink_the_t-shaped_designer_17426.asp, (dostęp 22.07.2014).
16. Norman D., 2010, *Why Design Education Must Change*,
(http://www.core77.com/blog/columns/why_design_education_must_change_17993.asp), (dostęp 28.07.2014).
17. Papanek, V. (2012). *Design dla realnego świata. Środowisko człowieka i zmiana społeczna*, Recto Verso, Łódź.

18. Rojek - Adamek P., Gawron G., 2010, *O designie w woj. śląskim. Opinie śląskich projektantów, przedsiębiorców i samorządów lokalnych*, Zamek Cieszyn, Cieszyn.
19. Składanek M., 2009, *Wprowadzenie: Design jako wyzwanie*, „Kultura Współczesna”, O designie, 3 (61).
20. Sobaś A., 2010, *Akademia Sztuk Pięknych*, „Przedsiębiorczość i dizajn”, No. 9. Magazyn Śląskiego Zamku Sztuki i Przedsiębiorczości w Cieszynie, Cieszyn.
21. Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z Dnia 24 lutego 2014 r.
22. Tan L. , 2012, *Understanding the Different Roles of the Designer in Design for Social Good. A Study of Design Methodology in the DOTT 07 (Designs of the Time 2007) Projects*, (Doctoral thesis), Northumbria University, Retrieved from <http://nrl.northumbria.ac.uk/8454/> (dostęp 23.03.2014).
23. What is Industrial Design?, 2010, IDSA, <http://www.idsa.org/what-is-industrial-design> (dostęp 01.06.2014).
24. http://psz.praca.gov.pl/klasyfikacja_zawodow/index.php (dostęp 01.08.2014).
25. <http://www.icsid.org/about/about/articles33.htm> (dostęp 21.06.2014).

The Profession - Designer. Contemporary Role of Designer in the Design Student's Opinion

Summary

One of the major capital of development in the knowledge-based economy is the creative capital. Economic growth more than ever in the past depends on people who - wrote Florida - prefer tolerant, highly diverse and open to new ideas places. One of the professions that are on the list of creative sector are designers. However, there is a problem when we clearly have to specify the work of contemporary designers. In practice, it turns out that the term design is open to a multiplicity of interpretations and there is no clear interpretation of the definition. Therefore this article will attempt to systematize these terms. Presented text has three goals: first – to show definitions and interpretations of the concept of design; secondly - to define a designer' profession and situate it in the light of the existing classification of occupations; the last - to present empirical research carried out among students of design and show their idea of this profession.

Key words: design, occupation, creative sector.

RECENZJA

Monika Mularska- Kucharek, *The Role of Social Capital in the Development of Entrepreneurship*, Science Publishing Group, New York 2015, ss. 168

Pojęcie „kapitału społecznego” w naukach społecznych (zwłaszcza w socjologii i ekonomii) używane było wielokrotnie do opisu i analizy kierunków i dynamiki przemian społecznych, począwszy od mikro skali na makrostrukturach społecznych kończąc. Książka Moniki Mularskiej- Kucharek jest udaną próbą usystematyzowania koncepcji odnoszących się do problematyki kapitału społecznego. Ponadto bazując na danych zgromadzonych w przeprowadzonych przez siebie badaniach autorka formułuje ciekawe wnioski dotyczące związku między kapitałem społecznym a postawami i działaniami przedsiębiorczymi. Książka tworzy spójną i logiczną całość. Napisana została klarownym, naukowym językiem, wspartym rzeczowymi i adekwatnymi odwołaniami do fachowej literatury. Autorka stosuje interdyscyplinarne spojrzenie na analizowane problemy. Swoje rozważania najczęściej prowadzi z socjologicznej perspektywy, ale równie ważne jest dla niej spojrzenie psychologiczne i ekonomiczne.

Jak trafnie zauważa autorka, wysoki poziom kapitału społecznego (często niezależnie od naukowego podłoża dotyczących go koncepcji) traktowany był jako remedium na wiele społecznych i ekonomicznych problemów, jak choćby tych, odnoszących się do dysproporcji rozwojowych zarówno w skali międzynarodowej, jak i wewnątrz państw. Zresztą jeśli przyjrzeć się zaleceniom Unii Europejskiej to kapitał społeczny wymieniany był wielokrotnie jako istotny czynnik zwiększający dynamikę wzrostu gospodarczego, a także jako cel programów restrukturyzacyjnych, dofinansowywanych w ramach funduszy europejskich. Traktowano go jako ważny endogenne czynnik pro-rozwojowy (zob. Kotras 2009).

Pierwsze dwa rozdziały są czymś w rodzaju kompendium bądź repetytorium. W pierwszym, zatytułowanym: *Teoretyczny kontekst kapitału społecznego*, czytelnik znajdzie systematyczny przegląd teoretycznych koncepcji odnoszących się kapitału społecznego. Są tam opisy w zasadzie zdecydowanej większości, zarówno tych klasycznych, jak i współczesnych podejść. Autorka przywołuje więc m.in. koncepcje: Bourdieu, Colemanina, Fukuyamy, Putnama, Riley’a, Ingleharta, czy Sztompki. Bardzo dobrym pomysłem jest posłużenie się tabelą (s.18-19), w której zaprezentowano 23 definicje kapitału społecznego. Rozdział ten jest przydatny w celu usystematyzowania wiedzy na ten temat i (podobnie jak kolejny, drugi rozdział) może być traktowany jako autonomiczna część tego opracowania. Autorka sprawnie i ze znan-

stwem dokonuje operacjonalizacji pojęcia kapitału społecznego, korzystając z różnych inspiracji teoretycznych.

Dla socjologa istotne są zwłaszcza te uwagi, które nawiązują do społecznego tła kapitału społecznego, traktując go jako cechę kulturową. Być może należało w opracowaniu nawet bardziej wyeksponować to, w jaki sposób pojęcie kapitału społecznego może być użyteczne w prezentowaniu i opisie relacji między łaodem społecznym i ekonomicznym. Odnoszący się do tego problemu w *Zaufaniu...* Fukuyama (1997) wprost nawiązuje do Webera (1994). Teza niemieckiego socjologa mówi bowiem o tym, że z pozoru nieracjonalne zachowania, które nie przynoszą doraźnych gratyfikacji ekonomicznych, czy też kierowanie się w swym działaniu treściami kulturowymi, czy religijnymi określa relacje między systemami: ekonomicznym i społecznym. W rozdziale zawarte są również uwagi dotyczące problemów metodologicznych w badaniach nad kapitałem społecznym oraz uwagi krytycznie odnoszące się do tej kategorii. Dotyczą one np. tzw. brudnego kapitału społecznego, obecnego w takich organizacjach jak np. mafia, czy też w życiu społecznym pod postacią instytucji tzw. „znajomości”, czy „pleców”, naruszając etyczne normy np. w środowisku pracy.

Ciekawie zaprezentowane są również te wątki, które odnoszą się do zależności między posiadanym (przez jednostkę) kapitałem społecznym, a miejscem jakie zajmuje ona w strukturze społecznej (tu również socjolog chciałby więcej tego rodzaju uwag i wywodów). Jeśli kapitał społeczny zależy w znacznej mierze od sieci relacji towarzyskich i profesjonalnych, w których jesteśmy umiejscowieni, to zasadnicze wydaje się pytanie jakie możliwości budowania tego rodzaju sieci mają jednostki wcześniej kończące swą edukację, np. nie rozwijające swych kontaktów na studiach wyższych? Powody wykluczenia mogą być również inne (ekonomiczne, polityczne, światopoglądowe). Ponadto istotny jest poziom społecznego sprawstwa członków sieci, do której przynależy jednostka. Chodzi głównie o możliwość realizowania przez grupę jej interesów jako pewnej całości oraz interesów jej członków. Ostatnią rzeczą, do której można się odnieść powinno być silniejsze wyeksponowanie współczesnej logiki gromadzenia kapitału społecznego w społeczeństwie, które posługując się terminologią Castellsa, można nazwać społeczeństwami sieci z istotnymi rolami „programistów” i „łączników” decydujących o włączaniu i wyłączaniu z sieci (Castells 2013).

Drugi rozdział dotyczy kategorii przedsiębiorczości. Tu na pierwszy plan wysuwa się perspektywa psychologiczna. Przywołana zostaje między innymi koncepcja cech psychologicznych NEOAC (akronim od angielskich słów oznaczających: neurotyzm, ekstrawersję, otwartość, przychylność, sumienność). Jeśli jednostkę można scharakteryzować przy pomocy owych cech, a dodatkowo ich natężenie i kompozycja ma właściwą formę, to osoba

taka będzie przejawiać bardziej przedsiębiorcze postawy (np. niska neurotyczność, wysokie: ekstrawersja, otwartość, przychylność i sumienność). W rozdziale tym również znalazła się pomocna i czytelna tabela prezentująca zestaw cech ułatwiających i utrudniających przedsiębiorcze działania (s.55-56). Autorka nie ogranicza swych rozważań jedynie do perspektywy psychologicznej. Zwraca uwagę również na to, że przedsiębiorczość to nie tylko postawa oparta o określone cechy psychologiczne, ale bazująca też na elementach społecznych, w tym tych, będących konsekwencją procesu socjalizacji. Interesująca byłaby tu opinia autorki, jak postrzega ona sytuację, w której w ramach socjalizacji wtórnej (swoistego treningu kultury rywalizacji) „przedsiębiorczość” traktowana jest jako kulturowa oczywistość, postawa jaką w zasadzie powinien przejawiać każdy, bez względu na rodzaj wykonywanej przez siebie pracy. Wreszcie, czy przedsiębiorczość (i przedsiębiorcę) można traktować jako kluczowy składnik współczesnego kulturowego ideału osobowości.

Trzeci rozdział dotyczy współzależności między kapitałem społecznym i przedsiębiorczością. Związek ten jest istotny. Wysoki poziom kapitału społecznego może wpływać stymulująco na przedsiębiorcze postawy. Autorka przedstawia w jaki sposób poszczególne komponenty kapitału społecznego (zaufanie społeczne, sieci społeczne i normy społeczne) sprzyjają przedsiębiorczym zachowaniom. Interesujące są zwłaszcza uwagi mówiące o roli norm społecznych i ich oddziaływaniu na „zasady gry” organizujące interakcje między jednostkami. Reasumując, rozdział ten zajmuje się problemem relacji między kulturowym tłem danej wspólnoty a postawami przedsiębiorczości, kolejny raz przypominając o tym, że przedsiębiorczość nie może być ograniczana jedynie do problemu samozatrudnienia, ale odnosi się w szerszy sposób do zachowań jakie przejawiamy (bądź nie) w innych sferach życia.

Kolejny, czwarty rozdział zawiera prezentację wyników badań; zarówno ilościowych jak i jakościowych, jakie przeprowadziła autorka (opis metodologii badania znajduje się w załączniku na końcu książki) dotyczących relacji pomiędzy kapitałem społecznym i jego poszczególnymi komponentami a przedsiębiorczością. Prezentując swoje dane w sposób przekonujący pokazuje związek i istotność wszystkich składowych kapitału społecznego z ujawnianymi postawami przedsiębiorczości. Współwystępowanie na wysokim poziomie wszystkich trzech składowych kapitału społecznego stwarza zaś najbardziej sprzyjające dla tego warunki.

Rodzajem podsumowania, jest zaprezentowana przez autorkę w rozdziale piątym struktura kapitału społecznego oraz społeczne i psychologiczne aspekty przedsiębiorczości. Klasyfikacja kapitału społecznego opiera się na różnych konfiguracjach komponentów, od których on zależy. Przypomnę, że są to: sieć społeczna, normy społeczne i zaufanie społeczne. W zależności od

równowagi między owymi składowymi kapitału, bądź przewagą któregoś z nich mówimy o spójnym (*consist*) bądź niespójnym typie kapitału społecznego.

Pierwszym z trzech wyróżnionych typów jest spójny kapitał sieciowo-normatywny. Jednostka w tym przypadku działa w ramach rozbudowanej sieci społecznej, w której występują wysoka akceptacja dla norm społecznych, przekładająca się na wysokie poziom zaufania między członkami. Ciekawe były uwagi autorki dotyczące współcześnie budowanych przez jednostki sieci społecznych, gdzie narzędziem są coraz częściej portale społecznościowe, czy inne aplikacje zrzeszające jednostki o podobnych zainteresowaniach, profilach zawodowych, czy poglądach politycznych. Drugi typ to niespójny kapitał normatywny. Tym razem dominującym komponentem (na co wskazuje nazwa) są normy społeczne. To normatywne podłoże kapitału widoczne jest przede wszystkim w charakterze więzi łączących jednostkę z grupą. Przy pomocy norm, ich akceptacji i uznania ich za zasadne, osiąganym jest porozumienie między członkami grupy. Może ono się przełożyć na współpracę i koncentrację na zakładanych celach. W poprzednim rozdziale autorka zaprezentowała tabelę z danymi, dotyczącymi zależności między akceptacją dla określonych norm społecznych (podmiotowość, prawdomówność, wzajemny szacunek, współpraca, tolerancja, sprawiedliwość) a przedsiębiorczością. Zależność statystyczna między owymi normami a przedsiębiorczością w każdej sytuacji (z wyjątkiem sprawiedliwości) była istotna statystycznie. Pytanie tylko, czy dziś rzeczywiście ten właśnie zestaw norm koresponduje ze społeczną reprezentacją „przedsiębiorczości” w dyskursie publicznym? Czy faktycznie za skorelowane z nią normy uznałibyśmy np. współpracę i wzajemny szacunek?

Trzeci typ to niespójny kapitał, opierający się na zaufaniu (komponent ten dominuje nad pozostałymi dwoma). Autorka traktuje tę formę jako najmniej wartościową spośród wyróżnionych kategorii. Dominacja komponentu zaufania charakteryzuje koncepcje kapitału obecne na gruncie psychologii społecznej. Ponieważ zaufaniem najczęściej darzymy naszą najbliższą rodzinę, rzadko kiedy decydując się na poszerzanie tego kręgu (przy jednoczesnym słabym komponencie odnoszącym się do sieci społecznych) to sytuacja ta nie będzie w pozytywny sposób wpływać na nasze przedsiębiorcze postawy, gdyż np. może obniżać naszą skłonność do ryzyka.

Pierwszy, spójny typ kapitału społecznego w najwyższym stopniu przekłada się na przedsiębiorcze postawy i działania. Osoby, których kapitał społeczny ma charakter niespójny rzadziej i w mniejszym stopniu (co potwierdzają wyniki badań jakościowych i ilościowych prowadzonych przez autorkę) charakteryzują się postawami przedsiębiorczymi i podejmują przedsiębiorcze dzia-

łania. W konsekwencji jedynie pierwszy typ kapitału pozytywnie wpływa na efektywność podejmowanych przez nas działań.

Książka Moniki Mularskiej-Kucharek jest wartościowym i godnym polecenia opracowaniem, które obok usystematyzowania koncepcji dotyczących kapitału społecznego i przedsiębiorczości prezentuje wyniki badań autorki pozwalając tym samym na weryfikację przynajmniej części teoretycznych modeli. Jak napisałem na początku, dwa pierwsze rozdziały mogą funkcjonować autonomicznie jako formy grupujące i porządkujące wiedzę na temat kapitału społecznego i przedsiębiorczości. Odnosząc się zaś do całości opracowania należy stwierdzić, że autorka w przekonujący sposób, stosując podejście interdyscyplinarne (z dominacją socjologiczną i psychologiczną perspektyw), analizuje współzależność i relację między składowymi kapitału społecznego i przedsiębiorczością.

Kapitał społeczny (warunkujące jego poziom i formę komponenty) ma ograniczać sfery niepewności w relacjach społecznych, zwłaszcza zaś, a może przede wszystkim, w tych związanych z gospodarowaniem. Niski poziom zaufania społecznego (w tym zwłaszcza zaufania do instytucji) w Polsce oraz nieczytelne i dyskryminacyjne dla części grup społecznych reguły gry w gospodarce mogą być poważną przeszkodą w rozwoju przedsiębiorczych postaw. Tym bardziej, że definicyjne ramy „przedsiębiorczości” w polskim dyskursie, koncentrują się na dominacji narracji o „konkurencyjnej przewadze”, a nie „wspólnotowej kooperacji”. Tym samym „przedsiębiorczość” bywa pojmowana jako wymóg (np. skutkujący koniecznością samozatrudnienia) a nie wybór. Ponieważ kapitał społeczny, jak podkreśla to również autorka, jest cechą kulturową, to jedną z najważniejszych kwestii w mej opinii, które mogłyby rozstrzygać dalsze badania autorki, jest próba odpowiedzi na pytanie: na czym miałyby polegać transmisja kapitału społecznego z poziomu indywidualnego na zbiorowy, wspólnotowy i w dalszej kolejności jego wykorzystywanie.

Bibliografia:

- 1 Castells M., 2013, *Władza komunikacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- 2 Fukuyama F., 1997, *Zaufanie: kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, Wrocław.
- 3 Kotras M., 2009, *Przywództwo polityczne na poziomie regionu: przykład województwa łódzkiego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- 4 Weber M., 1994, *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Test, Lublin.

Marcin Kotras
Uniwersytet Łódzki

Z PUBLIKACJI ZAGRANICZNYCH

Becker I.: Regelbedarfsermittlung: die verdeckte Armut drückt das Ergebnis.
Wie das Existenzminimum heruntergerechnet wurde, *Soziale Sicherheit*,
2015, nr 4, s. 142-148.

Reguła oceniania potrzeb: „ukryte” ubóstwo wpływa na wyniki. Jak zredukowano minimum egzystencji

W artykule zajęto się metodami określającymi potrzebne wsparcie kierowane do osób zagrożonych ubóstwem w Niemczech. Przybliżono funkcjonowanie reguły, według której określana jest wysokość podstawowego zabezpieczenia i pomocy socjalnej. Wysokość wsparcia powiązana jest z wydatkami konsumpcyjnymi osób należących do pewnych grup wynagrodzeń, które są określane na podstawie przeprowadzanych co kilka lat badań. Pomimo iż w zamysśle ustawodawcy zorientowanie stosowanej metody na faktyczne wydatki ponoszone w społeczeństwie, miało pomóc osobom wymagającym wsparcia oraz przeciwdziałać procesom ubóstwa materialnego, to w praktyce przyjęte rozwiązania, służące zapewnieniu minimum socjalno-kulturowej egzystencji, budzą wątpliwości. Również w orzecznictwie niemieckiego Trybunału Konstytucyjnego, można znaleźć wątpliwości dotyczące stosowanych w Niemczech rozwiązań. Stosowana metoda wiąże się z ryzykiem nie uwzględnienia tzw. ukrytego ubóstwa, tj. osób, które miałyby uprawnienia do świadczeń, ale nie są nimi objęte, a to sprawia, iż wyniki stosowanej metody odbiegają od rzeczywistości. Sytuacja ta skłoniła autorkę do prezentacji wyników badania, w którym przedstawiony został wpływ ukrytego ubóstwa na podstawowe zabezpieczenie osób samotnych. Jednocześnie proponuje ona przyjrzeć się wyglądowi zapotrzebowania, gdyby ustawodawca uwzględnił przy wyliczeniach wskazówki Trybunału Konstytucyjnego, w sprawie wspomnianej reguły oraz uwzględnił budzące wątpliwości kwestie metodologiczne, które wpływają na obniżenie jej wysokości.

B. Cantillon [et al.]: Le plafond de verre de l’Etat actif Belge: pourquoi la pauvreté ne diminue pas, *Revue Belge de Sécurité Sociale*, 2014, nr 2, s. 145-187.

Szklany sufit w przypadku aktywnej polityki belgijskiej: dlaczego ubóstwo się nie zmniejsza

Autorzy skupiają się w swoich rozważaniach na kwestii ubóstwa pracowników, ze szczególnym zwróceniem uwagi na sytuację występującą w Belgii. Przypominają, że w związku z obserwowanym brakiem redukcji ubóstwa

w państwach opiekuńczych, pojawiają się wątpliwości dotyczące możliwości realizacji celów ustalonych na poziomach europejskich. Autorzy na przykładzie doświadczeń belgijskich zastanawiają się, czy państwa opiekuńcze dysponują jeszcze skutecznymi instrumentami mogącymi przeciwdziałać ubóstwu. Wskazują, że w wyniku zmian w państwie opiekuńczym zachodzących w Belgii od lat 90-tych, można było dostrzec wzrost znaczenia polityki zatrudnienia i aktywizacji zawodowej, czemu sprzyjało ograniczenie wzrostu płac i kosztów pracodawców, a także zwiększenie wsparcia osób na rynku pracy oraz zaostrzenie kryteriów dostępu do świadczeń dla bezrobotnych. Warty podkreślenia jest również fakt, iż pomimo wzrostu zatrudnienia, nie nastąpiło zmniejszenie ubóstwa wśród pracowników, które to w okresie poprzedzającym okres kryzysu, było widoczne zwłaszcza w przypadku rodzin z dziećmi. Skłania to do zastanowienia się, czy opisywana sytuacja nie jest skutkiem realizowanej polityki, która w zbyt małym stopniu uwzględnia tradycyjne kierunki związane z celami państw opiekuńczych. W celu wyjaśnienia przyczyn, dla których w Belgii nie udało się zapewnić celów polityki opiekuńczej w takim stopniu jak w państwach skandynawskich i Holandii, autorzy, w oparciu o dane pochodzące z SILC oraz gospodarstw domowych, postanawiają przyjrzeć się zmianom w relacjach niskich płac i dochodów gospodarstw domowych oraz ubóstwa. Zwracają przy tym uwagę na potrzebę podjęcia w państwach opiekuńczych działań chroniących niskokwalifikowanych pracowników przed ubóstwem.

Haywood L.: Wealth effects on job preferences, *Labour Economics*, 2016, vol. 38, s. 1-11.

Wpływ posiadanych zasobów finansowych na preferencja zawodowe

Preferencje dotyczące typów podejmowanych prac i zawodów w dużej mierze zależą od uwarunkowań finansowych i niefinansowych zarówno oferowanego zajęcia, jak i posiadanych zasobów materialnych i związanego z nimi statusu społecznego osób poszukujących zatrudnienia. Wariacje w zakresie posiadanych zasobów finansowych wpływają na zmiany w zakresie wagi, jaką posiada oferowane przez pracodawcę wynagrodzenie dla danej osoby, jako formy motywacji do pracy. Hipoteza ta jest testowana w artykule doświadczalnie, z wykorzystaniem ograniczonych modeli form poszukiwania zatrudnienia, w których zróżnicowane poziomy rezygnacji z pracy umożliwiają identyfikację gotowości pracodawcy do „płacenia” niefinansowymi aspektami pracy. Uzyskane rezultaty wskazują na marginalną gotowość pracowników do motywowania się satysfakcją zawodową z pracy jako taką. Częściej motywację stanowią raczej dogodne godziny zatrudnienia, ale czyn-

nikiem decydującym dla osób posiadających zasoby finansowe, które osiągnęły określony status społeczny jest przede wszystkim jakość pracy rozumiana jako zatrudnienie wysoko płatne.

Reich M., West R.: The effects of minimum wages on food stamp enrollment and expenditures, *Industrial Relations*, 2015, nr 4, s. 668-694.

Efekt płacy minimalnej na wydatki i włączanie do programu pomocy żywnościowej

Autorzy pracy prezentują pierwszą analizę przypadków wpływu płacy minimalnej na włączanie ubogich do Programu Dodatkowej Pomocy Żywnościowej (SNAP) i na wydatki dokonywane w jego ramach. Analizując stanowe i federalne wariacje w zakresie polityki dotyczącej płacy minimalnej w USA w latach 1990-2012 oraz włączając lokalne systemy kontrolne w ramach sporządzonych specyfikacji, autorzy studium odkryli, że wzrost płacy minimalnej o 10% zwiększa ograniczenia we włączaniu do SNAP o ok. 2,4% - 3,2% oraz zmniejsza wydatki w jego ramach o ok. 1,9%. Zauważono, że jeśli federalna płaca minimalna wzrosła ostatnio z 7.25\$ do 10.10\$, ilość osób rejestrowanych w programie w porównaniu z 2012 r., spadła o ok. 7,5% do 8,7% (o 3,1 do 3,6 mln osób), równocześnie roczne wydatki programu zostały zredukowane o ok. 6% (4.6 mld \$).

Spannagel D.: Trotz Aufschwung: Einkommensungleichheit geht nicht zurück : WSI-Verteilungsbericht 2015, *WSI Mitteilungen*, 2015, nr 8, s. 622-629.

Pomimo ożywienia: nierówności dochodowe nie zmniejszą się: raport dot. podziału środków 2015

W artykule omówiono wyniki raportu WSI-Verteilungsbericht 2015, który obejmował najważniejsze dane dot. sytuacji gospodarczej oraz te związane z podziałem dochodów oraz budżetów gospodarstw domowych. Z prezentowanych badań wynika, że kondycja Niemiec po kryzysie, w porównaniu do innych państwach europejskich, jest bardzo dobra, a ponadto od kilku lat odnotowywany jest znaczący wzrost koniunktury gospodarczej, w efekcie czego liczba czynnych zawodowo kształtuje się na bardzo wysokim poziomie, czemu towarzyszy również wzrost płac. Jednak po bliższej analizie wyłania się nieco odmienny obraz. Nie tylko nie udało się poprawić dystrybucji dochodów wśród gospodarstw domowych, ale również doszło do wzrostu nierówności dochodowych i wciąż utrzymuje się wysoka stopa ubóstwa.

W konsekwencji tego, autor prezentuje pogląd z którego wynika, że nie wszystkie gospodarstwa korzystają w równym stopniu z dobrodziejstwa, jakie płynie z obecnego ożywienia gospodarczego. To z kolei skłania autora do przekonania, iż utrzymujących się nierówności dochodowych nie uda się ograniczyć poprzez wzrost płacy realnej pracowników najemnych, lecz niezbędne są również dodatkowe działania m.in. w postaci rozszerzenia zakresu obowiązywania płacy minimalnej oraz dążenie do zwiększenia sprawiedliwego podziału środków poprzez wprowadzenie podatku od majątku, czy też podniesienie dotychczasowej wysokości podatku od spadku.

¹ "Praca i Polityka Społeczna", miesięcznik wydawany przez Główną Bibliotekę Pracy Zabezpieczenia Społecznego, Warszawa, ul. Limanowskiego 23. www.gbpizs.gov.pl

BIBLIOGRAFIA

Praca - konsumpcja

- Adamczyk G. (2006), *Wybrane aspekty zachowań konsumpcyjnych gospodarstw domowych*, „Wydawnictwo Akademii Rolniczej im. Augusta Cieszkowskiego”, Poznań.
- Adamska M. (2015), *Postawy wobec pracy w przedsiębiorstwach rodzinnych*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, nr 6.
- Baudrillard J. (2006), *Spółeczeństwo konsumpcyjne - jego mity i struktury*, „Wydawnictwo Sic!”, Warszawa.
- Bauman Z. (2006), *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, „Wydawnictwo WAM”, Kraków.
- Białek M., Zapadka M., Przymus Z. (2014), *System wartości a spostrzeganie pieniądza*, „Psychologia Ekonomiczna”, nr 2.
- Biedrzycki T. (2007), *Konsumpcjonizm jako nowa kwestia społeczna*, „Studia Gdańskie / Gdańskie Seminarium Duchowne”, t. 21.
- Byłok F. (2006), *Przemiany społecznego znaczenia konsumpcji we współczesnym społeczeństwie*, „Annales, Etyka w Życiu Gospodarczym”, nr 1.
- Borowska A. (2009), *Spółeczeństwo konsumpcyjne – charakterystyka*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Białostockiej. Ekonomia i Zarządzanie”, z. 14.
- Brycz H. (2010), *Oblicza konsumpcjonizmu w kontekście ubóstwa : rola wykluczenia społecznego i pytania o dobrostan psychiczny*, „Problemy Wczesnej Edukacji”, nr 1.
- Burlita A. (2010), *Zachowania, postawy i opinie mieszkańców regionu zachodniopomorskiego wobec wybranych aspektów kultury konsumpcyjnej*, „Problemy Zarządzania, Finansów i Marketingu”, nr 16.
- Byczkowska J. (2009), *Konsumpcjonizm w polskim ujęciu lokalnym*, „Rocznik Naukowy Wyższej Szkoły Informatyki i Ekonomii Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Olsztynie. Socjologia, Pedagogika”, R. 3.
- Byczkowska-Ślęzak J., Kaczyńska E. (red.), (2015), *Problem kultury konsumpcyjnej z perspektywy regionalnej*, „Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Informatyki i Ekonomii TWP”, Olsztyn.
- Byłok F., Swadźba U. (red.) (2014), *Między pracą a konsumpcją : co decyduje o miejscu człowieka w dzisiejszym społeczeństwie?*, „Śląsk Wydawnictwo Naukowe”, Katowice.
- Cyrek M. (2013), *Przestrzenny wymiar nierówności w zakresie konsumpcji*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, [z.] 31.
- Czerw A. (2013), *Co ludzie myślą o pracy zawodowej? Konstrukcja metody diagnozującej postawy wobec pracy*, „Psychologia Społeczna”, nr 2.

- Dobrowolska B. (2014), *Zmiany w strukturze konsumpcji w Polsce na tle wzorców europejskich*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia. Oeconomica”, z. 298.
- Duczmańska B. (2005), *Wobec konsumpcji*, „Zeszyty A.S.P.”, nr 18/19.
- Dziura M. (2009/2010), *Kultura konsumpcji*, „Roczniki Wydziału Nauk Prawnych i Ekonomicznych KUL”, T. 5/6.
- Frąckiewicz E. (2010), *Opinie i postawy mieszkańców regionu szczecińskiego wobec tradycyjnych i nowoczesnych zachowań konsumpcyjnych*, „Problemy Zarządzania, Finansów i Marketingu”, nr 16.
- Gazicki A. B. (2009), *Komercjalizacja w komunikacji społecznej w ocenie mieszkańców małych miast Pomorza Środkowego : społeczne implikacje konsumpcjonizmu na tle przekazów medialnych*, „Edukacja Humanistyczna (Szczecin)”, nr 1.
- Gąsiorowska A. (2007), *Postawy wobec pieniędzy rodziców i ich dzieci: o roli socjalizacji pierwotnej w kształtowaniu stosunku do pieniędzy*, „Psychologia, Edukacja i Społeczeństwo”, nr 3.
- Gąsiorowska A. (2013), *Psychologiczne skutki aktywacji idei pieniędzy a obdarowywanie bliskich*, „Psychologia Społeczna”, nr 2.
- Gąsiorowska A. (2013), *Skrócona wersja "Skali postaw wobec pieniędzy" (SPP-25) : dobór pozycji i walidacja narzędzia*, „Psychologia Społeczna”, nr 4.
- Goszczyńska M., Górnik-Durose M. (red.), (2010), *Psychologiczne uwarunkowania zachowań ekonomicznych : przedsiębiorczość - pieniądze – konsumpcja*, „Centrum Doradztwa i Informacji Difin”, Warszawa.
- Grzega U. (2015), *Dochód i konsumpcja gospodarstw domowych w Polsce i Unii Europejskiej w latach 2004 i 2012*, „Handel Wewnętrzny”, nr 4.
- Kesler J. (2012), *Janusowe oblicze współczesnej cywilizacji konsumpcyjnej : cywilizacja konsumpcji = cywilizacja destrukcji?*, „Dyskursy o Kultu-rze”, [T.] 7.
- Kolasińska E. (2015), *Rozwój kompetencji a postawy wobec pracy*, „Humanizacja Pracy”, nr 1.
- Kołaczek B. (2015), *Ile jedzą biedni, a ile bogaci w Polsce? Różnice w dochodach i w spożyciu podstawowych artykułów żywnościowych*, „Polityka Społeczna”, nr 3.
- Kossakowski R. (2009), *Konsumpcja jako wyzwanie współczesności*, „Prze-gład Powszechny”, nr 2.
- Kowalska A. (2014), *Zróźnicowanie poziomu i struktury konsumpcji polskich gospodarstw domowych w latach 2000-2011*, „Polityka Społeczna”, nr 2.
- Kuczevska L. (2013), *Sytuacja na rynku pracy a zmiany w konsumpcji polskich gospodarstw domowych*, „Konsumpcja i Rozwój”, z. 2.

- Kula M. (2011), *Pieniądz jako zjawisko kultury*, „Kultura i Społeczeństwo”, nr 2/3.
- Kulpaka P. (2013), *Oszczędności, konsumpcja i dochody rozporządzone gospodarstw domowych w wybranych krajach rozwiniętych i po transformacji ustrojowej*, „Szkoła Główna Handlowa Oficyna Wydawnicza”, Warszawa.
- Kuźmińska A. O. (2014), *Konsekwencje aktywizacji kategorii związanych z władzą i pieniędzmi*, „Problemy Zarządzania”, nr 1.
- Łaguna M. (2007), *Czy postawy wobec pieniędzy mogą sprzyjać przedsiębiorczości?* „Polskie „Forum Psychologiczne”, nr 2.
- Łangowska-Szcześniak U., Bobrowska (red.), (2011), *Społeczno-ekonomiczne determinanty konsumpcji w Polsce*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego”, Opole.
- Łangowska-Szcześniak U., Bobrowska (red.), (2013), *Kierunki i determinanty przemian konsumpcji : aktualne problemy*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego”, Opole.
- Malinowska I. (2013), *Ekonomiczno-społeczne uwarunkowania popytu na dobra i usługi kultury oraz ich konsumpcji*, „Kultura i Edukacja”, nr 2.
- Małysa-Kaleta A. (2010), *Kierunki oraz determinanty przemian konsumpcji w Polsce i Czechach na tle procesów integracji europejskiej*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego”, Katowice.
- Marciniak M. (2011), *Orientacje konsumpcyjne młodzieży akademickiej : perspektywa Baumanowska*, „Oficyna Wydawnicza Impuls”, Kraków.
- Markowski D., Setlak P. (red.) (2008), *Społeczeństwo konsumpcyjne : uwarunkowania społeczne i kulturowe*, Oficyna Wydawnicza Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej, Tarnobrzeg.
- Mróz B. (2012), *Konsumenci i gospodarstwa domowe na nieformalnym rynku pracy w Polsce*, „Konsumpcja i Rozwój”, nr 1.
- Mróz B. (2015), *Wszystko na sprzedaż? Pułapki i manowce konsumpcjonizmu*, „Psychologia Ekonomiczna”, nr 7.
- Mróz B. (red.) (2009), *Oblicza konsumpcjonizmu*, „Szkoła Główna Handlowa - Oficyna Murawska A., Gutkowska K. (2015), *Ekonomiczne uwarunkowania poziomu spożycia artykułów żywnościowych w aspekcie regionalnym*, „Handel Wewnętrzny”, nr 2.
- Mysona Byrska J. (2015), *Wpływ wartości świata konsumpcji na sferę publiczną*, „Filo-Sofija”, nr 2.
- Orzyłowska A. (2015), *Konsumpcjonizm jako zagrożenie dla bezpieczeństwa indywidualnego człowieka*, „Journal of Modern Science”, t. 2.
- Pawlik B. (2012), *Role członków rodziny w procesie konsumpcji*, „Studia nad Rodziną”, nr 1/2.

- Perchla-Włosik A. (2012), *System wartości i współczesne trendy oraz zachowania konsumpcyjne społeczności wielkomiejskiej na przykładzie mieszkańców Wrocławia*, „Uniwersytet Wrocławski. Wydział Nauk Społecznych. Instytut Socjologii”, Wrocław.
- Pieszak E. (2013), *Człowiek i społeczeństwo konsumpcyjne : dyskursy*, „Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza”, Poznań.
- Podolec B., Ulman P. (2011), *Próba oceny zróżnicowania spożycia artykułów żywnościowych w Polsce na podstawie wyników badań budżetów gospodarstw domowych*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia. Oeconomica”, z. 253.
- Polak E., Polak W. (2009), *Zjawisko bogactwa materialnego we współczesnej cywilizacji konsumpcyjnej*, „Zeszyty Naukowe Gdańskiej Wyższej Szkoły Administracji”, z. 8.
- Prendecki K., Rejman K. (2013), *Konsumpcjonizm w społeczeństwie postindustrialnym - wymiar społeczny i ekonomiczny zjawiska*, „Humanities and Social Sciences”, nr 20(1).
- Romaniszyn K. (red.) (2011), *Nowa droga do zniewolenia? : o życiu w społeczeństwie konsumpcyjnym*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego”, Kraków.
- Rostkowski T. (2008), *Autorytet, a postawy Polaków wobec pracy*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów”, nr 3.
- Siwek A. (2008), *Konsumpcyjny tryb życia? : refleksje na temat społeczeństwa polskiego*, „Praca Socjalna”, [nr] 4.
- Skrynnik Z. E. (2009), *Społeczny charakter pieniędzy w kontekście cywilizacji finansowej*, „Polityka Wschodnia”, nr 1.
- Słaby T. (2009), *Konsumpcjonizm w polskiej społeczności wiejskiej - zarys diagnozy*, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów”, z. 91.
- Sojkin B. (red.) (2013), *Zachowania zakupowe i konsumpcyjne mieszkańców Poznania i Wielkopolski*, „Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Konjunktury”, Warszawa.
- Stefański R. (red.), (2012), *Życie w konsumpcji, konsumpcja w życiu, konsumpcja życia : współczesny człowiek w społeczeństwie konsumpcyjnym*, „Wydawnictwo Adam Marszałek”, Kielce ; Toruń.
- Szlendak T., Pietrowicz K. (2005), *Kultura konsumpcji jako kultura wyzwolenia? : między krytyką konsumeryzmu a społeczeństwem opartym na modzie*, „Kultura i Społeczeństwo”, nr 3.
- Szostek D. (2015), *Struktura konsumpcji i jakość życia wielodzietnych gospodarstw domowych*, „Handel Wewnętrzny”, nr 4.
- Szul E. (2008), *Społeczno-ekonomiczne aspekty prywatyzacji konsumpcji*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio I, Philosophia-Sociologia”, Vol. 33.

- Ślęzak-Tazbir W. (2006), *Kupując sens życia : konsumpcja jako nowa "religia" w zsekularyzowanym świecie*, „Socjologia Religii”, T. 4.
- Tkaczyk S., Kołuda J. (2013), *Nowe trendy konsumenckie a sukces*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach. Seria Administracja i Zarządzanie”, nr 24.
- Utzig M. (2011), *Wpływ dochodu bieżącego i permanentnego na konsumpcję w krajach Unii Europejskiej*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 168, t. 2.
- Wąsowicz-Kiryło G. [i in.] (2007), *Orientacje regulacyjne Ja, postawy życiowe i preferencje wartości a postawy wobec pieniędzy u kobiet i mężczyzn*, „Psychologia, Edukacja i Społeczeństwo”, nr 3.
- Wąsowicz-Kiryło G. (2008), *Psychologia finansowa : o pieniądzach w życiu człowieka*, „Centrum Doradztwa i Informacji Difin”, Warszawa.
- Wąsowicz-Kiryło G. (2013), *Postawy wobec pieniędzy : pomiar, struktura, determinanty*, „Centrum Doradztwa i Informacji Difin”, Warszawa.
- Wąsowicz-Kiryło G., Wiśniewska A. (2005), *Postawy wobec pieniędzy a refleksyjny i impulsywny styl poznawczy*, „Psychologia, Edukacja i Społeczeństwo”, nr 4.
- Wątroba W. (2006), *Społeczeństwo konsumpcyjne w dobie globalizacji*, „Wydawnictwa Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu”, Wrocław.
- Wątroba W. (2009), *Społeczeństwo konsumpcyjne*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, Wrocław.
- Węgrzyn-Białogłowicz K. (2007), *O wartościach współczesnego społeczeństwa - mieć czy być*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego. Pedagogika i Psychologia”, z. 4.
- Witek J. (2007), *Funkcjonowanie gospodarstw domowych osób pracujących na własny rachunek : praca – zasoby – konsumpcja*, „Rozprawy i Studia / Uniwersytet Szczeciński”, nr 646.
- Włodarczyk K. (2015), *Nowe kierunki i zjawiska w zachowaniach rynkowych polskiego społeczeństwa w XXI wieku*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania”, nr 41, t. 2.
- Włodarczyk K. (2015), *Polscy konsumenci wobec globalizacji konsumpcji*, „Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie. Ekonomika i Organizacja Gospodarki Żywnościowej”, nr 111.
- Włodarczyk-Śpiewak K. (2007), *Racjonalność zachowań konsumentów a poziom zaspokojenia potrzeb konsumpcyjnych*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, z. 11.
- Wróbel M. (2011), *Konsumpcjonizm a etyczna konsumpcja jako alternatywne formy kształtowania społeczeństwa*, „Studia i Materiały Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Wiedzą”, nr 51.

- Zalega T. (2009), *Zmiany konsumpcyjne w gospodarstwach domowych dotkniętych bezrobociem*, „Wiadomości Statystyczne”, nr 1.
- Zalega T. (2012), *Zachowania konsumpcyjne polskich gospodarstw domowych w okresie II fali kryzysu*, „Handel Wewnętrzny”, nr 4.
- Zwiech P. (2015), *Zróżnicowanie wydatków na towary i usługi konsumpcyjne między grupami społeczno-ekonomicznymi w Polsce*, „Handel Wewnętrzny”, nr 4.
- Żelazna-Blicharz A. (2013), *Nowe trendy w konsumpcji : odpowiedzialny i zrównoważony konsumeryzm*, „Przegląd Organizacji”, nr 10.

Opracowała Ewa Wyglądała

DONIESIENIE Z KONFERENCJI

Socjolog, czyli kto? Problemy kwalifikacji socjologów i ich pozycji na rynku pracy - międzynarodowe i krajowe wymagania a lokalne doświadczenia

Zorganizowana przez Instytut Socjologii Uniwersytetu Śląskiego oraz katowicki oddział Polskiego Towarzystwa Socjologicznego w dniu 22.04.2016 r. konferencja naukowa zgromadziła kilkudziesięciu naukowców z całej Polski, którzy wspólnie mierzyli się z frapującym, niezwykle istotnym pytaniem: *Socjolog, czyli kto?* Doniosłość tej kwestii dobrze oddawał intrygujący plakat będący logo konferencji.¹

Tematyka odbywającego się w nowoczesnych przestrzeniach Centrum Informacji Naukowej i Biblioteki Akademickiej oraz na Wydziale Nauk Społecznych UŚ spotkania doprecyzowana została podtytułem konferencji: *Problemy kwalifikacji socjologów i ich pozycji na rynku pracy: międzynarodowe i krajowe wymagania a lokalne doświadczenia*. Stanowił on jednak zaledwie pewną ogólną ramę dyskusji – szybko stało się jasne, że rozmowa o kwalifikacjach (oferowanych studentom czy oczekiwanych przez pracodawców) nie może abstrahować od zagadnień szerszych, dotyczących samej tożsamości socjologa, zadań do których jest predystynowany w społeczeństwie, a także wymaganego wyposażenia w kompetencje etyczne. Warto już na wstępie zaznaczyć: dyskusja nad tymi newralgicznymi pytaniami była w Katowicach owocna i ciekawa – i nie jest to truizm, który czasem w rozmaitych relacjach z tego typu wydarzeń się pojawia.

Kwietniową konferencję otworzyła Prodziekan ds. Kształcenia Wydziału Nauk Społecznych UŚ dr hab. Małgorzata Suchacka, która zaprezentowała zebrany strukturę i pracę Wydziału oraz będący jego częścią Instytut Socjologii. Szczególną uwagę zwróciła w swoim wystąpieniu na Rady Programowo-Biznesowe, afiliowane w ostatnim czasie wokół poszczególnych Instytutów na Wydziale i będące platformą kontaktów, wymiany doświadczeń i wzajemnych oczekiwań pomiędzy przedstawicielami konkretnych dziedzin akademickich a zewnętrznym otoczeniem gospodarczym. Odczytany został także skierowany do uczestników konferencji list Dyrektora Instytutu Socjologii UŚ prof. zw. dr hab. Wojciecha Świątkiewicza, który

¹ Plakat zawierał zarysowaną grubą czcionką, odwrócony znak zapytania (czyli litera S z kropką) i znajdował się na tle rozmytej, niewyraźnej, niedookreślonej postaci, jakby domagając się pilnej odpowiedzi i wskazując na nagłą potrzebę socjologicznej autorefleksji nad problemem.

podkreślił doniosłość poruszanych tematów, wskazał na potrzebę podjętej przez organizatorów refleksji i życzył owocnych obrad.

Merytoryczną część spotkania otworzył Przewodniczący Komitetu Organizacyjnego dr hab. prof. UŚ Adam Bartoszek, który wprowadził zebranych w problematykę, zadając w temacie swojego wystąpienia prowokacyjne pytanie: *Jak teoretycznie uczyć socjologów praktycznie?* Zarysowując syntetycznie obszary do namysłu, podkreślił również niezwykle istotną kwestię społecznej recepcji postaci socjologa. Prof. A. Bartoszek zauważył, że karykaturalne postrzeganie przedstawicieli tego zawodu jako potencjalnych bezrobotnych dotyka coraz silniej część absolwentów socjologii, którzy kończąc studia „noszą w sobie mentalność prekariuszy”. Tymczasem barierą aktywizacji ich kompetencji jest brak środków finansowych na realizowanie studenckich programów stażowych i badań terenowych.

Kwestię przygotowania socjologów do wykonywania ich pracy w kontekście kompetencji humanistycznych i dyspozycji etycznych podniosła w swoim referacie prof. zw. dr hab. Danuta Walczak-Duraj z Uniwersytetu Łódzkiego. Troska o etyczny fundament socjologicznej aktywności powinna w procesie dydaktycznym być obecna na każdym jego etapie. Szczególnie – co dobitnie podkreślała Profesor – że ze strony pracodawców często dochodzi do zbytnej instrumentalizacji roszczeń względem zatrudnianych socjologów. Nierzadko oczekuje się od nich manipulowania określonymi procesami czy wykorzystywania swojej wiedzy naukowej w sposób urągający jej przeznaczeniu. Cytując wypowiedzi przedstawicieli świata biznesu, łódzka badaczka zaznaczyła także pojawiającą się czasem wśród nich protekcyjną postawę względem ośrodków naukowych, która przejawia się w podejściu „gdyby nie gospodarka, edukacja byłaby zbędna”.

Socjolog – co oczywiste – nie może abstrahować od realiów świata zewnętrznego, mniej oczywiste jednak jest przełożenie tego truizmu na praktykę dydaktyczną. Prof. D. Walczak-Duraj zaproponowała zwiększenia naciśku w programach studiów na socjologiczną wiedzę dotyczącą ekonomii, organizacji czy gospodarki, co czyniłoby absolwentów lepiej przygotowanych do funkcjonowania zawodowego. Pozwoliłoby to uzupełnić olbrzymi potencjał, który w socjologach drzemie, a który czasem ma charakter rozproszony i „wyspowy”, przez co nie zawsze jest w pełni wykorzystywany.

W kolejnym wystąpieniu zatytułowanym: *Wartości etyczne a badania socjologiczne na rynku komercyjnym*, dr hab. prof. Uniwersytetu Opolskiego-Teresa Sółdra-Gwiżdż zaproponowała spojrzenie na pracę socjologów z trzech perspektyw: absolwentów, pracodawców oraz badającego problem naukowca. Przedstawione zostały zdarzające się, niestety, w niektórych obszarach patologie, związane z fikcyjnymi badaniami pod tezę czy pozornymi ewaluacjami, realizowanymi wyłącznie formalnie w różnorodnych projektach,

bez troski o realną jakość zlecanych badań, wykonywanych przez firmy pozorujące profesjonalizm. Nie bez winy są jednostki samorządowe czy rządowe, które często zamawiając określone raporty kierują się nade wszystko kryterium najniższej ceny i krótkimi zwykle terminami realizacji, co powoduje podmioty komercyjne do nieuczciwych praktyk. Niezwykle demoralizujące są zasady pewnej gry pomiędzy tymi podmiotami, w ramach której wydawane są publiczne (państwowe bądź pochodzące z funduszy unijnych) pieniądze na fikcyjne raporty, nie mające większego znaczenia – lecz tworzone w oparciu o nieformalną wiedzę, że nie będą one w żaden sposób wykorzystywane i służą wyłącznie oficjalnym biurokratycznym uzasadnieniom określonych działań. Wejście młodych adeptów socjologii w opartą na takich regułach rzeczywistość komercyjnych badań społecznych grozi ich zawodowym znieprawieniem już na początku ich profesjonalnych biografii. Próbując przeciwdziałać temu procesowi, prof. T. Sołdra-Gwiżdż zasugerowała, aby większy nacisk w programach kształcenia był zwrócony na kwestie prawa pracy oraz zagadnienia związane z własnością wytworzonej pracy – prawami autorskimi.

Jeszcze inny postulat dotyczący programu nauczania socjologów pojawił się w wystąpieniu dr hab. prof. Politechniki Częstochowskiej- Felicjana Byłoka. Opierając się na bogatych własnych doświadczeniach, związanych z eksploracjami w obrębie problematyki konsumpcji, badacz z mocą zaakcentował konieczność zwiększenia interdyscyplinarności przy wyjaśnianiu różnorodnych zjawisk społecznych. Specjalizacje w ramach odrębnych dziedzin wiedzy skutkują zamykaniem się dyscyplin na wymianę wyników swoich badań, wąskim i jednostronnym namysłem, który utrudnia rzetelne wyjaśnienie skomplikowanych i złożonych problemów. Profesor zwrócił uwagę na bodźce, które taki proces stymulują – jednym z nich jest związany ze stopniami awansowymi w ramach poszczególnych dziedzin wiedzy nakaz zdobywania osiągnięć naukowych „w danej dyscyplinie”. Ciekawym wątkiem w wystąpieniu było także zwrócenie uwagi na konieczność samodzielnego odkrycia przez absolwentów „socjologicznej tożsamości”, który to proces często odbywa się dopiero w trakcie podejmowania aktywności zawodowej. Referent konkludował, że to właśnie socjologowie są najlepiej przygotowani do funkcjonowania w interdyscyplinarnych zespołach badawczych i znakomicie sobie radzą z komunikacją kształtującą wspólne rozumienie złożonych problemów społeczno-kulturowych, ekonomicznych, organizacyjnych oraz środowiskowych.

Wchodzenie na rynek pracy nie jest obecnie powszechnym procesem następującym po ukończeniu studiów; bardzo często pierwsze doświadczenia zawodowe zdobywa się już w ich trakcie. Zagadnieniu temu poświęcony był referat: *Pracująco-studiujący – wejścia na rynek pracy absolwentów socjolo-*

gii i kulturoznawstwa na przykładzie wybranej uczelni wyższej w Polsce, który wygłosiły reprezentujące Uniwersytet SWPS - dr hab. prof. SWPS Izabela Grabowska i mgr Justyna Sarnowska. Nawiązując do koncepcji „ukrytych umiejętności i kompetencji”, badaczki zwróciły uwagę na dwukierunkowy transfer odbywający się pomiędzy edukacją a pracą. Nie tylko studia pomagają w podejmowanych zawodowych aktywnościach, lecz także praca może pomnażać kapitał wiedzy. W wystąpieniu przywołano dane statystyczne, obrazujące zmianę pokoleniową, której efektem jest nowy profil studenta – aż 40,3 proc. osób wieku 18-24 lata pierwszą pracę podejmuje jeszcze w trakcie edukacji. Wiedza ta powinna być – według referentek – uwzględniona zarówno w ewentualnych modyfikacjach programu nauczania studentów, jak i wymaga specyficznego podejścia kadr dydaktycznych do wymagań względem studentów. Rodzi to jednak wiele poważnych pytań dotyczących samego statusu studiów i granic elastyczności w oferowanych sposobach ich podejmowania. Relacjonując wyniki własnych badań referentki z SWPS przedstawiły główne powody, dla których studenci decydują się na pracę. Poza kwestiami materialnymi i chęcią uniezależnienia się finansowego, należą do nich możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego, wykorzystanie „wolnej przestrzeni czasowej” w trakcie studiów oraz szansa na weryfikację praktyczną zdobytej wiedzy. Podkreślano skrajny pragmatyzm części studentów (*bez pracy studia byłyby stratą czasu*) oraz powszechną wśród nich internalizację dyskursu publicznego o straconym pokoleniu i mizernych szansach absolwentów socjologii na współczesnym rynku pracy. Badaczki wyodrębniły także podstawowe benefity wynikające z pracy, które mają charakter przydatnych, ukrytych umiejętności w czasie procesu studiowania. Zaliczono do nich lepszą samoorganizację i większy poziom wykazywanej obowiązkowości, kompetencje w zakresie zarządzania czasem, lepsze umiejętności komunikacyjne, otwartość, pewność siebie i zdolność do funkcjonowania w trybie wielozadaniowym. W trakcie odbywającej się po wystąpieniach dyskusji prof. D. Walczak-Duraj zgłosiła wątpliwość, dotyczącą charakteru prac podejmowanych przez studentów – sugerując, że nie każda aktywność zawodowa skutkować może wymienionymi benefitami. W trakcie wymiany opinii przywoływano różne argumenty, próbując dociekać charakteru tworzenia się owych ukrytych umiejętności pracujących studentów.

Prowadząca panel dyskusyjny prof. zw. dr hab. Urszula Swadźba z Uniwersytetu Śląskiego nawiązała także do własnych doświadczeń studenckich i przywołała anegdotę związaną z postacią prof. dr hab. Władysława Kwaśniewicza, który zwykł pytać studentów na pierwszych zajęciach, czy chcą się uczyć socjologii teoretycznie czy praktycznie. Niezależnie od ich odpowiedzi tłumaczył im następnie, że praktycznie z całą pewnością

warsztat socjologa w życiu opanują, a na uczelni w trakcie studiów muszą posiadać wiedzę teoretyczną.

Druga część obrad była wartym uznania niebanalnym pomysłem organizatorów – zaproszono na konferencję przedstawicieli świata biznesu, przyszłych potencjalnych pracodawców absolwentów socjologii. Stanowiło to ważny wymiar namysłu nad tym, kim jest – i przede wszystkim – kim być powinien socjolog, aby mógł wypełnić oczekiwania względem niego, kierowane ze strony podmiotów gospodarczych. W panelu zatytułowanym *-Loża biznesu-* dyskusja toczyła się wokół trzech podstawowych kwestii: W jakich obszarach socjolog może być użyteczny w przedsiębiorstwie? Jakie kwalifikacje potrzebne są socjologom z punktu widzenia pracodawcy? Czy środowiska biznesowe mają świadomość kompetencji posiadanych przez socjologów? Sugestie suflowane przez praktyków biznesów dotyczyły różnorodnych zagadnień, jeden wszakże wątek pojawiał się ze szczególną regularnością – problem braku wiedzy wśród pracodawców na temat istoty socjologii i zakresu socjologicznych kompetencji. Jak to ujął jeden z przedstawicieli przedsiębiorców - dr inż. Jacek Korski- właściciele firm i kadra zarządzająca: *więcej wie o Eskimosach, niż o socjologach*. Często dochodzi do zjawiska utajionych kompetencji – pracodawcy nie mają świadomości, jak szerokie i przydatne dla działalności ich przedsiębiorstw umiejętności posiada ich pracownik, który ukończył studia socjologiczne. Zdarza się, że ujawniają się one przypadkowo dopiero w trakcie realizacji różnych zadań. Taka sytuacja jest niekorzystna nie tylko dla socjologów (wydatnie obniża ich wartość na rynku pracy), lecz także dla pracodawców, którzy nie korzystają z kapitałów posiadanych przez pracowników.

Dyskusje w tej części toczyły się także wokół proporcji w procesie nauczania pomiędzy wiedzą teoretyczną, kompetencjami miękkimi a etyką. Zwracano uwagę na konieczność mądrego zrównoważenia tych obszarów w aktualnej sytuacji rynkowej, która wymaga – jak to ujęła prof. I. Grabowska – łączenia idei renesansowego uniwersytetu ze szkołą zawodową. Prof. D. Walczak-Duraj zaapelowała w tej części o uznanie za fundamentalną podstawę kształcenia studentów socjologii pobudzanie ich umiejętności krytycznego, refleksyjnego patrzenia na rzeczywistość.

Wielowątkowa dyskusja przeniosła się następnie na forum trzech równoległych paneli, które były kolejną częścią katowickiego spotkania. Referaty w nich wygłaszane ogniskowały się wokół zaproponowanych przez organizatorów następujących obszarów: „Socjolog na rynku pracy – teoria i praktyka funkcjonowania”; „Socjologia wobec dezintegracji więzi pracowniczej” oraz „Tożsamość socjologów w środowiskach biznesowych i instytucjonalnych”. Różnorodność reprezentowanych zainteresowań badawczych, która uwidoczniła się w trakcie kilkunastu wystąpień w tychże sesjach, po-

zwolniła naświetlić zasadniczy, tożsamościowy problem konferencji z rozmaitych perspektyw. Bardziej szczegółowo z rezultatami debat toczonych w ramach sesji zapoznać będzie się można podczas lektury zapowiedzianej przez organizatorów pokonferencyjnej monografii.

Uzupełnieniem dyskusji w panelach tematycznych była sesja posterowa, przygotowana przez studentów i im przede wszystkim dedykowana. Otworzyło ją wystąpienie Renaty Jawor z Funduszu Górnośląskiego S. A., w którym zaprezentowane zostały możliwości otrzymania wsparcia dla osób planujących uruchomienie własnej działalności gospodarczej. Drugą część sesji wypełniły prezentacje posterowe, które wraz z krótkim komentarzem przedstawili katowiccy studenci. Podkreślić warto ich dużą samoświadomość dotyczącą roli socjologa w społeczeństwie i możliwości szerokiego wykorzystania jego kompetencji. Przyszli adepci socjologii wykazywali także w plakatach swoją dezaprobatę względem popularnych stereotypów (również związanych z perspektywami zawodowymi), które są często kolportowane w dyskusjach publicznych.

Całość kwietniowych obrad zwieńczyło dokonane przez Przewodniczącego Komitetu Organizacyjnego prof. Adama Bartoszkę podsumowanie. Jedną z kluczowych konkluzji były wnioski o potrzebie promowania zastosowań socjologii i możliwości czerpania z bogatych kwalifikacji socjologów wśród przedsiębiorców oraz kadry kierowniczej dużych firm i instytucji. Bez należytej troski o swój wizerunek socjologia będzie wciąż dziedziną podlegającą stereotypowemu postrzeganiu. A jak podkreślał na konferencji dr hab. Rafał Muster, stereotyp socjologa jako bezrobotnego jest nieadekwatny lecz wzmacniany przez opinie pracowników Urzędów Pracy. Tymczasem absolwenci socjologii statystycznie częściej wychodzą z rejestrów bezrobocia, niż dyplomanci wielu ścisłych kierunków studiów.

Prof. A. Bartoszek wyraził wdzięczność swoim współpracownikom z Zakładu Socjologii Organizacji, Gospodarki i Metodologii Badań Społecznych Instytutu Socjologii UŚ –szczególnie dr hab. Sławie Kamińskiej - Berezowskiej – za ogrom pracy włożonej w organizację całego przedsięwzięcia. Dziękując uczestnikom za aktywny udział w dyskusjach, prof. A. Bartoszek zapewnił, że tematyka podjęta w czasie konferencji będzie miała swoje kontynuacje. Rozległość i wielowarstwowość podejmowanych wątków, wynikających z dociekań intelektualnych, które przecież – o czym się czasem, w ferworze zdobywania punktów i grantów zapomina – powinna być naczelną motywacją do prowadzenia badań, uzasadniają dalsze eksplorowanie tej ważnej, nie tylko dla samych socjologów, problematyki. Z niewielką tylko przesadą trawestując klasyka można powiedzieć: *takie będą społeczeństwa, jakie socjologów kształtowanie.*

Rafał Cekiera

Uniwersytet Śląski

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

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

Prenumerata roczna na 2016 r. wynosi w kraju 120 zł.
Prenumerata półroczna na 2016 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.