

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*, *Lestaw H. Haber*, *Tomáš Jablonský*, *Walerij Nowikow*, *Arkadiusz Potocki*, *Zdzisław Sirojć*, *Helena Strzemińska*, *Janusz Sztumski*, *Augustyn Wajda*, *Jan Wojtyła*, *Lidia Zbiegień-Maciąg*, *Anna Zilová*

RADA RECENZENTÓW

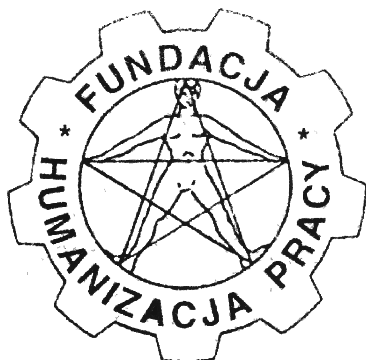
Adam Bartoszek, *Felicjan Bylok*, *Kazimierz Doktor*, *Zdzisława Janowska*, *Jolanta Kopka*, *Jan Maciejewski*, *Janusz Mariański*, *Józef Penc*, *Jan Sikora*, *Urszula Swadźba*

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

ISSN 1643 – 7446

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



HUMANIZACJA PRACY

**Praca - rynek pracy-zatrudnienie
w perspektywie humanistycznej**

**Redakcja naukowa
Danuta Walczak-Duraj**

Kwartalnik

2 (276)

Płock 2014 (XLVII)

REDAKTOR NAUKOWY TOMU: Danuta Walczak-Duraj

SEKRETARZ: Wiesław Koński

SKŁAD KOMPUTEROWY: Jacek Kubacki

REDAKTOR TECHNICZNY: Tadeusz Milke

**Czasopismo recenzowane, lista recenzentów za 2014 rok podana zostanie
w ostatnim numerze; będzie również dostępna na stronie internetowej
Humanizacji Pracy**

© Copyright by Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku

**Czasopismo dofinansowane przez Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego
ze środków na działalność upowszechniającą naukę w roku 2013**

**Numer dofinansowany ze środków konferencyjnych Katedry Socjologii
Polityki i Moralności Uniwersytetu Łódzkiego**

**Czasopismo indeksowane w bazie Index
Copernicus Journal Master
List**

PŁOCK 2014

PL ISSN 1643 – 7446

SPIS TREŚCI

ARTYKUŁY

Danuta Walczak-Duraj	
Wprowadzenie	13
Konrad Kubala	
Stosunki definiowania pracy w „nowym kapitalizmie”. Przypadek audycji radiowej: Ekonomia, kapitał, gospodarka	15
Magdalena Bsoul	
Dążenie do równouprawnienia kobiet i mężczyzn w miejscu zatrudnienia jako przejaw urzeczywistnienia idei humanizacji pracy	39
Monika Zając	
Kobieta w pracy- ewenement czy norma?	53
Jan Duraj	
Asymetryczność i komplementarność społecznej i biznesowej przedsiębiorczości	65
Justyna Mróz	
Charakterystyka zachowań i przeżyć związanych z pracą na przykładzie nauczycieli podejmujących studia podyplomowe	79
Tadeusz Jasiński	
Poczucie kontroli wewnętrznej u pracujących i niepracujących studentów Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku	95
Karolina Messyasz	
Między prekariatem a klasą kreatywną. Młodzi ludzie w kontekście pracy	107
Barbara Ober-Domagalska	
Ocena szansy na znalezienie pracy w opinii polskiej i norweskiej młodzieży szkół ponadgimnazjalnych	123
Edyta Janus	
(Nie)bezpieczny zawód - trener biznesu	143
Kornelia Polek-Duraj	
Warunki pracy polskich rolników na przykładzie gospodarstw rolnych usytuowanych na Opolszczyźnie oraz na Dolnym Śląsku	155

Andrzej Boczkowski	
Ochrona zdrowia pracujących jako czynnik humanizacji prac– założenia ideowe i społeczna praktyka	169
Alicja Łaska-Formejster	
Nowoczesne technologie komunikacyjne w systemie opieki zdrowotnej. E-narzędzia i pacjent doby „empowered” a etos zawodu lekarza	187
Łukasz Skiba	
Nowoczesne technologie – szansa czy zagrożenie dla humanizacji komunikacji międzypracowniczej?	203
Seweryn Cichoń	
Satysfakcja pracownika w organizacji a jakość pracy	213
Michał A. Michalski	
Wydajność rynku pracy zaczyna się w domu. Współzależność nieodpłatnej pracy domowej i pracy zawodowej w kontekście ładu społeczno-gospodarczego	223
RECENZJA	
Sławomira Kamińska-Berezowska, <i>Kobiety w wybranych segmentach polskiego ruchu związkowego a równość płci. Studium z zastosowaniem teorii Pierre’a Bourdieu</i> , Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2013, ss. 336 - recenzent Małgorzata Suchacka	237
KOMUNIKAT	
Konferencja naukowa dedykowana prof. zw. dr hab. Władysławowi Jacherowi w 5. rocznicę Jego śmierci. „Praca – Więź – Integracja. Wyzwania w życiu jednostki i społeczeństwa” Katowice 9-10 kwietnia 2014 r. – Rafał Cekiera	243
Z PUBLIKACJI ZAGRANICZNYCH - Rynki pracy - opracowała Anna Radwańska	249
Arranz J. M., Serrano C. G., Hernanz V.	
Aktywna polityka rynku pracy w Hiszpanii: ocena makroekonomiczna	249
Boubtane E., Coulibaly D., Rault C.	
Imigracja, wzrost i bezrobocie: dane z panelu VAR z krajów OECD	249
Ehing D., Moog S.	
Projekcje wielkości siły roboczej i pracy do roku 2060	250
Janiak A.	
Strukturalne bezrobocie i koszty firm wejścia oraz wyjścia z rynku	251
Lurie L.	
Zatrudnienie integrujące a prawa zabezpieczenia społecznego	252

Pacelli L., Pasqua S., Villosio C. Kary ze strony rynku pracy dla matek we Włoszech	253
Schwander H., Häusermann S. Kto jest w, a kto jest poza? Konceptualizacja insiderów i outsiderów oparta na ryzyku	253
Sturn S. Czy korporacyjne rynki pracy różnią się między sobą? Systemy rynków pracy a bezrobocie w krajach OECD	254
Tridico P. Wpływ kryzysu ekonomicznego na rynki pracy w UE: perspektywa porównawcza	255
BIBLIOGRAFIA – Polski rynek pracy - opracowała Ewa Wyglądała	257

CONTENTS

ARTICLES

Danuta Walczak-Duraj	
Introduction	13
Konrad Kubala	
The Relations of Defining of Labour in the “New Capitalism”. The Case of the Radio Show “Economics, Capital, Economy”	15
Magdalena Bsoul	
Pursuing to Grant Equal Rights for Men and Women in the Workplace as a Manifestation of Realization of the Idea of Humanization of Work	39
Monika Zajac	
Women at Work - Exception or Standard?	53
Jan Duraj	
The Asymmetry and Complementarity of Social and Business Entrepreneurship	65
Justyna Mróz	
Work - Related Behaviour and Experience Patterns of Teachers Taking up Post – Graduate Studies	79
Tadeusz Jasiński	
Internal Locus of Control in Working and not Working Students of the Paweł Włodkowic Higher School in Plock	95
Karolina Messyasz	
Between Precariat and Creative Class. Young People in the Context of Work	107
Barbara Ober-Domagalska	
Rating Chance of Finding a Job in the Opinion of Polish and Norwegian High School Students	123
Edyta Janus	
(Un)safe Profession- Business Trainer	143
Kornelia Polek-Duraj	
Working Conditions of Polish Farmers on the Example of Farms Situated in Opolskie Region and Lower Silesia	155
Andrzej Boczkowski	
Occupational Health as a Factor of Labour Humanization – Conceptual Assumptions and Social Practice	169

Alicja Łaska-Formejster	
Modern Information Technology in Healthcare Professions. Internet E-tools, the Patient in the Age “Empowered” and the Ethos of Medical Profession	187
Łukasz Skiba	
Modern Technologies –Opportunity or Threat to the Humanization of Interworkers’ Communication	203
Seweryn Cichoń	
Employee Satisfaction in the Organization and Quality of Work	213
Michał A. Michalski	
Effectiveness of the Labour Market Begins at Home. Relation Between Unpaid Housework and Paid Work in the Context of the Socio-Economic Order	223
REVIEWS	
Sławomira Kamińska-Berezowska, <i>Women in selected segments of the Polish trade union movement and gender equality. Study of the application of the theory Pierre’a Bourdieu</i> , University of Silesia Publishing, Katowice 2013, ss.336- reviewer Małgorzata Suchacka	237
STATEMENT	
Scientific conference dedicated to Prof. dr. Władysław Jacher in the 5th anniversary of His death. <i>“Work – Bond - Integration. Challenges in the life of individuals and society”</i> Katowice 9-10 April 2014 – Rafał Cekiera	243
FROM FOREGIN PUBLICATIONS – by Anna Radwańska	249
Arranz J. M., Serrano C. G., Hernanz V.	
Active labour market policies in Spain: a macroeconomic evaluation	249
Boubtane E., Coulibaly D., Rault C.	
Immigration, growth, and unemployment: panel VAR evidence from OECD countries	249
Ehing D., Moog S.	
Projections of the size of the workforce and work to 2060	250
Janiak A.	
Structural unemployment and the costs of firm entry and exit	251
Lurie L.	
Integrative employment and social security rights	252
Pacelli L., Pasqua S., Villosio C.	
Labor market penalties for mothers in Italy	253

Schwander H., Häusermann S.	
Who is in and who is out? A risk-based conceptualization of insiders and outsiders	253
Sturn S.	
Are corporatist labour markets different? Labour market regimes and unemployment in OECD countries	254
Tridico P.	
The impact of the economic crisis on EU labour markets: a comparative perspective	255
BIBLIOGRAPHY	
Labor markets - by Ewa Wyglądała	257

СОДЕРЖАНИЕ

Данута Вальчак-Дурай	
Введение	13
Конрад Кубала	
Отношение к дефиниции труда в «новом капитализме». Радиопередача: Экономика, капитал, народное хозяйство	15
Магдалена Псоул	
Стремление к равноправию женщин и мужчин в месте работы как проявление претворения в жизнь идеи гуманизации труда.	39
Моника Зайонц	
Женщина на работе-необыкновенность или норма?	53
Ян Дурай	
Асимметрия и взаимодополняемость общественного и делового предпринимательства.	65
Юстина Мруз	
Характеристика поведения и переживаний связанных с работой на примере учителей начинающих после дипломное обучение	79
Тадеуш Ясински	
Чувство внутреннего контроля у работающих и неработающих студентов Высшей школы имени Павла Влодковица в Плоцке	95
Каролина Мессиаш	
Между прекариатом а креативным классом. Молодые люди и работа	107
Барбара Обер-Домагальска	
Оценка шанса найти работу по мнению польской и норвежской молодёжи средних школ.	123
Эдита Янус	
(Без)опасная профессия-тренер по бизнесу.	143
Корнелия Полек-Дурай	
Условия работы польских фермеров на примере сельских хозяйств на Опольщине и в Горной Силезии	155
Анджей Бочковски	
Здравохранение работающих как фактор гуманизации труда-идеологические основы а общественная практика.	169
Алиция Ласка-Формейстер	

Современные коммуникационные технологии в системе здравоохранения. Э-инструменты и пациенты «уполномоченные» а этос медицинской профессии. 187

Лукаш Скиба

Современные технологии-шанс или угроза для гуманизации меж рабочего общения? 203

Северын Тихонь

Удовлетворение сотрудника в организации а качество работы. 213

Михал А. Михальски

Продуктивность рынка труда начинается дома. Взаимозависимость бесплатной домашней работы и профессиональной работы - управление в контексте социально-экономической системы. 223

РЕЦЕНЗИЯ

Славомира Каминьска-Березовска, *Женщины в отдельных сегментах польского профсоюзного движения а гендерное равенство*. Исследование на основе теории Пьера Бурдьё, Издательство Силезского университета, Катовице 2013, стр.336 - рецензент Малгожата Сухацка 237

СООБЩЕНИЕ

Научная конференция в честь профессора доктора Владислава Яхера в 5 годовщину смерти. **„Работа-Связь- Интеграция». «Вызовы в жизни личности и общества»** Катовице 9-10 апреля 2014 г. -Рафал Цекера 243

ИЗ ЗАГРАНИЧНЫХ СТАТЕЙ - Рынки труда -обработала Анна Радваньска ... 249

Арранц Й. М., Серрано Ц.Г., Хернанц В.

Активная политика рынка труда в Испании: макроэкономическая оценка. 249

Бубтане Е., Кулибали Д., Рауль Ц.

Иммиграция, рост и безработица : данные панели стран VAR ОЭСР . 249

Эхинг Д., Моог С.

Прогнозы численности рабочей силы и работы до 2060 года. 250

Яняк А.

Структурная безработица и стоимость бизнес-входов и выходов с рынка. 251

Лурье Л.

Интегративная занятости и социальной безопасности права 252

Пацелли Л., Пасква С., Вилозио Ц. Штрафы с рынка труда для матерей в Италии.	253
Швандер Х., Хаусерманн С. Кто внутри-кто вне? Концептуализация инсайдеров и аутсайдеров, основана на риске.	253
Стурн С. Отличаются ли друг от друга корпоративные рынки труда? Системы рынка занятости а безработица в странах ОЭСР.	254
Тридикко П. Влияние экономического кризиса на рынок труда в ЕС: сравнительная перспектива.	255
БИБЛИОГРАФИЯ – Рынки труда - обработала Эва Выглэндала	257

Wprowadzenie

W dniach 6-7 czerwca 2013 roku na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego odbyła się ogólnopolska konferencja naukowa z udziałem gości zagranicznych, poświęcona problemom „*Humanizacji pracy w społeczeństwach nowoczesnych technologii i elastycznych form pracy*”. Patronat honorowy nad konferencją objął Minister Pracy i Polityki Społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz. Konferencja zorganizowana została przez Katedrę Socjologii Polityki i Moralności UŁ we współpracy z Wydziałem Zarządzania Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku, która od 2001 roku jest wydawcą „Humanizacji Pracy”.

Konferencja ta, zorganizowana z okazji 45-lecia ukazywania się „Humanizacji Pracy” spotkała się z ogromnym zainteresowaniem środowisk naukowych z całej Polski, o czym świadczy zarówno liczba uczestników jak i referentów (ponad 70 osób). Przygotowano i poprowadzono dwie sesje plenarne dotyczące ogólnych problemów związanych z procesami humanizowania pracy i stosunków pracy w Polsce w okresie gospodarki rynkowej oraz dziesięć sesji tematycznych, poświęconych m.in. takim zagadnieniom jak: humanizacja pracy w świecie niepewnej ponowoczesności, humanizacja pracy a jakość pracy, zmiany na rynku pracy, elastyczne formy zatrudnienia, rozwój zawodowy pracowników, równowaga między życiem zawodowym a prywatno-rodzinnym, środowisko pracownicze a humanizacja pracy, humanizacja pracy w świecie nowoczesnych technologii, dyskryminacja i konflikty w środowisku pracowniczym, humanizacja pracy a funkcjonowanie organizacji.

Należy również dodać, że specjalnie na rocznicową konferencję „Humanizacji Pracy” Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku wydała „Bibliografię zawartości „Humanizacji Pracy” za lata 2001-2012 autorstwa dr. Wiesława A. Końskiego, sekretarza Redakcji.

Teksty przygotowane w oparciu przede wszystkim o wygłoszone referaty, recenzowane poufnie i anonimowo (*double-blind review process*), ukazują się sukcesywnie, począwszy od numeru 3/2013, w kolejnych numerach „Humanizacji Pracy” w zwiększonej objętości. Obecny, 2 numer (276) 2014 roku zawiera głównie artykuły odnoszące się do szeroko pojętej problematyki pracy, ujmowanej przede wszystkim w kontekście współczesnego rynku pracy i zatrudnienia, rozpatrywanego w perspektywie humanistycznej.

Redakcja „Humanizacji Pracy” ma nadzieję, że dyskusja wokół wyzwań przed jakimi stoi ruch humanizacji pracy zarówno w wymiarze ideowym jak i praktycznym, prezentowana na łamach naszego czasopisma przyczyni się do tego, że podmiotowe, a nie przedmiotowe traktowanie pracownika nie będzie miało tylko charakteru postulatycznego ale znajdzie swój wyraz w praktyce zachowań organizacyjnych.

Danuta Walczak-Duraj

Konrad Kubala¹
Uniwersytet Łódzki

Stosunki definiowania pracy w „nowym kapitalizmie”. Przypadek audycji radiowej „Ekonomia, kapitał, gospodarka”

Abstrakt

Tekst poświęcony jest: a) prezentacji kategorii stosunków definiowania i właścicieli środków definiowania i ich znaczenia dla analizy reprodukcji życia społecznego; b) krótkiemu przeglądowi statusu pojęcia pracy w teoriach ekonomicznych c) roli elit symbolicznych w stosunkach definiowania pracy d) analizie przypadku regularnej audycji radiowej z udziałem elit symbolicznych/eksperckich jako ilustracji problemu stosunków definiowania jako stosunków władzy: decydowania o tym, kto, w jakich okolicznościach i na jakich warunkach może liczyć na pracę, w jakim zakresie powinien oczekiwać bezpieczeństwa, kto jest sprawcą bądź współsprawcą różnego rodzaju ryzyk, itp. Analiza dotyczy strajków organizowanych przez związki zawodowe oraz zagadnień płacy minimalnej i kodeksu pracy.

Słowa kluczowe: władza, stosunki definiowania, elity eksperckie, strajk, płaca minimalna, kodeks pracy.

Wprowadzenie - Kategoria stosunków definiowania

W swojej najnowszej książce „Społeczeństwo światowego ryzyka. W poszukiwaniu utraconego bezpieczeństwa” Ulrich Beck (2012). konsekwentnie rozwija pojęcie światowego ryzyka pozostającego w ścisłym związku z dwoma podstawowymi tendencjami społecznymi – refleksyjnością niepewności i momentem kosmopolitycznym. Jego głębokie przekonanie o konieczności zrozumienia „kosmopolityzacji dnia powszedniego” prowadzi do określonych wniosków, które stanowią, w moim mniemaniu, trudne do przecenienia wskazówki badawcze. Jeśli przyjąć, co czynię na potrzeby tego tekstu, że (...) *światowe ryzyko jest inscenizacją rzeczywistości światowego ryzyka* (Beck 2012: 23), to konsekwencją tego założenia na poziomie analitycznym staje się refleksja badawcza, która pierwszeństwo daje konstruktywistycznemu paradygmatowi uprawiania nauk społecznych. Podobnie, sposoby dowodzenia swoich racji, po które sięga Beck, stają się świadectwami zaprzeczającymi możliwości rozumienia rzeczywistości społecznej poprzez paradygmat realistyczny. Konstruktywizm w wydaniu Becka przybiera, m.in. postać

¹ E-mail: suspense@o2.pl

analiz „stosunków definiowania”, które stanowią (...) *prawną, epistemologiczną i kulturalną macierz władzy, wewnątrz której organizuje się politykę wobec ryzyka* (2012: 54). Oznacza to, że określone aktorzy społeczni w konkretnych kontekstach zyskują przewagę w problematyzowaniu i definiowaniu tego, co społecznie istotne stając się tym samym „właścicielami środków definiowania”².

Nieprzekonująca wydaje się przy tym podstawowa teza Becka, dotycząca konieczności poczynienia daleko idącej dystynkcji pomiędzy stosunkami produkcji a stosunkami definiowania. Nawet jeśli posłużyła ona jako teoretyczna konstrukcja pozwalająca zrozumieć wiarę w zmianę stosunków definiowania zagrożeń ekologicznych przy niezmienności stosunków pracy we współczesnym kapitalizmie, nie oznacza to, że nie sprawdza się jako podstawowa kategoria wyjaśniająca mechanizmy reprodukcji życia społecznego. Dotyczy ona bowiem obydwu elementów Habermasowskiej dychotomii praca – interakcja. Dynamika definiowania norm i instytucji staje się, w moim przekonaniu, kluczowym elementem odtwarzania ładu społecznego w sytuacji, w której (...) *należy uwzględnić także to, że nie można już wypowiedzieć się na żaden temat, nie będąc zależnym od dyskursu. Ślady odkrywców i przedmówców są wszędzie kompaktowo obecne* (Sloterdijk 2011: 195). Innymi słowy, szalenie ryzykowną wydaje się myśl, że między stosunkami pracy (ujawniającymi się w językach gospodarki, pracy i produkcji) a stosunkami definiowania (dającymi się odnaleźć w językach tradycji, opinii publicznej, nauki, prawa i polityki) nie istnieje żadne powinowactwo. Nie będzie, w moim mniemaniu, intelektualnym nadużyciem, jeśli postawimy tu tezę przeciwną – światy pracy i interakcji pozostają w nieustannych relacjach wzajemnie determinujących.

Kategoria właścicieli środków definiowania staje się ważniejsza o tyle, o ile sprawowanie władzy dzisiaj wymusza na elitach umiejętność kształtowania ściśle określonych pragnień i oczekiwań podzielanych przez większość poddaną rządzeniu (por. Lukes 2005). Od kiedy formuła demokracji liberalnej z aksjomatem poszerzania przestrzeni wolności jednostki stała się

² Przewaga, o której mowa wyraża się w możliwości stanowienia reguł i instytucji w celu określania i specyfikacji „istotnych” ryzyk, wykluczając tym samym ich „nieistotną” z jakiegokolwiek powodu część. To pierwszeństwo, a niekiedy hegemonia, w konstruowaniu zinstytucjonalizowanych norm daje określonym grupom szansę przeprowadzenia swoich interpretacji i zrealizowania swoich interesów, co istotne, najczęściej wbrew woli innych grup. W tej konceptualizacji pojawia się szereg istotnych pytań badawczych, dających się skomasować do głównego pytania problemowego: Kto i wskutek jakiej argumentacji decyduje o szkodliwości politycznie programowanego ładu organizowanego wokół reguł naukowych i prawnych, stanowiących podstawę symbolicznej legitymizacji konkretnych rozwiązań politycznych? Poza tym, pytania o autorstwo norm i instytucji implikują kolejne: o to, kto decyduje o szkodliwości decyzji, zagrożeń i ryzyka oraz inne.

w krajach Zachodu najbardziej popularną formą reżimu politycznego, kluczowego znaczenia dla sprawowania władzy nabierają techniki rządzenia, w tym przede wszystkim określony typ ich *racjonalności*³.

Najistotniejszym elementem analizy stosunków definiowania w globalnym i lokalnych kontekstach reprodukcji życia społecznego pozostaje próba określenia statusu treści porządkujących procesy instytucjonalizacji życia społecznego, tj. określenia tego, na ile podlegają one różnicowaniu w debacie publicznej, tym samym, jawią się jako podlegające ludzkiemu wpływowi alternatywy kształtowania rzeczywistości. Skrajnym przypadkiem jest sytuacja, w której część bądź całość dyskursu publicznego zostaje zreifikowana, to znaczy, przedstawiona jako bezalternatywna i nie podlegająca ludzkiemu kształtowaniu⁴.

Wracając do stosunków pracy, jakkolwiek ich kształtowanie podlega wpływom zasobów i reguł wybiegających poza stosunki definiowania, to one same stanowią długofalowo podstawową arenę sporu o same reguły⁵. Utrwalanie określonych form porządku społecznego odbywa się w dyskursie, którego uczestnicy korzystają, m.in. z zasobów afiliacji instytucjonalnych dla

³ Należy przez nią rozumieć dominującą formę dyskursu proponującego zastąpienie wszechstronnej kontroli i regulacji niemal każdego elementu wewnętrznej administracji społeczeństwa w społeczeństwach opiekuńczych, kontrolą wieloma reżimami organizowanymi wokół idei merkantylizmu. Zabezpieczenie owej hegemonii odbywa się poprzez permanentny proces socjalizacji politycznej odbywającej się w najszerzej pojmowanym dyskursie publicznym posiadającym wpływ zarówno na świat dyskursu polityki oraz implementacji określonych rozwiązań, jak i programy masowej edukacji czy porządku myślenia potocznego (por. Foucault 2010: 333-362 oraz tenże 2000: 163-185). Ekonomizacja przestrzeni życia niepodlegających rachunkowi zysków i strat poza projektem liberalnym, jest szeroko zakrojonym trendem cywilizacyjnym charakteryzującym się splotem dwóch narzędzi zarządzania populacją, tj. samodyscypliny korzystania z określonej formy rozumu oraz pragnień będących pochodną myślenia o człowieku jako samodzielny przedsiębiorcy (w kategoriach ontologicznych). Tylko takie przygotowanie osobowościowe pozwala na popularyzację tej formy rządzenia, która odwołuje się do konieczności uwolnienia jednostkowej energii stymulującej swobodną samoregulację systemu.

⁴ Pojęcia reifikacji, kluczowego dla prezentowanego tutaj opracowania, używam za T. Luckmannem oraz P. L. Bergerem, w jego wersji kanonicznej dla założeń konstruktywizmu społecznego. Poprzez reifikację rozumiem (...) *skrajny krok w procesie obiektywizacji, w którym zobiektywizowany świat traci swoją zrozumiałość jako przedsięwzięcie ludzkie i ustala się jako bezładna sfera zobiektywizowanych faktów, nieludzka i niepoddająca się humanizacji* (2010: 132).

⁵ Terminów zasobów i reguł używam tutaj za W. H. Sewellem Jr., którego rozwinięcie teorii strukturacji A. Giddensa koresponduje z przyjętym w tym tekście konstruktywistycznym paradygmatem analizy rzeczywistości społecznej. Sewell dowodzi, że (...) *podmioty działające są uprawomocniane przez struktury dzięki wiedzy o schematach kulturowych, które umożliwiają im mobilizację zasobów, oraz dzięki dostępowi do zasobów, które umożliwiają im uruchamianie schematów* (2006: 721). Tym samym, struktura nie stanowi dla niego zreifikowanej kategorii, do której można odwoływać się w celu wyjaśniania nieuchronnego kształtu życia społecznego.

petryfikacji bądź podważania dominujących wykładni życia publicznego. Proponowane tutaj zastosowanie kategorii Becka dla analizy podstawowych trendów stanowienia porządku społecznego służyć ma określeniu tego, kto najczęściej i w jaki sposób wypowiada się publicznie o stosunkach pracy, przy założeniu, że poszukujemy „węzłów” komunikacji na tematy gospodarcze. Węzłem, względnie węzłami, będą takie fora debaty, które mają największą poczytność, słyszalność, oglądalność, i tym samym posiadają potencjalnie największy wpływ na kształtowanie wyobraźni odbiorców rzeczonych komunikatów. Właśnie te elementy: kto, co i jak mówi na interesujący nas temat, ma decydujące znaczenie dla procesu socjalizacji do posiadania określonych oczekiwań i pragnień oraz kształtowania samodyscypliny własnego postępowania. Sama analiza służyć ma określeniu stopnia reifikacji, bądź jej braku, określonych treści.

1. Teorie ekonomiczne a stosunki definiowania pracy

Poniżej zajmuję się problemem małą częścią polskiego dyskursu publicznego dotyczącego gospodarki, w którym odnotować można dążność do przekraczania standardów dyskursywnych praktyk instytucjonalizacji i obiektywizacji stosunków gospodarczych w kierunku ich reifikacji. Ilustruję trzy elementy istotnego fragmentu publicznej debaty o pracy – strajki, kodeks pracy oraz płaca minimalna – w celu zobrazowania podstawowych tendencji w niej obecnych. Publiczne definicje problemów gospodarczych, źródeł kryzysu i proponowanych środków zaradczych, stosunków pracy, obecności ryzyka bezrobocia i bezpieczeństwa populacji, innymi słowy zbiór problemów politycznych, przedstawiany jest często jako pozbawiony możliwości politycznego ich kształtowania. Przy dającym się obronić założeniu, że definicje te w coraz mniejszym stopniu podlegają poważnym publicznym sporom, staje się to poznawczo interesujące, z, co najmniej, dwóch powodów: a) proponowana wykładnia problemów poddana dyskursywnym procesom naturalizacji i uniwersalizacji może być zinternalizowana, stając się podstawą samowiedzy wraz z jej kluczowym znaczeniem dla wyborów dokonywanych przez jednostki w poszczególnych polach życia społecznego⁶.

Status nauk ekonomicznych w konfiguracji demokracji liberalnej staje się szczególnie poprzez fakt, że to one są najistotniejszą częścią wiedzy, o której wspomina Sewell, kiedy wyprowadza swoją definicję działającego podmiotu. Nauki ekonomiczne w swojej źródłowej postaci leżą u podstaw symbolicznego legitymizowania projektowanej i prowadzonej polityki,

⁶ Przez procesy naturalizacji rozumiem wyprowadzenie określonych kategorii językowych z kulturowego porządku ich tworzenia oraz wyjaśniania (zakwestionowanie procesualnego charakteru kształtowania pojęć). Uniwersalizacja jest konsekwencją naturalizacji, tj. obiekty określone zostają poprzez niezmiennie przestrzennie i czasowo atrybuty.

a jednocześnie w procesach refleksyjności zinstytucjonalizowanej zostają zaadaptowane do zdroworozsądkowego porządku wyjaśniania otaczającej nas rzeczywistości stając się dominującą częścią jednostkowych strategii postępowania⁷. Ewolucję pojęcia pracy w ekonomii najlepiej przedstawić poprzez podstawowe założenia leżące u podstaw kolejnych, dominujących w kulturze Zachodu paradygmatów uprawiania tej dyscypliny w interesującym nas obszarze. Należy do nich ogólna teoria wartości opartej na pracy, ogólna teoria wartości opartej na kosztach czynników produkcji oraz ogólna teoria wartości opartej na użyteczności krańcowej. I tak, o ile (...) *teoria wartości opartej na pracy relatywizuje, czyli uspołecznia i uhistorycznia proces produkcji i podziału, wyjaśniając go na sposób antynaturalistyczny* (...) (Nowak 2011: 60), o tyle (...) *teoria czynników produkcji (...) fetyszyzuje proces produkcji, pojmując go w sposób naturalistyczny, jako przyrodniczy proces samoczynnego przekształcania czynników produkcji w produkt. Stawiając na równi pracę ludzką i rzeczowe czynniki produkcji, teoria ta zapoznaje humanistyczny charakter procesu produkcji jako świadomej i celowej działalności ludzkiej* (Lange 1978: 340). Ostatnim krokiem do dehumanizacji pojęcia pracy w teorii ekonomii wraz ze wszystkimi tego konsekwencjami dla rzeczywistego charakteru tej formy ludzkiej aktywności, była austriacka teoria użyteczności krańcowej, która (...) *zdaje się traktować dziedzinę produkcji jako „czarną skrzynkę”, „poświęcając” ją na rzecz analizy procesu wymiany i konsumpcji* (Nowak 2011: 61). Przyjęcie stanowiska indywidualizmu metodologicznego w analizach na terenie ekonomii głównego nurtu skutkowało koncentracją uwagi nie na kwestii tworzenia wartości przez pracę, ale na kwestii użyteczności (rozumianej nie jako satysfakcja z pracy, ale jako subiektywna satysfakcja z czasu wolnego i konsumpcji). Tym samym pojęcie pracy traci status centralnej kategorii ekonomicznej. Jakże to ma znaczenie dla reprodukcji życia społecznego?

Przeniesienia akcentu analitycznego z poziomu produkcji na proces wymiany i konsumpcji wydaje się mieć kluczowe znaczenie dla tych technik rządzenia, które za Foucaultem, nazywamy tutaj racjonalnością liberalną. Subiektywna satysfakcja z konsumpcji i czasu wolnego - centralna kategoria analityczna, jest pośrednią propozycją zdjęcia z państwa jako instytucji po-

⁷ Refleksyjność instytucjonalna pojawia się, kiedy dyskurs staje się konstytutywną częścią rzeczywistości społecznej. Wraz z pojawieniem się nowej terminologii, służącej lepszemu zrozumieniu zjawisk, wyrażone za jej pomocą idee, koncepcje i teorie zaczynają przenikać samo życie społeczne i przyczyniają się do jego przebudowy. Zjawisko to ma charakter instytucjonalny, bo jest podstawowym czynnikiem nadającym strukturę działaniom ludzким w warunkach nowoczesności, i jest refleksyjne w tym sensie, że pojęcia stworzone do opisu życia społecznego są rutynowo włączane w jego sferę i przeobrażają je – nie mechanicznie ani też nie zawsze za czymś rozmyśłem, ale dlatego, że tworzą ramy dla podejmowanych przez jednostki i grupy działań (por. Giddens 2006: 42, zob. też Beck, Giddens, Lash 2009).

wołanej do kierowania populacją, ciężaru i odpowiedzialności określania wartości pracy wykonywanej przez jednostki. Kategoria ta w swoim długofalowym oddziaływaniu jest z całą pewnością elementem oddziałującym na procesy indywidualizacji życia społecznego skutkującego uwiędzeniem republikańskich form odpowiedzialności za społeczeństwo jako wspólnotę. Im większa popularność konceptualizacji odwołujących się do teorii użyteczności krańcowej, tym większe prawdopodobieństwo, że w dyskursie publicznym obserwować będziemy zanik sporów o publiczną wykładnię świata. Oczywiście, propozycje szkoły austriackiej (C. Menger, E. Boehm-Bawers, L. Walras) pojawiające się w II połowie XIX wieku cieszyły się na Zachodzie zmienną popularnością, a pojawienie się w XX wieku państw opiekuńczych minimalizowało dehumanizujące skutki odrzucenia procesu produkcji jako centralnej kategorii analitycznej. W dziejowy proces definiowania granic racjonalności stosunków pracy włączono w okresie trzydziestu powojennych lat korporacyjne podejmowanie decyzji – partycypację ekonomicznych grup interesu w procesie formułowania i wprowadzania w życie polityki publicznej oraz odpowiedzialność funkcjonalnych grup interesu za treść polityki państwa. Tym samym, kluczową rolę w kształtowaniu tego ładu zaczęły odgrywać związki zawodowe oraz ich postawa i współdziałanie w kształtowaniu prawa i kodeksów pracy. Było to racjonalne z uwagi na historyczno-społeczne uwarunkowania, które dalece utrudniały powrót do demokratycznych form sprawowania władzy, o czym często dzisiaj zapominamy (por. Judt 2010: 285-528). Niemniej, wszelkie, możliwe i niemożliwe do przewidzenia, niedoskonałości funkcjonowania państw dobrobytu (zob. Judt 2010: 529-738; zob. też: tenże 2011), pojawienie się w II połowie XX wieku nowego „aktora życia geopolitycznego – gospodarki światowej (zob. Beck 2005)⁸ oraz (...) *wysoko ceniony także wśród kapitalistycznych graczy z długim stażem (...) fenomen nieopartego na świadczonej pracy dochodu* (Sloterdijk 2011: 221), powodują, że ze zdwojoną siłą wróciły konceptualizacje ekonomiczne, w których wartość pracy nie stanowi centralnej kategorii a wraz w nimi upowszechnia się wrażliwość zdehumanizowanego indywidualizmu. Jednak żadne teorie naukowe oraz formuły prawne nie dają gwarancji stabilnego zarządzania populacjami w demokracjach liberalnych, jeśli nie są w skali masowej poparte uwewnętrznieniem treści będących ich podstawą. Innymi słowy, jednostki muszą dawać wiarę treściom eksperckim na tyle, by

⁸ Metawładza gospodarki światowej wobec państwa narodowego polega na opcji wyjścia, którą kapitał wywalczył sobie w przestrzeni cyfrowej. Trudno ją nazwać jednoznacznie legalną czy nielegalną – nie jest bezprawna, ale też nie jest w żaden sposób uprawomocniona. Metagra władzy to strategia walki o władzę podejmowana w przestrzeni cyfrowej przez gospodarkę wyłamującą się z reguł określonej terytorialnie władzy państw narodowych. Tym samym, państwa narodowe od mniej więcej trzydziestu lat w coraz większym stopniu tracą wpływ na stosunki definiowania pracy.

stanowiły one istotny element jednostkowych procesów osobowościowych i tożsamościowych⁹.

2. Rola elit symbolicznych w stosunkach definiowania pracy

Analiza dyskursu elit symbolicznych ma dla diagnozy stosunków definiowania kluczowe znaczenie. To one ogniskują uwagę na poszczególnych aspektach rzeczywistości społecznej, a wyrażając zdumienie, zachwyt, akceptację czy pogardę dla określonych definicji problemu generują ekspercką i profesjonalną legitymizację określonych „obrazów” świata¹⁰. Ujmując rzecz w kategoriach U. Becka, nadając kierunek i dynamikę procesowi polityzacji określonych kwestii społecznych oraz wpływając na konkretne rozwiązania instytucjonalne elity symboliczne zawsze sprzyjają określonym grupom interesu.

Dla egzemplifikacji wzmiankowanych wyżej trendów reifikacji stosunków pracy, zdecydowałem o doborze szeregu audycji radiowych, których podstawowymi tematami były: strajki pracownicze, płaca minimalna oraz kodeks pracy. Ta arbitralna selekcja wynikała z przekonania, że wymienione aspekty stanowiły zbiór zagadnień kluczowych dla stosunków pracy, wokół których w XIX i XX wieku dochodziło do publicznych sporów i konfliktów przełomowych dla konstrukcji ładu społeczno-polityczno-gospodarczego. Spory te do dzisiaj regularnie wracają w sytuacjach kryzysów gospodarczych. Ponadto, elementy te, same w sobie (prawo do strajku) oraz poprzez postulaty określonych rozwiązań i regulacji (zawartych np. w kodeksie pracy), traktować należy jako ważny element demokratycznej kultury politycznej. Substancjalne rozumienie demokracji pociąga za sobą konieczność definiowania jej poprzez obywatelskie współuczestnictwo w procesach nadawania rzeczywistości społecznej kształtu instytucjonalnego, nawet jeśli sporne pozostać muszą kwestie możliwości włączania mas do decydowania o narzędziach i kształcie konkretnych rozwiązań systemowych. Dla zilustrowania tendencji reifikacji rzeczywistości społecznej w wyodrębnionym obszarze stosunków pracy pochylam się krytycznie nad modalnością tych fragmentów

⁹ Przy założeniu, że treści dyskursów profesjonalnych i eksperckich na poziomie jednostkowej absorpcji w skali masowej polegają raczej na emocjonalnym zaangażowaniu się w coś niż na rozumieniu wynikającym z poznania. Jest to mechanizm podobny do „wiary” w pieniądź, która, jak wyjaśniał Simmel, nie ma nic wspólnego z rozumowaniem indukcyjnym (por. Simmel 2008: 101-117).

¹⁰ Terminu „obrazów” rzeczywistości używam synonimicznie do określenia „społecznych reprezentacji” rzeczywistości autorstwa S. Moscovici’ego. Termin ten stanowi kluczowy element analityczny quasi-teorii społecznych reprezentacji – konceptualizacji procesów poznania na gruncie psycho-społecznym. (por. Moscovici 1984; por. też Trutkowski 2000).

wypowiedzi, które pojawiają się najczęściej w formie pewności¹¹. Repetycje określonych tematów, rematów czy figur retorycznych, artykułowane w formie pewności, leżą u podstaw tworzenia najbardziej popularnych wersji społecznych reprezentacji rzeczywistości i są najskuteczniejszym narzędziem naturalizacji określonych idiomów komunikacyjnych¹². Ponadto, postanowieniem odtworzyć kompleks przedzałożeń leżący u podstaw sądów na temat strajków, płacy minimalnej oraz kodeksu pracy wypowiedzianych publicznie przez osoby, które z uwagi na pozycję w sieci instytucjonalnych powiązań mogą nadawać swoim stanowiskom moc sprawczą (zarówno na poziomie kształtowania postaw jednostek, jak i tworzenia porządku prawno-regulacyjnego)¹³.

Krytyczne rozpoznanie tej części polskiego dyskursu modernizacyjnego, która odnosi się do definiowania stosunków pracy, rozpocząć powinno się od uzasadnienia wyboru określonego węzła komunikacyjnego, którego treści stanowią szczególny zasób interpretacyjny (współ) warunkujący odpowiedzi na wymienione w podrozdziale pierwszym pytania dotyczące ryzyka podejmowania określonych decyzji systemowych¹⁴. Dla potrzeb ilustracji obecności określonych tendencji definiowania pracy w debacie publicznej, wybrałem audycję „Ekonomia – kapitał - gospodarka” w Radiu Tok FM prowadzoną przez redaktora Tadeusza Mosza (niekiedy przez Macieja Grelowskiego)¹⁵. W kontekście przedstawionych założeń jest ona przypad-

¹¹ Analiza modalności wypowiedzi, w tym wypadku modalności pewności, dotyczy doboru tych części wypowiedzi, które, przy wykorzystaniu odpowiednich środków retorycznych, intonacyjnych, stylistycznych narzucają się odbiorcy jako aksjomaty obrazu rzeczywistości, przedstawianego w akcie komunikowania (zob. Fairclough 2003: 164-78).

¹² Rozumieć przez nie należy wszelkie środki i formy wyrażania tych punktów widzenia, które są wyznaczone „ideologicznie”, „bytowo uwarunkowane” i współtworzą tożsamość społeczną i indywidualną odbiorcy (zob. Czyżewski 2006: 119-120).

¹³ Struktura „specyficznej formy racjonalności” związana jest z kategorią presupozycji. Niezbędnym elementem językowego ustanawiania „prawdy” o rzeczywistości są „przedzałożenia”, które w porządku logicznym tekstu funkcjonują jako niearbitralna podstawa dla ustanawiania semantycznej mocy tekstu. Jednocześnie wiemy o nich, że są przedzałożeniami posiadającymi swoją historię, a więc w analizie socjologicznej relatywizowanymi. Analiza tych elementów to stanowi więc innymi słowy analizę stwierdzeń niewyartykułowanych, przyjętych jako oczywiste i prawdziwe, żeby wypowiedziane zdanie miało wartość logiczną (zob. Grice 1980).

¹⁴ Poniższe trzy akapity stanowią przeredagowane autorskie uzasadnienie dla podejmowania analiz audycji „EKG”, zawarte w oddanym do druku artykule: *Definiowanie i problematyzowanie „racjonalności” świata pracy w refleksyjnej nowoczesności. Przypadek audycji radiowej „Ekonomia, kapitał, gospodarka”*, który ukaże się w czasopiśmie „Folia Sociologica” nr 46/2013.

¹⁵ T. Mosz jest postacią łatwo rozpoznawalną z uwagi na wieloletnią obecność w polu dziennikarskim, charakterystyczny „styl” prowadzenia audycji, w tym, otwarcie i zasadniczo artykułowane poglądy dające się scharakteryzować jako wolnorynkowe (raczej w wersji ortodoksyjnej, niżli umiarkowanej) oraz jednoczesną obecność w mediach publicznych

kiem szczególnie interesującym (adres internetowy audycji to <http://www.tokfm.pl/Tokfm/0,130489.html>).

2.1. Właściciele środków definiowania

Wgląd w listę gości Tadeusza Mosza przynosi refleksję nad strukturą uczestnictwa w tych audycjach. Ma ona charakter „zamknięty”, bardzo rzadko pojawiają się nowi komentatorzy. Prawdziwie interesujące z socjologicznego punktu widzenia stają się *dossier* najczęściej zapraszanych gości. Są one świadectwem tego, że występują jako reprezentanci określonych grup interesu, choć, rzecz jasna, przypisują sobie funkcję bezstronnych, a w każdym razie oświeconych komentatorów¹⁶. To, co z punktu widzenia przedstawionych założeń teoretycznych, musi zwrócić uwagę, to szczególnie spłot w zawodowych życiorysach zapraszanych postaci, w tym szczególnie, spłot działalności w sektorach publicznym i prywatnym. By rzecz doprecyzować, należałoby zauważyć, że w *dossier* doszukać możemy się najczęściej dwóch rodzajów informacji: przejścia od pełnienia funkcji publicznych/politycznych (wyróżniam je podkreśleniem) do aktywności w sektorze prywatnym, bądź też jednoczesnego pełnienia funkcji w obydwu. Ponadto, zapraszani goście równie często pełnią bądź pełnili funkcje dydaktyczne na szczeblu akademickim oraz udzielają się społecznie i charytatywnie (wyróżniam je podkreśleniem linią kreskowaną)¹⁷. Niekiedy gośćmi są postaci występujące wyłącznie jako eksperci/analitycy sektora prywatnego, wybitnie sporadycznie zapraszani są przedstawiciele „świata pracowników”. Już te fakty rzucają szczególne światło na wszelkie próby opisu kręgów, z których w niemałej części rekrutują się „właściciele środków definiowania” sporów o „właściwy” kształt stosunków pracy w Polsce¹⁸.

i prywatnych. Wszystkie powyższe atrybuty dają mi możliwość regularnego zapraszania gości komentujących związki gospodarki z polityką oraz życiem społecznym. Bez nadużycia można postawić tezę o tym, że audycje i programy Tadeusza Mosza w dużej części monopolizują ten rodzaj medialnego dyskursu publicznego, bowiem eksperci przez niego zapraszani pojawiają się naprzemiennie w mediach publicznych i prywatnych, nawet kiedy zapraszani są przez innych prowadzących, bądź, co równie istotne, kiedy autorsko komentują rzeczywistość z wykorzystaniem nowych mediów.

¹⁶ Kategoria oświeconego komentatora odpowiada „światłemu obywatelowi” (A. Schütz) i oznacza taktyki dyskursywne stosowane po to, by popularyzować hierarchię ważności i interpretacji spraw uznanych za ważne przez elity symboliczne. Pełni ona funkcję analityczną i jest antytezą „rzecznika narodu”, terminu określającego stanowisko „człowieka z ulicy”.

¹⁷ Co staje się szczególnie interesujące z punktu widzenia przeplatania się porządków racjonalności „liberalnego zarządzania” oraz „władzy pastoralnej”. Wszak Foucault definiując tę ostatnią jako wszechstronną policję porządku publicznego, miał na myśli właśnie takie kanały popularyzacji postaw oczekiwanych przez elity władzy, nie zaś wyłączenie ewidencjonowanie, reglamentowanie, klasyfikowanie itp. jednostek i dóbr (por. Foucault 2010: 313-362).

¹⁸ Dla zobrazowania przybliżonego stanu rzeczy, podaję skrótową charakterystykę zawodową najczęściej zapraszanych postaci, których wypowiedzi stanowiły podstawę dla prezen-

wanych niżej analiz (ze szczególnym uwzględnieniem wspomnianego „węzła” funkcji publicznych i prywatnych): **Andrzej Arendarski** – dr, były Minister Współpracy Gospodarczej z Zagranicą w latach 1992-1993, prezes Krajowej Izby Gospodarczej; **Maciej Grelowski** – przewodniczący Rady Głównej Business Centre Club (Prezes Orbis SA 1993-2004), prezes Polskiego Instytutu Dyrektorów 2005-2006, członek Rad Nadzorczych wielu spółek publicznych. Wykładowca wyższych uczelni w przedmiocie zarządzania i corporate governance. Zdobywał również doświadczenie jako doradca ds. korporacyjnych. Pełnił funkcje członka rady nadzorczej: OFE Kredyt Bank – w latach 2001 - 2004, Softbank S.A. – w latach 2004 - 2005, Opoczno S.A. – w latach 2006 - 2007. Do lutego 2007 roku był doradcą zarządu w Operator Logistyczny Paliw Płynnych Sp. z o.o.. Pełnił funkcję członka rady nadzorczej PROKOM S.A. oraz Eurofilms S.A. Obecnie pełni funkcję członka rady nadzorczej Bioton S.A., Polnord S.A. oraz Ergis S.A. Od 15 lutego 2007 roku jest Członkiem Rady Nadzorczej Petrolinvest, od dnia 3 grudnia 2013 roku pełni funkcję Wiceprzewodniczącego Rady. Członek zarządu Petrolinvest S.A., Centrum Zamek Sp. z o.o. oraz rady nadzorczej Bioton S.A., Polnord S.A. oraz Ergis S.A. Był prezes zarządu Orbis S.A. Były członek rady nadzorczej: OFE Kredyt Bank, Softbank S.A., Opoczno S.A., PROKOM S.A. oraz Eurofilms S.A. Dawniej doradca zarządu w Operator Logistyczny Paliw Płynnych Sp. z o.o.; **Ryszard Petru** - partner w PWC, przewodniczący Towarzystwa Ekonomistów Polskich (dyrektor w PKO BP, BRE Banku ds. Strategii i Nadzoru Właścicielskiego, Główny Ekonomista Banku BPH. W latach 2001-2004 zatrudniony w Banku Światowym jako ekonomista ds. Polski i Węgier, zajmował się reformą finansów publicznych, polityką regionalną i klimatem inwestycyjnym. Brał udział wówczas w projektach doradczych związanych z reformami emerytalnymi i finansami publicznymi w krajach regionu Europy Środkowo - Wschodniej i Azji Centralnej). W latach 1997 - 2000 był doradcą Leszka Balcerowicza, Wiceprezesa Rady Ministrów i Ministra Finansów. Zajmował się reformą emerytalną i tworzeniem nowego systemu emerytalnego. Pracował również nad reformą finansów publicznych. W 2013 objął funkcję doradcy marszałka województwa dolnośląskiego ds. gospodarczych. Felietonista Dziennika Gazety Prawnej oraz Rzeczpospolitej; **Ryszard Wojtkowski** – prezes Resource Partners (Novartis Consumer Health International SA z siedzibą w Szwajcarii, Alima Gerber i szefem operacji Gerber na terenie Europy Wschodniej, zastępcą dyrektora generalnego w Coca-Cola Poland Services. Przed rozpoczęciem kariery biznesowej był szefem gabinetu czterech kolejnych polskich premierów (1985-1991); Henryka Bochniarz - była m.in. I sekretarzem POP w Instytucie Koniunktur i Cen, prezydent Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan, liderka środowiska przedsiębiorców. Minister przemysłu i handlu w rządzie Jana Krzysztofa Bieleckiego (1991). Założycielka i wieloletnia prezes jednej z pierwszych w Polsce firm konsultingowych Nicom Consulting. Od 2006 roku wiceprezydent Boeing International na Europę Środkową i Wschodnią. W 2012 roku znalazła się na liście 50 najbardziej wpływowych Polaków tygodnika "Wprost". Orędowniczka zwiększenia roli kobiet w życiu społecznym, biznesie i polityce. Współtwórczyni Kongresu Kobiet; **Wojciech Roman** - pracował jako partner oraz członek zarządu polskich i międzynarodowych wiodących przedsiębiorstw, jak np. Arthur Andersen, PricewaterhouseCoopers, France Telecom, Deloitte, Polish Telecom oraz wielu innych. Wojciech Roman specjalizuje się w transakcjach fuzji i przejęć, restrukturyzacji, strategicznej analizie wartości i wycenach. Osobiście kierował ogromną liczbą transakcji z udziałem inwestorów z wielu regionów świata, a także z udziałem Skarbu Państwa. Jest też bardzo aktywny we wspólnocie naukowej prowadząc jako wolontariusz wykłady oraz prezentacje w czołowych polskich i zagranicznych uniwersytetach oraz organizacjach studenckich, jak choćby AIESEC; **Sebastian Buczek** - posiada wykształcenie wyższe ekonomiczne, jest doktorem habilitowanym nauk ekonomicznych, absolwentem Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Posiada licencje

maklera papierów wartościowych i licencję doradcy inwestycyjnego. W 1996 roku pracował w Centrum Operacji Kapitałowych Banku Handlowego w Warszawie na stanowisku Doradcy Inwestycyjnego w Wydziale Doradztwa i Analiz. Od 1996 do 2007 roku pracował w ING Investment Management (Polska) S.A., gdzie od czerwca 2002 roku pełnił funkcję Wiceprezesa Zarządu, a od kwietnia 2006 roku Prezesa Zarządu. Od 1999 do 2007 roku pracował w ING Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych, gdzie od października 1999 roku pełnił funkcję Członka Zarządu, od czerwca 2002 roku Wiceprezesa Zarządu, a od kwietnia 2006 roku Prezesa Zarządu. Od 1997 roku jest pracownikiem naukowym w Katedrze Zarządzania Finansami Przedsiębiorstwa w Szkole Głównej Handlowej (od 2009 roku na stanowisku profesora nadzwyczajnego). W latach 1998 - 2002 był Członkiem Zarządu Związku Maklerów i Doradców. Od 2011 r. jest Członkiem Rady Nadzorczej Navigator Capital S.A. Od sierpnia 2007 roku jest Prezesem Zarządu Quercus TFI S.A. Jest zatrudniony w Quercus TFI S.A. na stanowisku Dyrektora Generalnego oraz jest Dyrektorem Departamentu Inwestycyjnego. Jest akcjonariuszem Quercus TFI S.A.; **Jacek Wojciechowicz** - ekonomista i socjolog, absolwent Szkoły Głównej Planowania i Statystyki w Warszawie. Po ukończeniu studiów na SGPiS pracował jako asystent w Instytucie Kultury w Warszawie. Na początku lat osiemdziesiątych wyemigrował do Australii, gdzie między innymi odbywał studia doktoranckie z socjologii na Uniwersytecie La Trobe w Melbourne. W latach 1986-1988 pracował jako nauczyciel akademicki na Wydziale Socjologii Stosowanej Monash University (Chisholm Institute of Technology) łącząc to z obowiązkami dziennikarza radiowego w Radiu 3 ZZZ w Melbourne. W latach 1990-1993 - zastępca Dyrektora Generalnego Springvale Community Health Center. Po przyjeździe do Polski w roku 1994 rozpoczął pracę jako Dyrektor Generalny Polsko Brytyjskiej Spółki „Surrey Business and Language Centres”, a następnie uczestniczył jako konsultant i kierownik projektów restrukturyzacyjnych i szkoleniowych w procesach restrukturyzacyjnych dużych polskich przedsiębiorstw przemysłowych, takich jak: Star Starachowice, ZEORK, KZO, FAZOS, Elektrownia Bełchatów i inne. Zarządzał szeregiem polskich firm konsultingowych, a także był członkiem rad nadzorczych spółek skarbu państwa, takich jak DAL THM S.A. i „Polska Wełna” S.A. W latach 1996-2009- szef działu komunikacji społecznej oraz rzecznik prasowy Banku Światowego w Polsce. Od marca 2009- Główny Ekonomista Polskiego Instytutu Dyrektorów. Współautor raportu Banku Światowego z 1999 roku „Korupcja w Polsce”, członek zespołów Banku Światowego ds. walki z korupcją „Poland Knowledge Economy”, „Doing Business”, CSR, i innych. Członek Grupy Lekarskiej Programu „Przeciw Korupcji” przy Fundacji Batorego. Obecnie dyrektor projektów PKP. Komentator ekonomiczny, współpracownik Radia TOK FM i TVP; **Krzysztof Rozen** – firma doradczą KPMG, MBA, Uniwersytet w Toronto w Kanadzie. Magister nauk ekonomicznych, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie. Rozpoczął pracę w KPMG w 1998 roku. Zbudował i kieruje Grupą KPMG Corporate Finance w Polsce oraz Zespołem Fuzji i Przejęć w Europie Środkowo-Wschodniej. Posiada znaczące doświadczenie w kierowaniu zespołami doradzającymi przy fuzjach, przejęciach, konsolidacji i restrukturyzacji firm w Europie Środkowo-Wschodniej. W ciągu ostatnich lat doradzał przy transakcjach o łącznej wartości przekraczającej 5 miliardów EUR. Przed podjęciem pracy w KPMG, Krzysztof A. Rozen pracował w Citibanku, w International Finance Corporation oraz w Toronto Dominion Banku; **Hubert Janiszewski** - posiada wykształcenie wyższe (mgr ekonomii): ukończył VSE w Pradze oraz Szkołę Główną Planowania i Statystyki w Warszawie, a także tytuł doktora nauk ekonomicznych. Pracował: w latach 1966 - 1973 w "Polservice"; w latach 1973 - 1983 w United Nations Industrial Development Organization (UNIDO), Wiedeń; w latach 1983 - 1988 w Ministerstwie Handlu Zagranicznego; w latach 1989 - 1990 w Agencji Inwestycji Zagranicznych jako wiceprezes; w latach 1990 - 1991 w Polska Investment Company Ltd. w Londynie jako członek zarządu; w latach 1992 -

W celu rekonstrukcji określonych tendencji w definiowaniu sięgam po zapis audycji radiowych programu EKG nadawanego od poniedziałku do piątku w godzinach 9.00-10.00 w stacji Radio Tok FM. Ponieważ najlepiej zorganizowane i największe strajki w okresie całej transformacji ustrojowej III RP miały miejsce w 2013 roku, to właśnie audycje, w których zaproszeni do studia goście podejmowali ich temat stały się podstawą dla transkrypcji treści poszczególnych wypowiedzi (cztery audycje wybrane spośród nagrań pochodzących z okresu 01.03.2013 do 31.08.2013 r., a konkretnie z 25.03.2013 r., 26.03.2013 r., 22.08.2013 r. oraz 29.08.2013 r. (całość materiałów dostępna w archiwum autora). To właśnie wtedy, uczestnicy dyskusji poświęcili aktywności związków zawodowych najwięcej czasu. Ponadto, cytowane wypowiedzi dotyczą także audycji z 28.11.2013 r., kiedy to redaktor prowadzący, pod wpływem informacji o godzinowej płacy minimalnej zapisywanej w umowie koalicyjnej w Niemczech (między CDU, CSU i SPD), jednym z głównych tematów uczynił właśnie to zagadnienie. Kwestia kodeksu pracy podjęta została w osobnej części audycji z 29.08.2013 r. w związku z planami opracowania odrębnych przepisów prawa pracy dla małych firm przez Kancelarię Prezydenta.

2.2. Presupozycje oraz modalność wypowiedzi w służbie reifikacji rzeczywistości społecznej

Audycjom dotyczącym strajków pracowniczych poświęciłem osobny artykuł, w którym przedstawiam efekty wieloaspektowej analizy tych wydań EKG, w których redaktor prowadzący oraz goście przedstawiali swój punkt widzenia na ten rodzaj protestu¹⁹. Nie będę w związku z tym przedstawiał sedna – treści wypowiedzi – które posłużyły mi jako podstawa rekonstrukcji

1998 w HSBC Financial Services jako prezes zarządu; w latach 1998 - 1999 w Bankers Trust Co. w Londynie jako Managing Director; w latach 1999 - 2002 w Deutsche Bank AG w Londynie jako Managing Director. Aktualnie pełni następujące funkcje: Przewodniczący RN spółki Mediacap S.A.; Przewodniczący RN spółki Elstaroils S.A.; Przewodniczący RN spółki DB Securities S.A.; Przewodniczący RN Cognor S.A.; Wiceprzewodniczący Rady Deutsche Bank Polska S.A.; Wiceprzewodniczący Rady Deutsche Bank PBC S.A.; Wiceprzewodniczący RN Pelion Health Care Group; **Jakub Borowski** - Członek Rady Gospodarczej przy rządzie Donalda Tuska. Opiniuje projekty regulacji prawnych oraz ocenia realizację celów gospodarczych i społecznych rządu. Główny ekonomista i dyrektor Departamentu Analiz Makroekonomicznych w Credit Agricole Bank Polska oraz adiunkt w Szkole Głównej Handlowej (SGH). Wcześniej pracował jako główny ekonomista: w Kredyt Banku S.A. oraz w Invest-Banku S.A., a także w Departamencie Analiz Makroekonomicznych i Strukturalnych Narodowego Banku Polskiego. Absolwent Szkoły Głównej Handlowej (SGH), stypendysta DAAD (Humboldt Universität w Berlinie) oraz studiów doktoranckich na SGH.

¹⁹ Zob. Konrad Kubala, *Definiowanie i problematyzowanie „racjonalności” świata pracy w refleksyjnej nowoczesności. Przypadek audycji radiowej „Ekonomia, kapitał, gospodarka” w druku „Folia Sociologica 46/2013”.*

idiomów komunikacyjnych elit symbolicznych dysponujących uprzywilejowanym dostępem do „środków definiowania” rzeczywistości społecznej (czytelnik znajdzie analizę wraz z przykładami w cyfrowym repozytorium UŁ). Za przykład wystarczyć musi nam w tym miejscu wypowiedź Wojciecha Romana, który w komentarzu do strajków, bez cienia wątpliwości i w zasadniczy sposób stwierdził, że (...) *ale tym którym się nie spodobało, to kupili sobie bilety Ryanaira czy tam czegoś i polecili sobie do Londynu i tam zarabiają więcej. Dzisiaj każdy może to robić i robi to stosownie do swoich umiejętności* (Henryka Bochniarz – *umiejętności!*) *i możliwości. Taka postawa związków zawodowych pokazuje, to nie są żadne związki zawodowe! Myślę, że rozważałbym jakiś prawny zakaz używania tej nazwy w stosunku do tych organizacji.* Ta, bynajmniej nie żartobliwa wypowiedź, nie spotkała się z żadną reakcją sprzeciwu, co więcej, miała w audycjach poświęconym strajkom swoje odpowiedniki w postaci absurdalnych z definicyjnego punktu widzenia zarzutów upolitycznienia działalności związków zawodowych czy posiadania sprawnej struktury organizacyjnej, co przeczyć miałyby ich spontaniczności (czytaj: autentyczności i wiarygodności). Ponadto, zaproszeni goście kpiąco odnosili się do wszelkich postulatów związkowych sprowadzając je zgodnie do figury żądania by „nie pracować w ogóle, a niech ktoś nam płaci”. Ten kierunek dyskusji ułatwiał sam prowadzący, który w dniu organizacji największych w okresie III RP strajków, przy ogólnej aprobacie wyrażonej śmiechem gości, zamknął dyskusję na ten temat przed jakąkolwiek wypowiedzią a pretekstem do tego były cytaty z „Gazety Wyborczej” świadczące jakoby o tym, że strajkujący nie znają postulatów związkowych. Rewersem takiego idiomu komunikacyjnego są wypowiedzi, których autorzy czynią w poważnym tonie żartobliwe uwagi na temat możliwości wykupu kawałka ziemi pod Warszawą, „by tam, niezadowoleni mogli sobie strajkować przez dowolny czas, jeśli odpowiednio wcześniej to zgłoszą”. Podsumowując podstawowe tendencje leżące u podstaw prezentowanego idiomu, przywołać należy, co najmniej, trzy elementy przeprowadzonej analizy (odnoszącej się do wypowiedzi Macieja Grelowskiego, Andrzeja Arendarskiego, Ryszarda Petru, Henryki Bochniarz, Ryszarda Wojtkowskiego i Wojciecha Romana):

1) Modalność pewności przejawia się w analizowanym dyskursie w głębokim przekonaniu aktorów o konieczności odebrania państwa „pasożytnawym” na nim politykom. Tylko polityka gotowości do ustępstw – deregulacji, zmniejszania podatków, ograniczania zabezpieczeń społecznych, osłabiania ochrony pracowników w dyskursie „elit EKG” zyskuje szansę określenia jej jako racjonalnej;

2) Etyczne przesłanie argumentacji, po którą sięgają „właściciele środków definiowania” polega na konieczności maksymalizacji konkurencji dla realizacji obietnicy globalnej (lokalnej) sprawiedliwości;

3) Metazałożenia dyskursu „elit EKG” dotyczą reguł rządzących społeczno-polityczną *praxis*, w ramach której rząd i strajkujący są pozbawieni autonomii w zakresie kształtowania warunków uprawiania polityki, która domyślnie rozumiana jest jako proces zarządzania sferą makroekonomiczną. Absolutnie kluczowy ze strategicznego (obliczonego zarówno na długofalowe kształtowanie politycznych decyzji systemowych, jak i wyobraźni jednostek) punktu widzenia elit symbolicznych prezentujących omawiane stanowisko jest proces powszechnej internalizacji wiedzy o tym, że jedynym sposobem parametryzacji wspólnoty stają się obecnie wskaźniki makroekonomiczne, zaś elementarne w nich rozeznanie (równe minimalnym kompetencjom poznawczym oraz zdrowemu rozsądkowi) każe każdemu normalnemu człowiekowi pogodzić się z myślą o tym, że endemiczny kryzys finansowy uprzedza wszelki demokratyczny wybór. To dobry punkt, by przyjrzeć się uważniej audycjom o płacy minimalnej oraz kodeksie pracy i zilustrować ich punkty wspólne.

W audycji z 28.11.2013 r. jednym z głównych wątków dyskusji, prowadzący Maciej Głogowski czyni problem płacy minimalnej. Rozmówcy zachęteni zaproszeniem do przedstawienia swojej opinii rozpoczynają od określonej conceptualizacji problemu pracy i wynagrodzenia. Hubert Janiszewski sygnalizuje swoje mieszane uczucia rozpoczynając rozmowę od podniesienia problemu spadku konkurencyjności polskich przedsiębiorstw oraz nieporównywalności sytuacji pracowników w Polsce i innych, zachodnich krajach. Tę nieprzystawalność traktować należy jako fakt „mówiący sam za siebie” i świadectwo dyskredytujące propozycje zgłaszane przez związki zawodowe. Na uwagę redaktora prowadzącego o tym, że niemiecka umowa koalicyjna zawiera porozumienie co do stawki godzinowej, Janiszewski odpowiada, że jest to wynikiem aliansu politycznego oraz, że takie stawki powinny być różnicowane w związku z ponoszonymi kosztami utrzymania. Jak powinniśmy to rozumieć?

Nie mamy zbyt wielu możliwości hermeneutycznego podążania niezliczonymi tropami. Uwaga dotycząca „upolitycznienia” postulatów związkowców jest tylko odrobiną odmienną postacią sygnalizowanego wcześniej meta-założenia całego neoliberalnego dyskursu, w ramach którego należy pogodzić się z konstytutywnymi przesłankami współczesnego kapitalizmu, w ramach którego form legitymizacji reguł jego funkcjonowania nie wypracowuje się na poziomie politycznym. Jednym słowem, polityczność wraz z chęcią prawnego stanowienia regulacji na poziomie państwa narodowego jest spóźnionym i fałszywie ułożonym oczekiwaniem niemającym uzasadnienia w otaczającej nas rzeczywistości. Drugą, choć komplementarną interpretacją tej uwagi jest wskazanie podmiotu politycznego odpowiedzialnego za niemiecką płacę minimalną – tylko partie socjaldemokratyczne, nie-

szanujące racjonalnych reguł gospodarowania, mogą wysuwać podobne żądania. Zaskakująca propozycja różnicowania płac w związku z kosztami utrzymania jest podtrzymana przez Sebastiana Buczka, który podkreśla, że niezbędność różnicowania wynikać powinna nie tyle z kosztów utrzymania, co z wydajności pracy. Bez względu na to, który z elementów weźmiemy pod uwagę, widzimy wyraźnie, że opcjonalne wyjaśnienia potencjalnej polityki regulującej stawki płacowe odnoszą się w sposób zwany zdroworozsądkowym do tych teorii makroekonomicznych (użyteczności krańcowej), które scharakteryzowałem wyżej jako skrajnie reifikujące stosunki pracy. Modelowym przykładem „poświęcenia” analizy stosunków produkcji i pracy (teoria wartości opartej na pracy) na rzecz analizy stosunków wymiany i konsumpcji (teoria użyteczności krańcowej) jest wypowiedź Sebastiana Buczka:

W Europie czy strefie euro mamy następujący problem, mamy Niemcy (Maciej Głogowski – to nie jest problem) które są krajem bardzo konkurencyjnym, mają nadwyżkę w obrotach bieżących rzędu sześciu procent produktu krajowego brutto i mamy kraje południa, które muszą się zrestrukturyzować, muszą poprawić swoją konkurencyjność, gdzie jest bardzo niska inflacja, gdzie płace spadają, no i wszyscy główkują w jaki sposób można przyspieszyć poprawę konkurencyjności, aaa czy w ogóle poprawić sytuację gospodarczą tych krajów południa. No więc mówią, aaa to może jakoś Niemcy by pomogli, ograniczyli tę swoją nadwyżkę, zwiększyli popyt. Nie jest to proste, ponieważ poprzez politykę monetarną tego zrobić nie można, bo jest wspólna polityka monetarna, mooożna by zrobić poprzez politykę fiskalną, no ale Niemcy chcą utrzymywać dług w ryzach, bo w zasadzie są tym, tym głównym płatnikiem w tej chwili. Więc we zasadzie jedyny pomysł, jaki się wyłonił ostatnio to jest ta płaca minimalna. I dlatego (!) i dlatego, moim zdaniem, Angela Merkel, oczywiście pomijam okoliczności polityczne, dlatego CDU-CSU się ostatecznie zgodziło na to, bo bo bo wzrost płacy minimalnej oznacza zwiększenie, znaczy, oddziałuje w kierunku wzrostu popytu krajowego, część tego popytu wypłyne poza Niemcy do krajów Południa i trochę poprawi ich sytuację.

Jest to jedynie ilustracja hegemonii określonego sposobu konceptualizacji stosunków pracy, w ramach którego kompletnie zapomniana zostaje praca jako proces uspołeczniony i historyczny, w związku z czym taka „miara” jej wartości nie powinna nas zaskakiwać. Staje się ona interesująca w momencie, w którym kolejni goście kwestionują w ogóle zasadność implementacji prawnych regulacji polityki płacowej z uwagi na polityczny charakter samych rozwiązań. Ponieważ ten argument staje się aksjomatem, który porządkuje całą audycję, zachodzi konieczność zacytowania istotnego fragmentu audycji²⁰:

²⁰ Podkreśleniem zaznaczam fragmenty szczególnie istotne z punktu widzenia modalności wypowiedzi i przedzałożeń, na których są budowane.

Krzysztof Rozen - (...) bo ja nie jestem przekonany, bo wydaje mi się, że jest to taka dyskusja bardziej ideologiczna, prawda, czy jednak to rynek powinien wyznaczać wysokość pracy, czy powinniśmy wyznaczać minimalną, minimalną płacę w jakiś sposób administracyjny (...) Nawiązujemy do wydajności, nawiązujemy do kosztów życia, ja bym dał konia z rżędem temu, kto mógł by to administracyjnie określić i później administracyjnie wdrożyć, jak to zrobić. Czy to firma, która ma siedzibę w tym regionie, czy osoba, która jest zameldowana w tym regionie miałyby mieć zróżnicowany poziom tej płacy, czy to pracodawca jak jak jak to zrobić? (**Hubert Janiszewski** – dziesięć tysięcy dodatkowych biurokratów to robi) tak. Kto to by robił, jak by to należało robić? Więc z tego względu, praktycznego, ja bym był przeciwny różnicowaniu na pewno, no i nie wiem czy nie byłbym przeciwny nawet minimalnemu poziomowi, bo to by pogorszyło jednak naszą pozycję konkurencyjną (...) Więc z punktu widzenia ekonomicznego nie jest to takie proste rozwiązanie, oczywiście no można te mechanizmy wprowadzać ze względów politycznych, natomiast ze względów ekonomicznych, nooo...? Panie doktorze?

Jakub Borowski – ale ja się zgadzam! Ja się zgadzam, tylko musimy widzieć jakby konsekwencje pewnych działań, jakie podjęliśmy kiedyś, bo dzisiaj mamy Kongres Ekonomistów Polskich, interesujące sesje będą się odbywać w trakcie tego kongresu. W jednej, dotyczącej modelu państwa, modelu kapitalizmu będą miał okazję uczestniczyć i tam zostały zadane pytania np. o społeczną gospodarkę rynkową, którą mamy zapisaną w konstytucji. No więc, jakby, z ekonomicznego punktu widzenia... do tej pory pełna zgoda, ale (!) ci którzy są zwolennikami tego zapisu mogą argumentować, że płaca minimalna jest jednym z wyrazów społecznego charakteru gospodarki rynkowej.

K. R. – tutaj znowu ideologicznie bym się nie zgodził, bo być może pomoc społeczna ze strony państwa byłaby tutaj narzędziem właściwym, a ona nie zaciemniałaby rachunku ekonomicznego na poziomie przedsiębiorstwa (Jakub Borowski – to prawda).

Jaki obraz wyłania się z cytowanego fragmentu? Jeśli mielibyśmy wskazywać fragmenty audycji, w których szczególnie ujawnia się ton pewności to pierwszoplanowe dla naszej analizy staje się bezkrytycznie przyjmowane rozróżnienie pomiędzy polem gospodarki a wszystkimi innymi rodzajami aktywności grupowych i indywidualnych. Jeszcze raz powraca dystynkcja między gospodarką a polityką, kulturą, edukacją, czy po prostu życiem. Jednocześnie towarzyszy jej przedzałożenie o pryncypialnym - w organizacji życia społecznego – znaczeniu makroekonomicznych kategorii parametryzacji wszelkich aspektów rzeczywistości. Problemem publicznej debaty o pracy w Polsce staje się nie sama konceptualizacja stosunków pracy, na którą wskazuję. Intelktualnie nieuczciwe byłoby kwestionowanie samej ramy definicyjnej – teorii użyteczności krańcowej – która powszechnie adaptowana jest do dyskursu medialnego stając się częścią tzw. zdrowego

rozsądku - podstawy socjalizacji w „świecie przeżywanym”. Poznawczo interesujące staje się raczej pytanie o to, czy wewnątrz środowiska właściciele środków definiowania dochodzi do jakichkolwiek sporów o wykładnię dominujących teorii makroekonomicznych. W każdym wariacie symbolicznym dyskutowane są przecież epistemologiczne podstawy funkcjonowania ładu, któremu nadajemy określony charakter w naszych interpretacjach. Pytamy również o aksjonormatywne podstawy otaczającego nas ładu oraz o narzędzia implementacji rozwiązań, które mają być w naszym rozumieniu najlepsze.

Ilustrowany tutaj przypadek kręgu osób zapraszanych najczęściej do audycji EKG pozwala stwierdzić, że stosunki definiowania pracy pozostają w Polsce poza jakimikolwiek sporami. Jest rzeczą praktycznie nie do pomyślenia, by o polityce ekonomicznej usłyszeć wypowiedzi w duchu ekonomisty i byłego niemieckiego wiceministra finansów Heinera Flassbecka, który wskazuje, że elastyczny rynek pracy generuje niższe płace i inne konsekwencje w postaci niższego popytu wewnętrznego, mniejszej produkcji i zatrudnienia, skromniejszych wpływów z podatków, większego długu publicznego i bezrobocia (Żakowski 2013: 28-30). Innymi słowy, polski dyskurs publiczny o stosunkach pracy (choć oczywiście nie tylko) pozbawiony jest nie tylko zasadniczych sporów o wykładnię tych stosunków, ale, co więcej, „właściciele środków definiowania” legitymizują ten rodzaj eksperckich rozwiązań, które nazywamy najczęściej neoliberalnymi²¹. Choć daje się zauważyć, że interwencjonizm „punktowy”, reregulacja, polityka fiskalna oraz traktowanie jednostek jak interesariuszy stają się alternatywnymi sposobami konstruowania i nazywania ładu gospodarczego, to polskie elity symboliczne odpowiadające za sposoby definiowania ryzyka w stosunkach pracy korzystają wyłącznie z idiomu neoliberalnego (por. Morawski 2010: 265-277). W jego ramach nie daje się wprowadzenia płacy minimalnej traktować jako elementu polityki regulacyjnej stymulującej rozwój, podobnie jak nie daje się wyartykułować przekonania, że zamrażanie płac może w warunkach współczesnego kapitalizmu prowadzić do zapisywania owoców pracy pracowników na bankowych kontach pracodawców bez efektu lepszego życia dla tych pierwszych. Przedstawieni w artykule „właściciele środków definiowania” apologetyzują wyłącznie postpolityczne formy aktywności, w ramach których polityczne gwarancje powinny dotyczyć wyłącznie prawa własności, przestrzegania umów i zaplecza w postaci infrastruktury. Operacja, której dokonuje się w przedstawianych stosunkach definiowania to różnicowanie reguł i za-

²¹ Przez neoliberalizm rozumiem konfigurację w sferze ekonomicznej opartą na monetaryzmie, gospodarce podażowej, integracji ekonomicznej jako „zastępczej” inkluzji, wolnym handlu, kapitalizmie finansowym, deregulacji, równowadze budżetowej, obniżaniu podatków, państwie rynkowym, państwie minimum, konsumencie i inwestorze, a nie obywatelu.

sobów wyłącznie wokół parametrów nauki o gospodarce oparte na utożsamieniu racjonalności gospodarczej z osobową tożsamością. Oznacza to ontologiczne założenie o człowieczeństwie realizującym się wyłącznie poprzez aktywność przedsiębiorczą. Taka tożsamość ma szansę stać się dominującą tylko wtedy, kiedy dyskurs ekspercki zostaje przeniesiony na poziom „powszechnych wyobrażeń” i tzw. zdrowego rozsądku, który umacnia „wygodne” i zreifikowania ideologiczne obrazy świata. Taki model człowieczeństwa pociąga za sobą ekonomizację priorytetowych przesłanek projektu społeczno-politycznego, co bynajmniej nie jest atrybutem wszelkich form politycznej racjonalności, na które możemy wskazać analizując instytucjonalne podwaliny ładu społeczno-politycznego w innych konfiguracjach gospodarczych. Uniwersalizacja i popularyzacja takiego modelu rozwoju cywilizacyjnego wspiera się na dwóch operacjach: utożsamienia kapitału i prawa oraz utożsamienia kapitału i państwa. Tylko w takiej konfiguracji domyślne stają się oczekiwania władzy politycznej, która nie domaga się prymatu nad dynamiką rynków i dba o sprostanie imperatywowi konkurencji na globalnym rynku państw. Wszelkie państwowe ustępstwa, restrykcje, interwencje, uregulowania a także posunięcia finansowe są nie dającym się wyeliminować ograniczeniem dla „emancypacji od państw”. Jednocześnie, jakakolwiek aktywna rola państwa polega na zapewnianiu legitymizacji politycznej *post-hoc* globalnych rozstrzygnięć, na które państwo nie może mieć wpływu w warunkach burzliwej i nastawionej na rynek światowy modernizacji (por. Beck 2005: 86-221).

Podobną treścią i formą charakteryzuje się audycja poświęcona regulacjom prawa pracy. Formalne wymagania dotyczące objętości artykułu pozwalają w tym miejscu na wybiórczą prezentację określonych stanowisk dających pewne wyobrażenie o narracji dominującej w EKG:

Wojciech Roman – *Ale czy nie macie państwo wrażenia, że tak bardzo ważne jest żeby istniały, żeby istniały zasady?*

(Henryka Bochniarz – *nie no! W Stanach Zjednoczonych nie ma kodeksu pracy na przykład No właśnie o tym chciałem powiedzieć! Otóż to, właśnie o tym chciałem powiedzieć!*

(Tadeusz Mosz – *znaczy Ameryka nie jest dla nas wzorcem bo w Europie trochę jest inaczej). No dlatego odstajemy, odstajemy od świata, tracimy konkurencyjność, dlatego przestajemy być ważnym graczem globalnym. Bo jaka Europa w stosunku do Ameryki czy Azji? Bo my mamy tutaj takie... (T.M. – jasne! Ale czy odrębny kodeks pracy, czy odrębne przepisy dla małych firm są potrzebne czy nie?) Dzisiejszym kodeksem pracy jest rynek pracy! Kodeksem pracy jest rynek pracy!*

Jacek Wojciechowicz - *Ja uważam, że nie jest potrzebny osobny kodeks pracy dla małych i średnich, natomiast należy rzeczywiście stworzyć nowy kodeks pracy bardziej elastyczny i dostosowany do stosunków, do warunków gospodarki rynkowej.*

W.R. – Proszę zwrócić uwagę, że im więcej kodeksowości w pracy, tym mniejsza szansa na znalezienie pracy przez nowych pracowników, ponieważ głównym i pierwszym skutkiem tego kodeksowania pracy jest to, że pracodawcy mają coraz większy lęk przed podejmowaniem decyzji o zatrudnieniu ponieważ w tych wszystkich regulacjach kryją się dla nich zawsze zasadzki.

H.B. – Nie, ja uważam na przykład, że nie należy pisać nowego kodeksu dla małych firm, natomiast wymaga na pewno zupełnie nowego podejścia kodeks pracy. My jesteśmy jednak w kulturze europejskiej i wydaje mi się, że jednak są tego też plusy, wydaje mi się, że jednak ta pewna doza bezpieczeństwa, którą gwarantuje kodeks, ona jest niezbędna, natomiast, właśnie związkowcy zamiast wychodzić na ulicę, lepiej byłoby gdybyśmy usiedli w Komisji Trójstronnej, wspólnie zastanowili się jakie powinny być założenia tego nowego kodeksu pracy (**T.M.** – po to, żeby było więcej miejsc pracy!) Po to żeby było więcej miejsc pracy!

J.W. – No, no, no absolutnie! A poza tym, żeby nie było takich rzeczy, że rozwiązania, które są w tej chwili, tak naprawdę działają w zupełnie inną stronę. Weźmy na przykład, powiedzmy o tym rozwiązaniu, które chroni osoby przed uzyskaniem wieku emerytalnego przez 4 lata, powoduje to, że masowo pracodawcy patrzą na daty urodzenia pracowników i zwalniają tych, którzy dobiegają do okresu ochronnego, czyli wręcz odwrotnie, ci ludzie są naprawdę dużo bardziej zagrożeni a przepis miał ich chronić.

Podsumowanie

Dyskursy wewnętrzne elit symbolicznych, z których rekrutują się właściciele środków definiowania, nie mogą stanowić świadectwa zwrotów o konsekwencjach systemowych w prowadzonej polityce - wszak elity są heterogeniczne, spełniają różne systemowe funkcje i mają różne cele, w związku z czym próbują stanowić i odtwarzać różne reguły oraz dysponują różnymi zasobami – z całą pewnością są jednak agendą, która w jakimś stopniu kontroluje i współtworzy zakres prawnych regulacji. Stan dyskursu „właściciel środków definiowania” odnosić należy do nowej ekonomii polityki światowej, którą wnikliwie zdiagnozował Beck (2005). Metawładza gospodarki światowej korzystająca z licznych strategii sprzyja procesom reifikacji określonych rozwiązań politycznych na poziomach lokalnych. Analizowane audycje stanowią przykład skuteczności strategii suwerenności ekonomicznej (credo nauk politycznych oparte na aksjomatach dotyczących rozdziału zadań państwa i gospodarki zostaje podważane przez prywatyzację zadań państwa; aktorom gospodarki światowej przysługuje prawo pierwszeństwa ustalania reguł – autorytaryzm skuteczności jako nowa forma legitymizacji; na pytanie, jak chcemy żyć, odpowiedź zapada poza sferą publicznej jawności i dającej się śledzić oraz kontrolować polityki) oraz strategii monopolu na ekonomiczną racjonalność czy strategii substytucji, które polegać miałyby na inter-

nalizacji przekonania o tym, że państwa powinny koncentrować się na wykorzystaniu narzędzi demokracji parlamentarnej, policji, cezaryzmu mediów masowych aby „politycznie” legitymizować priorytety i decyzje gospodarki światowej pomimo społecznego oporu (Beck 2005: 165-221). W poznawczym przełamaniu tego globalnego monopolu nie pomaga na pewno półperyferyjna pozycja Polski w systemie światowym²².

Z perspektywy socjologii wiedzy należałoby zapytać o to, jaki porządek ideologiczny warunkuje powszechne sądy o rzeczywistości, jak i eksperckie rozwiązania, jak kształtuje się nasze myślenie, poprzez jakie wierzenia i przekonania spowodowane określonym usytuowaniem społecznym oraz kto współdecyduje o tym położeniu. Ponieważ nie uda się w tym miejscu odpowiedzieć na te pytania, należy podkreślić, że aktorzy społeczni wskazani w powyższym artykule upowszechniają wiedzę opartą na neoklasycznych ekonomicznych modelach ludzkich zachowań: fikcją jednostki kierującej się tylko własnym interesem i dążeniem do maksymalizowania osobistych korzyści materialnych; recepty polityki „oszczędnościowej”, które mają w skali państw przynosić te same skutki, co na poziomie jednostki; przekonania o tym, że granice polityczne powinny być nieistotne z punktu widzenia przepływu kapitału; ekonomiczne rozumienie świata zakorzenione w newtonowskiej fizyce a skutkujące przekonaniem o tym, że rząd nie powinien powstrzymywać naturalnego działania ekwilibrium, żeby nie utrudniać powrotu korzystnej dla wszystkich równowagi (państwo jako nocny stróż), i wiele innych ignorujących podstawowy dla ekonomii jako nauki społecznej problem niepewności (por. Skidelsky 2012: 21-78). Innymi słowy, nie znajdziemy wśród polskich popularyzatorów wiedzy ekonomicznej posiadających dostęp do środków definiowania postaci, które proponowałyby narracje alternatywne dla dominującego sposobu wyjaśniania rzeczy zastanych. Dopóki w polskim dyskursie ekonomicznym, w tym, dyskursie o stosunkach pracy, nie pojawią się postaci równie wpływowe, jak scharakteryzowane w tym artykule, ale kontrapunktujące przynajmniej drobną część wniosków i recept ekonomii głównego nurtu, dopóty polski pracownik będzie brał udział w eksperymencie rozrzedzania relacji społecznych odhumanizowanego indywidualizmu²³. Świat, który tworzymy zależy od naszych wyobrażeń o świecie. Już dawno więc powinna nas zacząć niepokoić przedstawiona w tym artykule tendencja do reifikacji określonych rozwiązań instytucjonalnych.

²² Dominujący typ racjonalności i jego podatność na zmiany jest ściśle zależny od pozycji państwa w konfrontacji z głównymi aktorami gospodarki światowej.

²³ Dopóki nie pojawią się powszechnie konkurujące z zastanymi narracje alternatywne: patrz Skidelsky 2012; Krugman 2013; Rodrik 2011; Frydman, Goldberg 2013.

Bibliografia:

1. Beck U., 2005, *Władza i przeciwwładza w epoce gospodarki globalnej. Nowa ekonomia polityki światowej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
2. Beck U., 2012, *Spółeczeństwo światowego ryzyka. W poszukiwaniu utraconego bezpieczeństwa*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
3. Beck U., Giddens A., Lash S., 2009, *Modernizacja refleksyjna. Polityka, tradycja i estetyka w porządku społecznym nowoczesności*, PWN, Warszawa.
4. Berger P., Luckmann Th., 2010, *Spółeczne tworzenie rzeczywistości. Traktat z socjologii wiedzy*, PWN, Warszawa.
5. Czyżewski M., 2006, *Dyskursy pro- i antyeuropejskie. Polaryzacja i „praca pośrednicząca*, [w:] A. Horolets (red.), *Europa w polskich dyskursach*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
6. Fairclough N., 2003, *Analyzing Discourse: Textual Analysis for Social Research*, Routledge, London.
7. Foucault M., 2000, „Rządomyślność” [w:] M. Foucault, *Filozofia, historia, polityka. Wybór pism* (red.), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa-Wrocław.
8. Foucault M., 2010, *Bezpieczeństwo, terytorium, populacja*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
9. Frydman R, Goldberg M. D., 2013, *Mechaniczne rynki a świat realny. Wahania cen aktywów, ryzyko i rola państwa*. Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa.
10. Giddens A., 2006, *Przemiany intymności. Seksualność, miłość i erotyzm we współczesnych społeczeństwach*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
11. Grice H. P., 1980, *Logika i konwersacja*, [w:] B. Stanosz (red.), *Język w świetle nauki*, Czytelnik, Warszawa.
12. Judt T., 2010, *Powojnie. Historia Europy od roku 1945*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań.
13. Judt T., 2011, *Źle ma się kraj. Rozprawa o naszych współczesnych bolączkach*, Wydawnictwo Czarne, Wołowiec.
14. Krugman P., 2013, *Zakończcie ten kryzys*, Wydawnictwo Helion, Gliwice.
15. Kubala K., 2013, *Definiowanie i problematyzowanie „racjonalności” świata pracy w refleksyjnej nowoczesności. Przypadek audycji radiowej „Ekonomia, kapitał, gospodarka”*, „Folia Sociologica”, nr 46.
16. Lange O., 1978, *Ekonomia polityczna*, t. I-II, PWN, Warszawa.
17. Lukes S., 2005, *Power: A Radical View*, Palgrave Macmillan, Basingstoke and New York.

18. Morawski W., 2010, *Konfiguracje globalne. Struktury, agencje, instytucje*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
19. Moscovici S., 1984, *The Phenomenon of Social Representations* [w:] S. Moscovici, R. M. Farr (red.), *Social Representations*, Cambridge University Press, Cambridge.
20. Nowak K., 2011, *Status pojęcia pracy w teorii krytycznej i teorii ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Filozofii UAM, Poznań.
21. Rodrik D., 2011, *Jedna ekonomia, wiele recept. Globalizacja, instytucje i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa.
22. Sewell Jr W. H., 2006, *Teoria struktury: dwoistość, podmiotowość sprawcza a transformacja* [w:] A. Jasińska-Kania, Lech M. Nijakowski, J. Szacki, M. Ziółkowski (wybór i opracowanie), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
23. Simmel G., 2008, *Pieniądz w kulturze nowoczesnej*, [w:] G. Simmel (red.), *Pisma socjologiczne*, Oficyna Naukowa, Warszawa.
24. Skidelsky R., 2012, *Keynes. Powrót mistrza*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa.
25. Sloterdijk P., 2011, *Gniew i czas. Esej polityczno-psychologiczny*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
26. Sloterdijk P., 2011, *Kryształowy pałac. O filozoficzną teorię globalizacji*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa.
27. Trutkowski C., 2000, *Společne reprezentacje polityki*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
28. Żakowski J., 2013, *Rozbić skarbonki. Rozmowa z Heinerem Flassbeckiem*, „Polityka”, nr 28 (2915), 10.07-16.07.

The Relations of Defining of Labour in the “New Capitalism”. The Case of the Radio Show “Economics, Capital, Economy”

Summary

Text is dedicated to: a) the presentation category “relations of defining”, owners of the means of defining and their significance for the analysis of the reproduction of social life, b) brief review of the status of work in economic theories c) the role of symbolic elites in relations of defining of labor d) the analysis of the regular radio program involving symbolic elites / experts as an illustration of the problem concerning "relations of defining" as relations of power: deciding who, in what circumstances and under what conditions could count on a job, to what extent one should expect a sense of

security, who is the creator or the co-creator of various risks etc. The analysis relates to the strikes organized by trade unions as well as issues of minimum wage and labor code.

Key words: power, relations of defining, expert elites, strike, minimum wage, labor code.

Dążenie do równouprawnienia kobiet i mężczyzn w miejscu zatrudnienia jako przejaw urzeczywistnienia idei humanizacji pracy

Abstrakt

Podejmując w dzisiejszych czasach, tzn. w XXI wieku problematykę humanizacji pracy, nie można pomijać problemów jakie występują w miejscach zatrudnienia a są związane z dyskryminacją kobiet. Bowiem wszelkie dążenia do urzeczywistnienia idei humanizacji pracy powinny także uwzględniać konsekwencje wynikające z braku równouprawnienia kobiet i mężczyzn w rozmaitych społecznościach pracowniczych. Niestety równość płci do dzisiaj nie jest priorytetowym zadaniem polityki polskich rządów i właśnie dlatego może stanowić obszar, w którym w szczególnie sposób mają szansę wykażać się organizacje pozarządowe, instytucje rynku pracy, władze lokalne, poszczególne instytucje państwowe, a także zakłady pracy.

Słowa kluczowe: humanizacja pracy, dyskryminacja, równouprawnienie płci.

Wprowadzenie - kształtowanie się poglądów na humanizację pracy

Idea humanizacji pracy wyrosła z dorobku wielu nauk, m.in. takich, jak filozofia, pedagogika, ekonomia, socjologia, psychologia. I rozwój tej idei jest powiązany z wymienionymi naukami oraz także z takimi, jak np. medycyna pracy, nauki techniczne, teoria organizacji. W rozwoju idei humanizacji można wyróżnić dwa zasadniczo różniące się nurty: *humanistyczny* i *pragmatyczny*.

Nurt humanistyczny - dążył do wyzwolenia człowieka nie tylko od negatywnych skutków powodowanych przez pracę w jego psychofizycznym rozwoju, ale również deprecjonujących go społecznie. Jego rzecznicy zabiegali o to, żeby człowiek w warunkach, powstałych w wyniku pierwszej rewolucji przemysłowej nie czuł się istotą zagubioną, bezsilną i społecznie wyobcowaną. Zauważmy, że pojawienie się i rozwój pod względem technicznym fabryk oraz zachodzące w nich podziały pracy powodowały, że zatrudnieni w nich ludzie stawali się coraz bardziej dodatkami do urządzeń produkcyjnych, czyli tzw. *robotnikami cząstkowymi*. W konsekwencji prowadziło to do ich alienacji w stosunku do pracy i jej produktu, na co wskazywał K. Marks.

¹ E-mail: yrbid@tlen.pl

Zwracał on również uwagę na to, analizując człowieka – jako „robotnika cząstkowego” – że maszyny zaczynają narzucać ludziom nie tylko tempo pracy, ale także warunki egzystencji. Pracownik musi zatem przystosować się do reżimu technologicznego fabryki i narzuconej przez niego organizacji pracy. Zauważa także, że wraz z coraz większym doskonaleniem maszyn i urządzeń produkcyjnych, które są w stanie wytwarzać coraz bardziej doskonałe produkty, postępuje proces deprecjacji robotnika i jego pauperyzacja (Marks, Engels 1960).

Początków prawnych regulacji warunków pracy można upatrywać w Anglii w dokumencie pt. *Moral and Health Act*, wydanym w 1802 roku, którego celem było przeciwdziałanie wyzyskowi dzieci przy zatrudnianiu ich w przemyśle i obniżeniu do 12 godzin ich czasu pracy (Grzybowski 1947: 58). W następnych latach pojawiały się kolejne akty prawne regulujące warunki pracy w przemyśle. Bezwzględny wyzysk pracowników najemnych wpływał niewątpliwie w sposób negatywny na żywotność ówczesnych społeczeństw, które ulegały procesowi industrializacji, a także na ich kondycję moralną. Nic więc dziwnego, że bardziej światłe jednostki tychże społeczeństw podejmowały próby zmierzające do przeciwdziałania istniejącemu stanowi rzeczy, zdając sobie z tego sprawę, że pracownicy najemni – jako nowa i rozwijająca się klasa społeczna – stanowią liczącą się część społeczeństwa nowego typu, jaką było społeczeństwo przemysłowe. I oni też widzieli potrzebę humanizacji pracy, którą pojmowali zarówno sposób bardzo szeroki – jak np. socjaliści utopijni – lub też w sposób zawężony, ograniczając swoje postulaty w tym zakresie do zmiany istniejących warunków pracy i dbałości o przestrzeganie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Nurt humanistyczny pojawił się w tych społeczeństwach, w których w miarę ich industrializacji wzrastało znaczenie ludzi pracy najemnej, a także zmieniała się ich świadomość społeczno-polityczna.

Na przełomie XIX i XX wieku w miarę dokonującego się postępu technicznego i rozwoju przemysłu pojawiły się nowe problemy związane z produkcją, przed którymi stanęli zarówno właściciele środków produkcji, jak i ich menadżerowie. Otóż okazało się, że z postępem technicznym zaznaczającym się w przemyśle pojawiają się nowe wyzwania wobec zatrudnionych w nim pracowników. Przemysł ten wymaga bowiem takich pracowników, którzy byliby skłonni sprostać wymogom technologicznym w fabrykach coraz bardziej rozwiniętych pod względem technicznym. Pojawiły się zapotrzebowania na pracowników wdrożonych do pracy w przemyśle oraz zdolnych do przystosowania się do bardziej złożonych zadań produkcyjnych, a przy tym pracujących wydajnie. W połowie XX wieku w wyniku ścierania się rozmaitych poglądów na humanizację pracy i powstałych na tym gruncie teorii dotyczących omawianej idei, pojawiły się następujące dwie koncepcje – miano-

wicie - *makro* i *mikrohumanizacji*. Były one swoistą próbą przewyciężenia zarówno w teorii, jak i w praktyce problemów związanych z realizacją koncepcji powstałych w nurcie humanistycznym i pragmatystycznym (Sztumski 1997:36; Doktor 1966:14).

Przez *makrohumanizację* pracy rozumiano takie przeobrażenia w stosunkach międzyludzkich, które doprowadzą do tego, że człowiek będzie mógł się czuć rzeczywistym podmiotem w miejscu pracy, czyli istotą, której praca jest wysoko cenioną wartością społeczną, a on sam jest osobą mającą możliwość uczestnictwa w procesie podejmowania decyzji istotnych dla jego miejsca zatrudnienia. W koncepcji tej wskazywano więc na to, aby osoba zatrudniona nie była postrzegana tylko jako „mówiące narzędzie”, którą mogą manipulować kierownicy różnych szczebli, czyli nie była traktowana jak „robot”, lecz jak istota ludzka.

Z kolei przez *mikrohumanizację* rozumie się poprawę warunków pracy w skali konkretnego przedsiębiorstwa przez polepszenie istniejących w nim warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, podniesienie kultury pracowników, poprawę organizacji pracy, przestrzeganie zasad współżycia i współdziałania zatrudnionych osób itp. działania. Jest to inaczej mówiąc - humanizacja ograniczona do konkretnego miejsca pracy, obejmująca swoim zakresem jedynie warunki pracy.

Zauważmy, że te dwie różne koncepcje nie wykluczają się nawzajem, ponieważ w koncepcji makrohumanizacji mieszczą się zmiany proponowane w koncepcji mikrohumanizacji. Można więc powiedzieć, że postulatów koncepcji makrohumanizacji nie można urzeczywistniać bez realizacji postulatów mikrohumanizacji w zakładach pracy. Koncepcje humanizacji pracy ukazują, jak dalece ich twórcy różnili się poglądami na przedmiot swoich zainteresowań dotyczących sytuacji społeczno-ekonomicznych w zakładach pracy oraz na próby ich przewyciężenia w praktyce. Wskażmy w tym miejscu na to, że idea humanizacji pracy była w Polsce rozwijana przez uczonych zajmujących się zwłaszcza socjologią i psychologią pracy. W okresie minionych 40 lat była ona przedmiotem szczególnych zainteresowań m.in. takich badaczy jak: J. Bugiel (1971), K. Doktor (1966), L. H. Haber (1971,1980,1984), W. Jędrzycki (1993), J. Sztumski (1996), D. Walczak-Duraj (2001).

1. Dążenie do równouprawnienia kobiet i mężczyzn w miejscu zatrudnienia

Co najmniej od czasów pierwszej rewolucji przemysłowej, której początków w Anglii upatruje się w roku 1770, można dostrzec coraz większą ilość kobiet zatrudnionych w przemyśle. Postępująca modernizacja urządzeń produkcyjnych umożliwia podejmowanie kobietom pracy nie tylko w tzw. przemyśle lekkim (np. włókienniczym), ale również w przemyśle ciężkim, w którym po dzień dzisiejszy dominują mężczyźni. Postęp techniczny

związany z rozwojem narzędzi i technologii, z którymi łączą się kolejne rewolucje przemysłowe a następnie rewolucje naukowo-techniczne, stymuluje ciągły wzrost zatrudnienia kobiet zarówno w sferze produkcyjnej, jak i usługowej. Nie należy jednak pomijać również tego, że wzrost ten był w pewnych okresach – np. w czasie obu wojen światowych – dodatkowo uwarunkowany poważnymi ubytkami mężczyzn, którzy byli powoływani do służby wojskowej. Ze wzrostem udziału kobiet wśród osób zatrudnionych w rozmaitych zakładach pracy pojawiają się jednak określone problemy społeczno – ekonomiczne ze względu na brak ich równouprawnienia z mężczyznami. Przejawiają się one w rozmaitych postaciach dyskryminacji kobiet w miejscach ich zatrudnienia.

Podjmując w dzisiejszych czasach, tzn. w XXI wieku problematykę humanizacji pracy, nie można pomijać problemów jakie występują w miejscach zatrudnienia a są związane z dyskryminacją kobiet. Bowiem wszelkie dążenia do urzeczywistnienia idei humanizacji pracy powinny także uwzględniać konsekwencje wynikające z braku równouprawnienia kobiet i mężczyzn w rozmaitych społecznościach pracowniczych. Ratyfikowanymi przez polski rząd dokumentami ONZ zawierającymi kwestię równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy są konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Pierwsza - *Konwencja nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie równego wynagrodzenia* uchwalona została przez Konferencję Ogólną MOP w 1951 r. Natomiast Polska ratyfikowała ją w 1954 r. Tekst tej Konwencji przygotowany został w odpowiedzi na rekomendacje Rady Gospodarczej i Społecznej dotyczącej wprowadzenia zasady równej płacy dla kobiet i mężczyzn za pracę równej wartości oraz dokonywania obiektywnej, wolnej od stereotypowych uprzedzeń dotyczących ról kobiecych i męskich, wyceny wykonywanej pracy. Art. 1 Konwencji definiuje wynagrodzenie jako *płacę (...) i wszelkie inne korzyści, płacone bezpośrednio lub pośrednio w gotówce lub w naturze*. Następna Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy (z 1958 r.) w sprawie dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu zobowiązuje państwa członkowskie do wdrożenia polityki zmierzającej do likwidacji wszelkich form dyskryminacji w zatrudnieniu oraz wprowadzającej zasadę równych szans na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem równych szans kobiet i mężczyzn, którą Polska ratyfikowała w roku 1961. Przełomowym momentem w działaniach ONZ na rzecz kobiet było uchwalenie w 1979 r., rezolucji Zgromadzenia Ogólnego ONZ, *Konwencji w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet*. Ratyfikowana przez ponad 150 krajów członkowskich Konwencja, określana często jako karta praw kobiet, wyznacza międzynarodowe standardy w zakresie ochrony praw kobiet we wszystkich dziedzinach życia, w tym dostępu do rynku pracy. Uchwalenie Konwencji w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet było

jednym z najważniejszych wydarzeń w czasie ogłoszonej przez ONZ dekady kobiet (1976–1985), która przyniosła na arenie międzynarodowej przełom w postrzeganiu praw kobiet jako praw człowieka. W tym też okresie odbyły się trzy z czterech światowych konferencji ONZ dotyczących sytuacji kobiet (Meksyk 1975 r.; Kopenhaga 1980 r.; Nairobi 1985 r.). W ich efekcie w roku 1986 powołano w Polsce Urząd Pełnomocnika ds. kobiet, którego zadaniem była m.in. realizacja przygotowanego na podstawie strategii przyjętych w Nairobi harmonogramu działań mających na celu poprawę statusu społeczno-zawodowego kobiet. Kolejne dwadzieścia lat to liczne zmiany nie tylko w kwestii nazw urzędu ale również w zakresie jego działania, które wynikały z odmiennych stanowisk poszczególnych opcji politycznych w postrzeganiu kwestii równościowych. Wśród nich można wymienić: Pełnomocnika ds. Kobiet, Pełnomocnika ds. Rodziny i Kobiet, Pełnomocnika ds. Rodziny oraz od roku 2011 Pełnomocnika ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn.

Natomiast całościowy plan zwiększenia udziału kobiet w życiu ekonomicznym i politycznym ustanowiła, przyjęta na Czwartej Światowej Konferencji ONZ w Pekinie (1995 r.) przez 189 delegacji rządowych, w tym również przez delegację polską tzw. *Platforma Działania*. Zawiera dwanaście obszarów o priorytetowym znaczeniu dla walki z dyskryminacją kobiet, w tym obszar *Gospodarka*, który dotyczył problematyki kobiet na rynku pracy, oraz określał działania, jakie powinny być podjęte przez rządy w celu wyrównania szans kobiet i równego traktowania obu płci zarówno w tym, jak i innych obszarach wymienionych w Platformie (Lisowska 2007: 11- 13).

Wśród wskazań znajdują się m.in.:

- *wprowadzenie w życie przepisów zakazujących dyskryminacji na rynku pracy ze względu na płeć,*
- *wyeliminowanie dyskryminacyjnych praktyk pracodawców w stosunku do kobiet ze względu na ich funkcje rozrodcze i macierzyńskie oraz,*
- *podejmowanie działań mających na celu wzmocnienie pozycji kobiet jako równorzędnych partnerów w zarządzaniu i przedsiębiorczości (Lisowska 2007 : 13).*

Polska ratyfikowała wprawdzie Konwencję o likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, a nawet stworzyła po konferencji ONZ w Pekinie Krajowy Program Działania na Rzecz Kobiet, jednak wynikające z niej zobowiązania mają głównie charakter deklaracyjny. Wynika to ze zmienności polskiej sceny politycznej, która w praktyce powoduje brak kontynuacji przez kolejne rządy polityki *prorównościowej*. Konsekwencją tego jest również brak realizacji planów i wytycznych, które wyznaczane były w tym obszarze przez urzędujących poprzedników, co z kolei przekłada się na sytuację społeczno – ekonomiczną kraju.

Tymczasem to właśnie polityka makroekonomiczna stanowi jeden z najważniejszych filarów polityki każdego państwa, ponieważ mieszczą się w niej tak ważne dla funkcjonowania społeczeństwa sprawy, jak: budżet kraju, wielkość wytworzonego produktu krajowego brutto, tempo wzrostu gospodarczego, poziom inflacji i bezrobocia. Można zatem powiedzieć, że polityka makroekonomiczna w dużym stopniu decyduje o poziomie dobrobytu obywateli. Niestety, polityka prowadzona w Polsce jest niewrażliwa na kwestie równości płci.

Jednym z najważniejszych instrumentów polityki makroekonomicznej państwa jest jego budżet. Z jednej strony określa on poziom dochodów i zatrudnienie w kraju, z drugiej - jest odbiciem priorytetów polityków. *Chociaż - na pierwszy rzut oka budżet wygląda na neutralny z punktu widzenia płci - to badania empiryczne pokazują, że zarówno wydatki z budżetu, jak i sposoby generowania wpływów do budżetu mają odmienny wpływ na kobiety i dziewczynki oraz na mężczyzn i chłopców, przy czym często się zdarza, że mniej korzystnie wpływają na żeńską połowę społeczeństwa* (Polityka Równości Płci 2007: 12-14). Jest to efektem społecznie determinowanych ról, które odgrywają kobiety i mężczyźni, podziału pracy opartego na płci, różnic w możliwościach i odpowiedzialności. To powoduje, że kobieta tradycyjnie zajmuje nierówną w porównaniu z mężczyzną pozycję w społeczeństwie przez co automatycznie posiada gorszą pozycję w sferze ekonomicznej, społecznej i politycznej. Nierówność ta ma również wymiar finansowy (Kobiety i mężczyźni na rynku pracy 2012).

W ciągu ostatniego stulecia kobiety – wraz z przeobrażeniami społeczno-ekonomicznymi - wchodziły w nowe role społeczne, co nie zmienia faktu, że jednocześnie to na ich barkach spoczywały głównie obowiązki wywodzące się z tradycyjnego podziału ról. Upowszechnienie się aktywności zawodowej kobiet tylko w niewielkim stopniu spowodowało większe zaangażowanie się mężczyzn w opiekę nad dziećmi (ponad 90% kobiet i mężczyzn nadal uważa, że w rodzinie to żona odpowiada za pielęgnację i opiekę nad dzieckiem (Titkow Duch-Krzystoszek, Budrowska 2004). Dlatego też zadaniem polityki makroekonomicznej powinno być dążenie do „odciążenia” kobiet z obowiązków domowych i opiekuńczych. Tymczasem współczesna gospodarka rynkowa z jednej strony - pozwala zmniejszyć czasowe obciążenie kobiet w obowiązkach domowych (m.in. duża liczba sklepów, pralki automatyczne, samochody, internet), z drugiej zaś – np. likwidacja żłobków, przedszkoli i wysokie za nie czesne powodują, że dobra te stają się dla coraz większej grupy kobiet dobrami luksusowymi. Dlatego tak ważne jest w polityce makroekonomicznej dążyć do większej partycypacji państwa w opiece nad dziećmi. Pozwoli to na równe traktowanie obu płci względem roli związanej z opieką nad dziećmi, dając tym samym kobietom więcej czasu na pracę zawodowa i własny rozwój.

2. Rynek pracy a równouprawnienie

W krajach Unii Europejskiej wskaźniki zatrudnienia kobiet są niższe niż mężczyzn. W zdecydowanej większości kobiety charakteryzuje także wyższy wskaźnik bezrobocia. Warto zwrócić uwagę, że różnica między zatrudnieniem kobiet a mężczyzn jest największa w krajach południa o bardziej tradycyjnej kulturze, takich jak Malta (różnica 40,1), Grecja (28,1), Włochy (24,6), Hiszpania (24,0). Natomiast najmniejsze różnice w aktywności zawodowej występują w krajach skandynawskich (Szwecja – 4,0; Finlandia – 3,8; Dania – 7,9) i krajach nadbałtyckich (Estonia – 4,9; Litwa – 6,7; Łotwa – 8,3). W przypadku Polski różnica ta wynosi 12,1, lokując tym samym nasz kraj pośrodku tej skali. Te małe różnice między płciami w zatrudnieniu w przypadku krajów skandynawskich osiągnięto dzięki upowszechnieniu pracy kobiet w niepełnym wymiarze godzin co z kolei przekłada się na różnice w dochodach a wymiar czasu pracy utrwała także nierówności płci w osiąganiu wyższych stanowisk (Polityka Równości Płci 2007 : 38).

Przez wskaźnik aktywności zawodowej rozumiemy odsetek pracujących i poszukujących pracy w wieku 15 lat i więcej. W Polsce, w roku 2006 aktywnych zawodowo było ogółem 47,1% kobiet i 62,6% mężczyzn. Niższą aktywność zawodową kobiet w stosunku do mężczyzn obserwujemy we wszystkich grupach wiekowych: a największą (ponad 26%) wśród kobiet w wieku 55–59 lat – ze względu na różny wiek emerytalny kobiet i mężczyzn, a także w przedziałach 25–29 i 30–34 lata (ponad 14%) – ze względu na urodzenie dziecka. Najwyższą aktywnością zawodową charakteryzują się kobiety w wieku 35–39 i 40–44 lat (81%) oraz mężczyźni w wieku 30–34 i 35–39 lat (odpowiednio 94% i 93%). Ta tendencja aktualnie jest bardzo podobna. W 2012 roku aktywność zawodowa stanowiła 64,2% w populacji mężczyzn i 48,5% w przypadku kobiet (GUS 2012 : 2).

W roku 2006 52,9% kobiet w wieku 15 lat i więcej była bierna zawodowo, czyli nie wykonywała i nie poszukiwała płatnej pracy, wśród mężczyzn – było to 37,4%. Większa bierność zawodowa kobiet niż mężczyzn związana jest z tradycyjnym łączeniem kobiet ze sferą prywatną oraz przekonaniem, że za materialny byt rodziny w wyższym stopniu odpowiada mężczyzna. To właśnie obowiązkami rodzinnymi i prowadzeniem domu swoją bierność zawodową tłumaczy co trzecia kobieta (29,4%) i tylko 4,2% mężczyzn w wieku produkcyjnym. Tymczasem w przypadku mężczyzn 33,0% , czyli blisko dwa razy częściej niż kobiety 18,6% - powodem bierności zawodowej jest choroba lub niesprawność. Brak aktywności zawodowej kobiet w wieku produkcyjnym jest źródłem niedostatku kobiet w wieku poprodukcyjnym. Obecna sytuacja społeczno - gospodarcze nie sprzyja poprawie sytuacji kobiet na rynku pracy (Polityka Równości Płci 2007 : 38).

Na rynku pracy kobietom trudniej jest znaleźć pracę niż mężczyznom: w III kwartale 2006 r. dla kobiet w wieku produkcyjnym stopa bezrobocia wynosiła 14,7%, dla mężczyzn – 12,2% (dla wszystkich kategorii wiekowych do 54 lat). Natomiast w przedziałach wiekowych 55–59 i 60–65 stopa bezrobocia mężczyzn jest wyższa niż kobiet. Wynika to z niższego wieku emerytalnego kobiet i możliwością ich przechodzenia na wcześniejsze emerytury. Przy czym kobiety w większym stopniu niż mężczyźni są zagrożone bezrobociem długotrwałym. Wśród bezrobotnych pozostających bez pracy przez ponad rok jest 49,1% mężczyzn i 53,3% kobiet. W urzędach pracy zarejestrowanych jest aż 75,7% bezrobotnych kobiet i mężczyzn – 72,5%. Świadczy to o mniejszej motywacji kobiet do poszukiwania pracy, spowodowanej ich zaangażowaniem w obowiązki domowe, a także o tym, że rynek pracy jest dla nich dużo trudniejszy. Z drugiej strony mężczyznom kulturowo trudniej przyznać się do braku lub utraty pracy, nie przystaje to bowiem do stereotypu mężczyzny „radzącego sobie” z przeciwnościami i odpowiedzialnego za materialny byt rodziny. Może mieć to wpływ na niższą liczbę mężczyzn zarejestrowanych jako bezrobotni (Dane o aktywności zawodowej, bierności, bezrobociu i zatrudnieniu podane na podstawie danych i obliczeń własnych tych danych zawartych w pracy (Aktywność ekonomiczna ludności Polski 2007)).

Zatrudnienie

Wskaźnik zatrudnienia informuje natomiast o odsetku faktycznie pracujących członków danej grupy. W przypadku kobiet w wieku produkcyjnym (18–59 lat) wynosił on w 2006 r. 54,9% a dla mężczyzn w wieku produkcyjnym (18–64 lata) – 66%. Potwierdza to mniejszy udział kobiet w wykonywaniu pracy płatnej. Mimo coraz lepszego wykształcenia i kwalifikacji to kobiety zdominowały grupę bezrobotnych, stanowiąc 51% ogółu zarejestrowanych osób bez pracy.

Segregacja pozioma

Segregacja pozioma - to zjawisko dominacji jednej z płci w określonych zawodach, czy działach gospodarki. I tak na przykład do najbardziej sfeminizowanych sektorów należą: ochrona zdrowia, opieka społeczna i edukacja. Związane jest to z cechami społecznie przypisywanymi kobietom. Natomiast najbardziej zdominowanym sektorem przez mężczyzn jest budownictwo. Nie bez znaczenia jest również fakt, że zawody sfeminizowane są niżej opłacane w porównaniu z zawodami zdominowanymi przez mężczyzn.

Segregacja pionowa

Pojęcie „szklanego sufitu” zostało wprowadzone po raz pierwszy w roku 1986 przez Hymowitza i Schellardta. Określili oni w ten sposób przeszkody, jakie napotykają kobiety pełniące funkcje kierownicze. „Szklany sufit” symbolizuje zatem widoczność awansu przy równoczesnej jego nieosiągalności (Bu-

drowska, Duch, Totkow 2003: 4-5). Im wyższe stanowisko w hierarchii zatrudnienia, tym częściej zajmowane jest przez mężczyzn. Jest to tzw. efekt płci, który łączy się zjawiskami „szklanego sufitu”, „szklanych ścian” (kobiety częściej pracują na stanowiskach peryferyjnych, pomocniczych, które nie wiążą się z nabywaniem doświadczenia niezbędnego do awansu na stanowiska kierownicze), „lepkiej podłogi” (kobiety pracują w zawodach o niskim prestiżu, niskich zarobkach i niewielkich możliwościach awansu, np. sprzątaczk) oraz „szklanych ruchomych schodów” (w zawodach sfeminizowanych, gdzie nie brak kobiet gotowych objąć wyższe stanowiska, częściej awansowani są mężczyźni).

Zarządzanie, podejmowanie decyzji i kontrola pozostają głównie w rękach mężczyzn. Na wyższych stanowiskach kierowniczych kobiety stanowią wyraźną mniejszość. W roku 2004 zajmowały one około 40% mniej stanowisk określanych jako wyższe kierownicze, na stanowiskach najwyższych jest ich zaledwie około 2%. Kobiety pracują średnio 3 lata i 8 miesięcy dłużej niż mężczyźni by móc awansować. Na niższych stanowiskach kierowniczych dysproporcje płci są mniejsze. Kobiety stanowią tam około 1/3 zatrudnionych w sektorze publicznym, w sektorze prywatnym – o około 5% więcej w porównaniu z mężczyznami. Niewielka liczba kobiet zajmujących stanowiska kierownicze wynika ze stereotypów i je utrwała. Przykładem jest właśnie „szklany sufit” - wyraz silnego zakorzenienia w społecznej świadomości tradycyjnych przekonań dotyczących kobiet – pracownic jako nieefektywnych, mniej wydajnych i mniej dyspozycyjnych, trudniej podejmujących decyzje, „z natury” predysponowanych raczej do opieki nad domem niż zarządzania przedsiębiorstwami.

Tymczasem sprawowanie wysokich stanowisk w hierarchii przedsiębiorstw wiąże się z prestiżem, wysokim poziomem zarobków, a także szerszymi możliwościami realizacji ambicji i rozwoju zawodowego. Działaniami na rzecz bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach zarządczych będzie można wywierać wpływ na zmianę kultury organizacji i szybsze przeobrażenia stereotypu kobiety-pracownicy.

Płace

Segmentacja rynku pracy sprawia, że wiele kobiet pracuje w nisko opłacanych zawodach sfeminizowanych. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w edukacji wynosiło (I–III kwartał 2006 r.) 99,4% średniej krajowej, w ochronie zdrowia i pomocy społecznej – 81,9%. Znacznie wyżej lokowały się wynagrodzenia w działach gospodarki zdominowanych przez mężczyzn: górnictwo – 170,3% średniej krajowej, wytwarzanie i zaopatrzenie w energię elektryczną, gaz, wodę – 137,2%, transport – 116,1%. Także wewnątrz poszczególnych działów gospodarki obserwujemy różnice w wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć. W edukacji przeciętne wynagrodzenie brutto

kobiet w październiku 2004 r. stanowiło 77,5% wynagrodzenia mężczyzn, w ochronie zdrowia i pomocy społecznej – 76,4%. Jedyne dwa działy gospodarki, w których kobiety zarabiały więcej niż mężczyźni to rybactwo (wynagrodzenie kobiet wynosiło 107,0% wynagrodzenia mężczyzn) i budownictwo (108,2%), a więc działy bardzo mocno zmaskulinizowane (Struktura wynagrodzeń w październiku 2004: 10-12; Struktura wynagrodzeń według zawodów 2007: 22-31)

Problem nierówności w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami jest najbardziej widoczny na wyższych stanowiskach kierowniczych⁶. Z danych GUS wynika, że na takich stanowiskach wynagrodzenie kobiet w dużych i średnich organizacjach wynosiło tylko 63,9% analogicznego wynagrodzenia mężczyzn. Natomiast w małych firmach kobiety zarabiały 91,6% tego, co mężczyźni. Im większe przedsiębiorstwo, tym większe dysproporcje między wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn. (Struktura wynagrodzeń w październiku 2004: 10-12; Struktura wynagrodzeń według zawodów 2007: 22-31).

Praca

Wynagrodzenie kobiet stanowi zaledwie 69,9% wynagrodzenia mężczyzn. Henryk Domański (Domański 1992, 2002) wykazał, że nawet przy porównywalnym z mężczyznami doświadczeniu zawodowym, wieku, poziomie wykształcenia, stanowisku i dziale gospodarki, średnie płace kobiet stanowiły trzy czwarte średnich płac mężczyzn. Zdaniem Domańskiego różnica ta wynika z różnic płci.

Podsumowanie

Mimo licznych uregulowań prawnych Polki cały czas napotykać liczne problemy związane z poszanowaniem swoich podstawowych praw. W roku 2007 r. Komitet ds. Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji wobec Kobiet przedstawił Rządowi RP rekomendacje, które dotyczą realizowania polityki równości kobiet i mężczyzn a wynikające z obowiązków Polski powstałych po przyjęciu Konwencji ds. Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji wobec Kobiet (CEDAW) w 1980 r. Wśród najważniejszych zaleceń należy wymienić:

1. *Przyjęcie ustawy antydyskryminacyjnej i wprowadzenie odpowiednich procedur umożliwiających skuteczne wdrożenie tego prawa, jego monitorowanie i egzekucję.*
2. *Zapewnienie, że równość płci i prawa kobiet są jednym z priorytetowych obszarów działania państwa, a postęp w urzeczywistnieniu tych idei jest stale monitorowany.*
3. *Wprowadzenie wszechstronnego planu działań na rzecz równości płci wraz z zapewnieniem odpowiednich środków na jego realizację. Skonsultowanie planu działań z kobiecymi organizacjami pozarządowymi.*

4. *Podjęcie konsekwentnych działań na rzecz pełnego i równego udziału kobiet w instytucjach władzy krajowej, samorządowej, sądowniczej oraz instytucjach międzynarodowych.*
5. *Zwiększenie wysiłków na rzecz zwalczania głęboko zakorzenionych stereotypów i postaw dyskryminujących kobiety przez działania w ramach programów edukacyjnych i medialnych oraz przez współpracę z sektorem pozarządowym.*
6. *Nadanie najwyższej wagi problemowi zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i dziewcząt.*
7. *Wzmocnienie systemu zbierania informacji na temat handlu ludźmi i zapewnienie efektywności działań na rzecz zwalczania tego zjawiska.*
8. *Zwiększenie wysiłków na rzecz zapewnienia równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.*
9. *Wprowadzenie konkretnych rozwiązań na rzecz poprawy dostępu kobiet do opieki zdrowotnej, zwłaszcza w odniesieniu do zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego. Zapewnienie możliwości legalnej aborcji i odpowiedniej edukacji seksualnej chłopcom i dziewczętom.*
10. *Zapewnienie, że kobiety pochodzące z terenów wiejskich mogą w równym stopniu korzystać z polityki równości płci i ze wszystkich rozwiązań proponowanych w ramach tej polityki.*
11. *Rozpoczęcie zbierania danych ilościowych i jakościowych na temat sytuacji kobiet i dziewcząt pochodzących z grup szczególnie narażonych na dyskryminację (Romki, uchodźczynie, imigrantki, kobiety starające się o azyl).*
12. *Ulepszenie systemu zbierania i analizy danych z podziałem na płeć.*
13. *Zapewnienie ram instytucjonalnych dla bieżących i systematycznych konsultacji polityki równości płci z kobiecymi organizacjami pozarządowymi (Polityka równości płci. Polska 2007 : 11).*

Aby „równouprawnienie na rynku pracy” nie było jedynie zapisem w Konstytucji, ale znajdowało realne odzwierciedlenie w rzeczywistości, niezbędne jest również systemowe wsparcie polegające na zwiększeniu dostępności placówek opiekuńczych takich jak żłobki i przedszkola. I odpowiednie zaangażowanie ze strony państwa.

Niestety, równość płci do dzisiaj nie jest priorytetowym zadaniem polityki polskich rządów i właśnie dlatego może stanowić obszar, w którym w szczególności mają szansę wykazać się organizacje pozarządowe, instytucje rynku pracy, władze lokalne, poszczególne instytucje państwowe, a także zakłady pracy.

Bibliografia:

1. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, III kwartał 2006. Informacje i opracowania statystyczne, 2007, GUS, Warszawa.
2. Bugiel J., Haber L. H., 1971, *Ocena zmiany w zakresie humanizacji stosunków społecznych w zakładach pracy w latach 1967-1970*, „Humanizacja Pracy” nr 2-3.
3. Doktor K., 1966, *Kierunki działania [w]: Z problemów humanizacji pracy*, Praca zbiorowa. Warszawa.
4. Domański H., 1992, *Zadowolony niewolnik? Studium nierówności między kobietami i mężczyznami w Polsce*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
5. Domański H., 2002, *Co wiadomo na temat nierówności płci?*, „Res Publica Nowa”, nr 6.
6. Grzybowski S. M., 1947, *Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków.
7. Haber L. H., 1980, *Humanizacja pracy w procesie stabilizacji zakładów przemysłowych*, „Humanizacja Pracy” nr 1.
8. Haber L. H., 1984, *Możliwości związków zawodowych w zakresie humanizacji pracy*, „Humanizacja Pracy”, nr 4.
9. Jędrzycki W., 1993, *Humanizacja pracy: propozycje*, „Humanizacja Pracy”, nr 4.
10. *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, 2012, Główny Urząd Statystyczny, GUS, Warszawa.
11. *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, 2004, GUS, Warszawa.
12. Lisowska E., (red.), 2007, *Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, Warszawa.
13. Marks K., 1960, *Rękopisy ekonomiczno-filozoficzne z 1844 roku*, [w]: K. Marks i F. Engels, *Dzieła*. T. I. Warszawa.
14. *Monitoring Rynku Pracy, Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*, 2012, Materiał na konferencje prasową, z dnia 26.06, Departament Pracy, GUS, Warszawa.
15. Raport - *Polityka równości płci. Polska*, 2007, Wyd. Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa,
16. Sztumski J., *Humanizacja pracy w okresie transformacji*, 1996, *Humanizacja Pracy*”, nr 1 (175).
17. Titkow A., Duch-Krzysztozek D., Budrowska B., 2004, *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, Wydawnictwo Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa.
18. Walczak-Duraj D., 2001, *Ewolucja postaw społecznych wobec wartości pracy w Polsce*, „Humanizacja Pracy”, nr 1-2.

Strony internetowe

http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/zg/ASSETS_Wynagrodzenie.pdf.

http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/zg/ASSETS_Wynagrodzenie.pdf.

http://wiadomosci.ngo.pl/files/rownosc.ngo.pl/public/prawo_polskie/KrajowyProgram.pdf.

Pursuing to Grant Equal Rights for Men and Women in the Workplace as a Manifestation of Realization of the Idea of Humanization of Work

Summary

Taking up nowadays, in the XXI century, the issues of humanization of work one cannot omit the problems of gender discrimination in the workplace. All pursuits to realize the humanization of work should take into consideration the consequences of the lack of equal rights for men and women in the workers' communities. Unfortunately the gender equality is not a priority for Polish government policies and this is the reason why it is a chance to display the activity for the local authorities, the institutions of labour market, public administration and work places.

Key words: humanization of work, discrimination, gender discrimination.

Monika Zajac¹

Krakowska Akademia im. A.F. Modrzewskiego

Kobieta w pracy - ewenement czy norma?

Abstrakt

Artykuł dotyczy problematyki aktywizacji zawodowej kobiet w współczesnych czasach. W związku z tą problematyką skupiłam się na zjawisku feminizacji zawodowej oraz poruszyłam problem nieodpłatnej pracy kobiet, która zdaniem Beaty Mikuty mogłaby być podstawą do obliczenia wynagrodzenia dla gospodyń domowych. Podwójny ciężar obowiązków, łączenie sfery prywatnej z publiczną, stereotypowe ujęcie kobiet pracujących to niektóre z tematów poruszonych w tekście. Tymczasem z problematyką aktywizacji zostało powiązane pojęcie dyskryminacji kobiet mającej postać różnorodnych barier na rynku pracy. Badając problem poruszyłam również kwestię molestowania seksualnego, uwzględniając przy tym formy ochrony przed oprawcami. Całość została zakończona prawnymi formami ochrony pracownic z uwzględnieniem udogodnień jakie prawodawca stworzył dla pracujących matek.

Słowa kluczowe: dyskryminacja, równouprawnienie, molestowanie seksualne.

Wstęp

Samo słowo „równouprawnienie” jeszcze do niedawna okupione było bardzo negatywnym wydźwiękiem. Wraz z nim w głowie potencjalnego odbiorcy pojawiał się obraz feministek, pragnących wytępienia męskiej części populacji. Jednakże wszechobecny rozwój nakreślił nowe rama tegoż terminu skupiając się na problematyce dyskryminacji i jej przeciwdziałaniu. W świetle ujęcia socjologicznego owa dyskryminacja traktowana była jako (...) *mniejsze szanse dostępu do wykształcenia, zawodu, majątku, praw politycznych, prestiżu i innych cenionych dóbr, z tej tylko racji, że ktoś jest członkiem grupy będącej przedmiotem przesądów, czy negatywnych stereotypów i bez uwzględnienia jego indywidualnych kwalifikacji czy zasług* (Sztompka 2002: 22). Dlatego biorąc pod uwagę sytuację na rynku pracy postanowiłam niniejszy artykuł poświęcić problematyce aktywizacji zawodowej kobiet. Uwzględniając zarazem ograniczenia wynikające z aktywizacji, działania dyskryminacyjne oraz prawne aspekty ochrony przewidziane w ramach stosunków pracy.

¹ E- mail: monika1808@poczta.onet.pl

1. Istota nieodpłatnej pracy kobiet

Bazując na poglądach społecznych można zauważyć jak sytuacja kobiet i mężczyzn na przestrzeni wieków ewoluowała. Od patriarchy tworzącego sztywne ramy życia, w których kobiety wtłoczone zostały w sferę prywatną aż do współczesnego modelu rodziny opartego na równych prawach i obowiązkach. Owe przemiany uwarunkowane zostały poprzez ciągłe dążenia do podwyższania kwalifikacji, tym samym uwalniając kobiety z ograniczeń minionych epok. Niewątpliwie dało to początek samodzielności kobiet, ale zarazem spowodowało podwójny ciężar obowiązków. Dlatego też tak ważne jest zdefiniowanie nieodpłatnej pracy kobiet.

Zazwyczaj praca kojarzy nam się z uzyskiwaniem stosownego wynagrodzenia. Jednak nie jest tak do końca. Otóż bardzo często mówi się potocznie o tzw. *kurach domowych*, czyli kobietach, które w świetle opinii publicznej siedzą w domu i nic nie robią. Tymczasem realia są zgoła odmienne. Dlatego postanowiono przeprowadzić badania na ten temat z których jednoznacznie wynikało, iż wiedza osób na temat prac wykonywanych przez kobiety była druzgocąca. Wyniki okazały się jednak bardzo interesujące, gdyż uzmysłowiły jakie prace są wykonywane przez kobiety i jakie wynagrodzenie w związku z ich wykonywaniem by im przysługiwało. Udowodniono, iż przeciętna kobieta pełni w swoim domu wiele zawodów m.in. kucharki, sprzątaczkę, opiekunki do dzieci, praczki, pielęgniarki ect. Sięgając do badań Beaty Mikuty (Mikuta 2000: 479 - 480) można potwierdzić ten fakt, podkreślając zarazem, iż przeciętna kobieta prowadząca dom mogłaby spokojnie uzyskiwać kwotę pieniężną wielkości minimalnego wynagrodzenia za prace pełnione w domu, co można by było w przyszłości wykorzystać do obliczenia emerytur czy rent dla takich kobiet.

Tymczasem współczesny rynek pracy i ciągła walka o pozyskanie stanowiska spowodowały, iż stereotypowe podejście do rodziny czy obowiązków domowych uległo przekształceniom. Mężczyźni starają się ulżyć swoim wybrankom, w związku z czym zaczęli bardziej uczestniczyć w życiu rodzinnym, poprzez wykonywanie rozmaitych obowiązków. Jednakże rzeczywistość pokazuje, iż większość prac nadal znajduje się w rękach kobiet wtłaczając je w sytuację podwójnego obciążenia, w której, oprócz pracy zawodowej, zajmują się one domem, dziećmi i łącząc obie sfery: prywatną i publiczną (Budrowska: <http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/fe007budrowska.pdf>).

2. Sytuacja kobiet na rynku pracy

Niezależność oraz chęć realizacji własnych aspiracji niewątpliwie stanowi czynnik warunkujący pojawianie się kobiet na rynku pracy. Ciągła walka o podwyższanie kwalifikacji, własne ambicje to główne przesłanki w dążeniu do samorealizacji. Niewątpliwie wynika to z posiadanego wy-

kształcenia, które w mniejszym czy większym aspekcie kształtuje pojawienie się na rynku zatrudnienia. Zarówno kobiety jak i mężczyźni utożsamiają z tym możliwość awansu, wysokiego wynagrodzenia czy choćby utrzymanie stanowiska w tak niepewnej gospodarce.

Niestety, sytuacja kobiet i mężczyzn ukształtowana jest całkiem odmiennie. Kobiety pomimo takich samych kwalifikacji jak ich koledzy mają średnio 80% wynagrodzenia mężczyzn co powoduje, że potencjalna pracownica chcąc zarobić tyle samo co mężczyzna w ciągu roku, musiałaby przepracować 418 dni. Największa różnorodność zarobkowa pojawia się jednak na stanowiskach wysokich. Im wyższe stanowisko tym różnice są coraz znaczniejsze. W niektórych przypadkach wynoszą nawet 1/3 wartości wynagrodzenia (Titkow 2003: 268-302). Widać więc, iż mężczyźni to płeć uprzywilejowana zwłaszcza w sferze życia zawodowego. Poglądy społeczne nakreśliły ogólne schematy według których to Panowie odpowiedzialni są za wyżywienie rodziny, za dom, hamując tym samym aktywizację zawodową Pań. Należałoby w tym miejscu określić od jakiego momentu ta nierówność się pojawia. Otóż w świetle panujących poglądów nierówne traktowanie przede wszystkim zaczyna się już od momentu rekrutacji. Podczas rozmów kwalifikacyjnych potencjalni pracodawcy kreują sobie wizję przyszłego pracownika, chcąc pozyskać szczegółową wiedzę na temat życia osobistego kandydata. Plany na przyszłość, rodzina, chęć posiadania dzieci to tylko podstawowe pytania rekrutujących. Ponadto społeczeństwo znacząco wpłynęło na działania przedsiębiorców, którzy zaczęli utożsamiać kobiety jako bardzo kosztownych pracowników. Liczne L4, urlopy macierzyńskie, wychowawcze czy opiekuńcze to tylko kilka przykładów które rodzą się w głowie potencjalnego zatrudniającego. Przede wszystkim dotyczy to prestiżowych stanowisk, gdzie dyspozycyjność jest warunkiem priorytetowym (Golinowska 2004: 169-191). Bardzo często mówi się o problematyce seksizmu personalnego czy instytucjonalnego, które uwarunkowały taki stan rzeczy. Traktowanie jednej płci lepiej od drugiej czy to w sposób jawny czy też ukryty przeczy równemu traktowaniu kobiet i mężczyzn w naszym kraju. Problematiczne okazało się również posiadanie rodziny. Osoby samotne, bez zobowiązań, wykształcone, z doświadczeniem są bardzo poszukiwane a pracodawca mając do wyboru dwie osoby - z rodziną czy też bez niej - wybierze tego, który owej rodziny nie posiada. Ta sytuacja wynika z faktu całodobowej dyspozycyjności, zatrudniony może bowiem zostawać po godzinach, gdy będzie to konieczne, nie będzie żądał urlopów opiekuńczych, macierzyńskich czy wychowawczych dzięki czemu nie będzie kreował dodatkowych kosztów dla firmy (Titkow 2003: 268-302).

3. Ochrona osób zatrudnionych

W zakresie stosunków pracy bardzo często mamy do czynienia z różnorodnymi naruszeniami podstawowych praw pracownika. Przykładowymi przestępstwami w zakresie zatrudnienia są działania oddziałujące na wolność, godność jednostki (art. 190,191 Kodeksu Karnego²), na życie i zdrowie określonej osoby (art. 151, 156, 157, 158 KK). Jednakże w tym miejscu nie można pominąć regulacji zawartych w prawie cywilnym określających ochronę podstawowych dóbr osobistych człowieka (art. 23, 24 KC³).

Tymczasem czym są owe dobra osobiste? Otóż w ujęciu obiektywnym traktuje się je jako (...) *wartości obejmujące fizyczną i psychiczną integralność człowieka, jego indywidualność oraz godność i pozycje w społeczeństwie, co stanowi przesłankę samorealizacji osoby ludzkiej* (Ślęzak 2009: 16). Dobra osobiste w tym dobra każdego zatrudnionego takie jak choćby wolność, godność, cześć podlegają stosownej ochronie. Spośród środków ochronnych mających na celu zabezpieczenie praw jednostki w tym także pracownika znalazły się przepisy artykułów 24, 446, 448 KC. Przedmiotowa ochrona przewidziana jest w przypadku działań bezprawnych zagrożających czy naruszających określone dobra osobistego. Tymczasem znalazły się pewne odstępstwa od tej zasady. Ustawodawca podkreślił, iż bezprawność działań sprawcy podlega wyłączeniom a wśród nich znalazły się: zgoda uprawnionego, działanie na podstawie przepisów prawnych, wykonywanie prawa podmiotowego czy kwestie związane z jego nadużyciem (Ślęzak 2009: 59-60). Można więc powiedzieć o materialnych (odszkodowanie, zadośćuczynienie, zapłata określonej sumy na cel społeczny) jak i niematerialnych środkach ochronnych (zaniechanie działań, usunięcie skutków naruszeń) przewidzianych dla poszkodowanych, które zagwarantować mają poszanowanie praw jednostki (Szewczyk 2007: 145 - 153).

Niemniej powyższa ochrona była niewystarczająca, dlatego aby właściwie zadbać o interesy osób zatrudnionych ustawodawca poszerzył katalog środków prawnych o uregulowania prawa pracy. Wprowadzając w jego zakres przepis artykułu 11¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy⁴, w którym zaznaczono, iż (...) *pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika* (Dz. U. 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późniejszymi zmianami). Nie ulega wątpliwości, iż ochronie podlega godność ale również wolność czy choćby sfera życia prywatnego osoby zatrudnionej. Pracodawca nie może naruszać praw pracownika a co za tym idzie zobligowany jest do poszanowania jego osoby. Dobra osobiste pracowników w pełni zasługują na ochronę. Kodeks Pracy nie zawiera jednak bezpośredniej adno-

² Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny – dalej w skrócie KK.

³ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny – dalej w skrócie KC.

⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy – dalej w skrócie KP.

tacji odwołującej się do przepisów prawa cywilnego (art. 23, 24 KC) dlatego też na potrzeby powiązania tych aktów prawnych o równorzędnej pozycji zastosowano przepis artykułu 300 KP w którym zawarto pośrednie odesłanie do ochrony dóbr osobistych przewidzianych prawem cywilnym. Z powyższych rozważań można wysnuć wniosek iż Kodeks Pracy w sposób niepełny rozpatruje problematykę ochrony. Dlatego mówimy o kumulatywnym jej realizowaniu poprzez prawo cywilne i prawo pracy (Szewczyk 2007: 145-153).

4. Prawne aspekty przeciwdziałania dyskryminacji

Dyskryminacja płciowa w miejscu pracy to ciągle pojawiający się problem. Tymczasem ustawodawca w przepisie artykułu 11² KP zaznaczył stosowną regulację, iż (...) *pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu* (Dz. U. 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późniejszymi zmianami). Dając potencjalnym pracodawcom swego rodzaju wytyczne na to, jak mają traktować pracowników i na co mają zwrócić uwagę w zakresie stosunku pracy. Ponad to koniecznym stało się uregulowanie problematyki równouprawnienia dlatego też dokonano jej uściślenia w przepisie artykułu 11³ KP stwierdzając, iż jakkolwiek przejawy dyskryminacji są niedopuszczalne. W szczególności dotyczy to takich obszarów jak: wiek, płeć, narodowość, orientacja seksualna ect. (Kuźniar 2013: 7). Niestety, pomimo owych uregulowań kobiety nie są traktowane równo zwłaszcza w miejscu zatrudnienia. Dla zobrazowania tego problemu przytoczmy orzeczenie Sądu Najwyższego z lipca 2008 roku, rozpatrującego sprawę pracownicy przebywającej przez 7 miesięcy na zwolnieniu lekarskim. Owa sytuacja wynikała z jej odmiennego stanu jakim była ciąża. Po powrocie do pracy powódka zaczęła wykonywać swoje obowiązki. W trakcie realizowania stosunku pracy skierowała ona pismo do naczelnika urzędu w którym przedstawiła iż jeden z pracowników dopuścił się względem niej działań mających znamiona mobbingu. Uznano jednak, że oskarżenie jest bezpodstawne, a skarżąca jest osobą bardzo konfliktową. Następnie wniesiono do dyrektora placówki o przeniesienie powódki do innego wydziału. Po tych wydarzeniach poszkodowana ponownie przebywała na zwolnieniu lekarskim, co skutkowało wypowiedzeniem jej umowy o pracę z zachowaniem trzy miesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódka zwróciła się o rozpatrzenie przedmiotowej sprawy przez Sąd Rejonowy, który po wnikliwym rozpatrzeniu materiału dowodowego wydał wyrok w przedmiotowej sprawie podkreślając, iż wypowiedzenie doręczone powódce było przeprowadzone prawidłowo. Poszkodowana nie aprobuując stanowiska Sądu Rejonowego zwróciła się do sądu wyższej instancji aby ponownie rozpatrzył zaskarżony wyrok. Sąd Okręgowy w Katowicach w 2007 roku bazując na materiale

dowodowym zgromadzonym we wcześniejszym postępowaniu zasądził na rzecz skarżącej odszkodowanie w wysokości 14.130,57 zł z tytułu nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę, w pozostałych punktach odrzucając żądania strony. Niemniej orzeczenie sądu nie satysfakcjonowało poszkodowanej co skutkowało wniesieniem skargi kasacyjnej na wokandę Sądu Najwyższego, który postanowił oddać do ponownego rozpatrzenia sprawę Sądowi Okręgowemu w Katowicach podkreślając liczne niewiadome jakich sąd niższej instancji nie zweryfikował (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2008 roku, I PK 294/07, System Informacji Prawnej Lex). Bazując na powyższej sprawie można zauważyć jak skomplikowane są postępowania dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji. Szereg odwołań stron spowodował iż owa sprawa była weryfikowana przez sąd rejonowy, okręgowy i najwyższy. Dyskryminacja okazała się zjawiskiem powszechnym dlatego ustawodawca chcąc zabezpieczyć interesy poszkodowanych zamieścił w Kodeksie Pracy stosowną adnotację (art. 18^{3d} KP) na podstawie której poszkodowany ma prawo do uzyskania stosownego odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Bazując na orzecznictwie Sądu Najwyższego można zauważyć jakie działania dyskryminujące można zastosować w stosunku do pracownika. Chcąc zobrazować ową sytuację posłużmy się wyrokiem z 2007 roku. W przedmiotowej sprawie powódka została dotknięta działaniami dyskryminacyjnymi swojego przełożonego. Przejawiało się to m.in. antypatią kierownika działu. Pozwana wielokrotnie używała względem swojej pracownicy słów *debilka*, *idiotka* w obecności klientów czy pozostałych pracowników. Nieustannie czyniła jej aluzje do wykonywanych przez poszkodowaną prac nawet gdy nie było ku temu podstaw. Wtrącała się w jej życie prywatne, zmieniała grafiki czy też nakazywała pracę w godzinach nadliczbowych. Cała sytuacja panująca w firmie została naświetlona dyrektorowi i innemu kierownikowi ale nie zostały podjęte w tym kierunku żadne działania mające na celu zaprzestanie dyskryminacji powódki. Bazując na informacjach ujawnionych w toku postępowania Sąd Rejonowy uznał iż działania pozwanej miało znamiona czynu niedozwolonego. Tymczasem pracodawca poprzez swoją bierność naruszył zasadę równego traktowania w miejscu pracy, co stało się podstawą do zasądzenia na rzecz powódki stosownego odszkodowania (art. 18^{3d} KP). Strona pozwana nie zgodziła się z wyrokiem, czego skutkiem było postępowanie przed sądem drugiej instancji. Sąd Okręgowy potrzymał stanowisko sądu pierwszej instancji i zaznaczył że działania jednego z kierowników firmy doprowadzające do nękania podwładnego - były niezgodne z prawem. Do wyroku została złożona skarga kasacyjna, w której pozwani podkreślali nieprawidłową wykładnię przepisów będących podstawą ustalenia na rzecz powódki stosownego odszkodowania. Po rozpatrzeniu wniosku Sąd Najwyższy uznał iż skarga kasacyjna jest bez-

podstawna. Tym samym, podkreślił, iż zarówno sąd rejonowy jak i okręgowy dokonały właściwej wykładni przepisów w zakresie niniejszej sprawy (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/2007, System Informacji Prawnej Lex). Pracownicy, którzy doświadczyli dyskryminacji w miejscu pracy mają prawo wystąpienia do sądu o odszkodowanie w kwocie równej co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu. Tutaj powódka starała się o uzyskanie odszkodowania w kwocie 30 000 zł, jednak sąd zmniejszył tę sumę do 10 000 zł. Niewątpliwie w postępowaniach z zakresu dyskryminacji w miejscu pracy ciężar dowodu spoczywa na pracodawcach, którzy muszą udowodnić swoją niewinność i wykazać iż prowadzone przez nich działania miały charakter niedyskryminujący (Kuźniar 2013: 8 - 15).

5. Naruszenia praw pracownika - molestowanie seksualne w pracy

Biorąc pod uwagę problematykę aktywizacji zawodowej kobiet bardzo często w literaturze jak i w orzecznictwie można spotkać się ze zjawiskiem molestowania seksualnego. W ujęciu zaleceń Komisji Europejskiej z 27 listopada 1991 roku dotyczącej ochrony godności kobiet i mężczyzn w pracy termin ten został zdefiniowany jako działania poniżające, obraźliwe, których dana osoba nie jest w stanie zaakceptować, o czym informuje swego oprawcę. Co istotne, działania te mają charakter bezprawny dopiero gdy ofiara wskazuje swoją dezaprobatę na ten typ zachowań. Poszkodowana staje się zastraszona co w konsekwencji powoduje, coraz gorsze warunki pracy a ona sama zaczyna gorzej pracować.

Skupiając się jednak na molestowaniu w miejscu pracy głównie zakładaliśmy podejście dyskryminacyjne pracodawcy ze względu na płeć. Kodeks Pracy uregulował niniejszą problematykę wskazując w przepisie artykułu 18^{3a} § 6, iż (...) *dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne)* (Dz. U. 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późniejszymi zmianami). Dotykane, żarty o zabarwieniu seksualnym to przykładowe formy zachowań mogące naruszyć prawa jednostki. Tymczasem molestowanie seksualne może przyjmować różną formę: stwarzania nieprzyjemnych warunków pracy czy szantażu seksualnego. W pierwszym zainteresowanie seksualne współpracowników wpływa negatywnie na prace poszkodowanego co obniża jego efektywność. Żarty, zniewagi, wulgaryzmy tworzą tym samym „wrogie środowisko” dla molestowanego pracownika. Natomiast druga forma zakładała szantaż polegający na zastraszaniu zatrudnionego utratą pracy, brakiem awansów lub

przeniesieniem go na gorsze stanowisko (Molestowanie seksualne: <http://www.mobbing-dyskryminacja.pl/molestowanie.html>). Założono, iż podmiotami molestującymi są pracodawcy, przełożeni czy współpracownicy, którzy wykorzystują swoją pozycję dla niecznych celów. Zazwyczaj temu procederowi ulegają młode, atrakcyjne osoby chcące utrzymać się w firmie, pragnące awansować co często jest wykorzystywane przez przełożonych. Tymczasem pracodawcy są zobligowani do poszanowania praw jednostki czy do stosowania działań prewencyjnych mających zapobiec niniejszym naruszeniom. Molestowanie stanowi przekroczenie granic prawnych i podlega stosownym sankcją. Upomnienie, przeniesienie do innego działu czy na inne stanowisko, wypowiedzenie umowy o pracę to tylko kilka z możliwości jakie można zastosować w stosunku do dewianta (Szewczyk 2007: 283 – 306). Jeżeli pracownik postanowi wystąpić do sądu to ciąży na nim obowiązek udowodnienia naruszeń jakie zostały dokonane w związku z molestowaniem seksualnym. Istotnym jest by określić rodzaj molestowania z jakim zetknął się pracownik. W przypadku stwarzania nieprzyjaznych warunków ofiara może powołać się na przepisy artykułów 11¹ czy 15 KP ale również na uregulowania cywilistyczne (art. 23 i 24 KC). Natomiast w sytuacji *wrogiego środowiska* poszkodowany może wystąpić o odszkodowanie zgodnie z uregulowaniami przepisu artykułu 18^{3d} KP. W tym przypadku ciężar dowodu zostaje przeniesiony na pracodawcę, który będzie musiał udowodnić, iż pogorszenie warunków zawodowych pracownika wynika z obiektywnych kryteriów (Molestowanie seksualne, <http://www.mobbing-dyskryminacja.pl/molestowanie.html>).

Zagadnienie molestowania seksualnego stało się również przedmiotem zainteresowania prawa karnego. W przepisie artykułu 197 § 1 i 2 KK czytamy, iż:

§ 1. Kto przemocą, groźbą bezprawną lub podstępem doprowadza inną osobę do obcowania płciowego, podlega karze pozbawienia wolności od lat 2 do 12.

§ 2. Jeżeli sprawca, w sposób określony w § 1, doprowadza inną osobę do poddania się innej czynności seksualnej albo wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8 (Dz. U. 1997, Nr. 88 Poz.553).

Środkami jakie sprawca może użyć w świetle powyższego przepisu to groźba, podstęp czy przemoc wyrażająca się m.in. w związaniu ofiary, biciu. Przedmiotem ochrony staje się więc wolność w zakresie samostanowienia dotycząca sfery seksualnej. Naruszenie owej wolności podlega w świetle uregulowań prawnych karze pozbawienia wolności. Tymczasem bardzo często poszkodowane osoby może przytłaczać sytuacja w jakiej się znalazły i którą sprawca wykorzystuje dla własnych celów (np. obcując z kobietą dzięki czemu będzie ona mogła pozostać w pracy, czy też uzyskać lepszą pozycję w firmie). Ustawodawca odniósł się i do takich sytuacji zamieszczając

stosowną adnotację w przepisie artykułu 199 § 1 KK zakładając, iż oprawca może podlegać karze od 3 do 5 lat pozbawienia wolności, w zależności czy szkoda została dokonana na rzecz osoby małoletniej czy też nie (Komentarz do art. 199 kodeksu karnego: Marek 2007). W sprawach z zakresu molestowania najpierw należy zwrócić się do przełożonego, pracodawcy, Państwowej Inspekcji Pracy a dopiero jeżeli wyczerpiemy te środki skierować sprawę do sądu. Więc jeżeli kiedykolwiek doświadczy się zachowania które godzi w naszą osobę, naszą godność, jest obraźliwe i odnosi do seksualności należy niezwłocznie podjąć jakiegokolwiek działania mające na celu zaprzestanie naruszeń.

6. Ochrona kobiet w pracy

Bardzo dużo mówi się o nierównym traktowaniu kobiet zapominając jednak o modyfikacjach jakich dokonał ustawodawca zwłaszcza na rzecz pracownic które łączą sferę życia zawodowego z macierzyństwem. W ósmym dziale Kodeksu Pracy została uregulowana problematyka prawnej ochrony pracownic, które spodziewają się dziecka. Sięgając choćby do przepisu artykułu 177 KP (...) *pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy*. Tym samym zagwarantował ochronę prawną na mocy której dopiero po zaistnieniu konkretnych przesłanek zawartych w przepisie artykułu 52 KP można mówić o rozwiązaniu umowy dyscyplinarnie. Pracownicy przysługuje również ochrona jeżeli w trakcie wypowiedzenia zajdzie w ciążę. Jednak znalazły się wyjątki od tej reguły, które podkreślają możliwość zwolnienia pracownicy zatrudnionej na okres próbny, którego czas trwania nie przekracza 1 miesiąca. Ustawodawca nie poprzestał wyłącznie na tej regulacji. W zakresie wykonywania stosunku pracy przez kobietę ciężarną pojawił się szereg przywilejów wśród których znalazły się zakaz nadgodzin, zakaz wykonywania pracy która negatywnie mogłaby wpłynąć na stan w jakim znajduje się kobieta, zakaz dyżurów, 100% chorobowego ect. Jednakże w zakresie zagadnienia ochrony kobiet ciężarnych w pracy chyba najważniejszym jest problematyka urlopów macierzyńskich unormowana przepisem artykułu 180 KP. Niniejszy okres stanowi niezbywalne prawo każdej pracującej matki a czas jego trwania warunkowany jest od ilości narodzonych dzieci przy jednym porodzie. W świetle powyższego przepisu może on wynosić od 20 tygodni – przy urodzeniu jednego potomka do nawet 37 tygodni przy narodzinach pięciorga i więcej dzieci. Prócz tego warto rozróżnić formy urlopu macierzyńskiego, które ustawodawca określa jako obligatoryjny i fakultatywny. W zakresie tego

drugiego uregulowanego w przepisie artykułu 182¹ KP, kobieta w zależności od liczby urodzonych dzieci może domagać się od 6 do nawet 8 tygodni dodatkowego urlopu, bezpośrednio po zrealizowaniu podstawowego wymiaru okresu macierzyńskiego. Jest on udzielany na pisemny wniosek zainteresowanej i może zostać udzielony jednorazowy na okres 1 tygodnia lub stanowić wielokrotność udzielaną po zakończeniu podstawowego wymiaru okresu macierzyńskiego.

Udogodnienia w zakresie wychowania dziecka nie są jednak jednostronne bowiem ustawodawca uwzględnił także sytuacje ojców, przyznając im tzw. urlop ojcowski (art. 182³ KP). Warunkiem skorzystania z przedmiotowego uprawnienia jest spełnienie jednej z dwóch przesłanek. Pierwsza z nich zakłada, iż matka zrzeka się na rzecz ojca swojego urlopu po wykorzystaniu 14 tygodni, natomiast druga, iż ojcu dziecka pozostawiona zostanie część fakultatywna urlopu. Wymiar owego uprawnienia od stycznia 2012 roku wynosi 2 tygodnie. Warunkiem jego uzyskania jest złożenie pisemnego wniosku przez ojca dziecka do pracodawcy, co najmniej 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu. Owe udogodnienie gwarantuje ojcom powrót do pracy po upływie stosownego okresu, na warunkach adekwatnych do tych jakie posiadał przed zawnioskowanym urlopem. Wraz z przytoczonymi modyfikacjami wprowadzonymi w Kodeksie Pracy ustawodawca poruszył również wątek powrotu do pracy kobiet, których okres macierzyński uległ zakończeniu. Bazując na przepisie artykułu 183² KP podkreślono, iż pracodawca ma zapewnić matce powracającej z urlopu funkcje jakie wykonywała przed tym okresem lub inne stanowisko adekwatne do kwalifikacji zawodowych jakie posiada. Analogicznie stosuje się to w aspekcie wynagrodzenia które powinno mieć taką samą postać jak przed urlopem macierzyńskim. Ponadto w Kodeksie poruszono również wątek urlopów wychowawczych, przysługujących pracownikom jeżeli zostanie spełniona podstawowa przesłanka w postaci zatrudnienia minimum 6 miesięcy wtedy okres urlopu wynosi 3 lata (Kuźniar 2013: 149 - 152).

Zakończenie

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania dotyczące problematyki równouprawnienia kobiet nasuwa się szereg wniosków, z których najważniejszy brzmi: gospodarka wolnorynkowa nie jest jeszcze gotowa na przyjęcie Pań tak jak one sobie to wyobrażają. Ciągłe w mediach słyszy się o przejawach naruszania podstawowych praw kobiet, o molestowaniu seksualnym, o mobbingu. Tymczasem problematyka dyskryminacji ulega ciągłym przemianom a to co kiedyś stanowiło dewiacje obecnie zostało wyzbyte na rzecz nowych preferencji. Należy również wziąć pod uwagę, szereg uprawnień nakreślonych przez ustawodawcę, które w szerszym lub w węższym zakresie mają chronić interesy kobiet pracujących. Wydłużenie okresu otrzymywania

świadczeń chorobowych przez ciężarne, przerwy na karmienia (od 30 do 45 minut w zależności od ilości urodzonych dzieci przy jednym porodzie), becikowe, urlopy macierzyńskie, wychowawcze to tylko przykłady przywilejów jakie spotykają pracujące matki (Gadomska, Gortyńska, Ordak 2011: 32-60). Jednakże bazując na realiach rynku pracy i zestawiając je z uregulowaniami prawnymi należy zadać sobie pytanie, dlaczego pomimo tak cudownie wykreowanej wizji matki pracującej tak mało Pań decyduje się na założenie rodziny? Jednak na to pytanie musi już sobie odpowiedzieć każda z nas? Gdyż to tylko od nas samych, naszego samozaparcia i walki zależy to czy pogodzimy sferę życia prywatnego z publicznym.

Bibliografia:

1. Budrowska B., *Nieodpłatna praca kobiet i próby jej wyceny*, <http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/fe007budrowska.pdf>.
2. Gadomska M., Gortyńska S., Ordak G., *Poradnik dla pracującej matki – od ciąży do przedszkola*, dodatek do „Rzeczpospolitej”, Warszawa.
3. Golinowska S., 2004, *Praca z perspektywy płci. W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym. Polska*, Wyd. UNDP, Warszawa.
4. Kuźniar A., 2013, *Kodeks Pracy 2013 z komentarzem*, nr 1, Infor PL S.A., 2013, książka w postaci pliku PDF.
5. Marek A., 2007, *Komentarz do ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz.U.97.88.553)*, [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, LEX, 2007, wyd. IV.
6. Mikuta, B., 2000, *Studia nad wartością pracy domowej w mieście i na wsi ze szczególnym uwzględnieniem realizacji funkcji żywieniowej*, praca doktorska, SGGW, Warszawa.
7. *Molestowanie seksualne*, <http://www.mobbing-dyskryminacja.pl/molestowanie.html>.
8. Szewczyk H., 2007, *Ochrona dóbr osobistych*, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa.
9. Sztompka P., 2000, *Socjologia*, Wydawnictwo Znak, Kraków.
10. Ślęzak P., 2009, *Ochrona prawa do wizerunku*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
11. Titkow A., 2003, *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia kariery kobiet*, Warszawa, Wyd. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
12. *Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy*, Dz. U. 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późniejszymi zmianami, System Informacji Prawnej Lex Warszawa.
13. *Ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks Karny*, Dz. U. 1997, Nr 88 poz. 553 z późniejszymi zmianami, System Informacji Prawnej Lex,

Warszawa. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/2007, System Informacji Prawnej Lex, Warszawa.

14. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2008 r., I PK 294/07, System Informacji Prawnej Lex Warszawa.

Women at Work - Exception or Standard?

Summary

Article deals with the issues of female economic activity in modern times. In connection with this issue I focused on the phenomenon of the feminization of employment, and I presented the problem of women's unpaid work, which, according to Ms Beata Mikuta could be the basis for the calculation of compensation for housewives. Double burden of responsibilities, combining the private sphere to the public, stereotypical approach to working women are some of the themes raised in the text. However, the issues of women job market activation has been linked to the concept of discrimination against women having the form of a variety of barriers in the labor market. Researching the problem I showed the issue of sexual harassment, taking into account the form of protection from abusers. At the end of the article there are legal forms of protection of female workers, taking into account that the legislature has created benefits for working mothers.

Key words: discrimination, gender, sexual.

*Jan Duraj*¹

Uniwersytet Łódzki

Asymetryczność i komplementarność społecznej i biznesowej przedsiębiorczości

Abstrakt

Artykuł jest próbą syntetycznego spojrzenia na złożony i zróżnicowany charakter przedsiębiorczości podejmowanej i realizowanej przez przedsiębiorstwa społeczne. Składa się z dwóch części. W części pierwszej zamieszczone zostały zasadnicze kwestie, odnoszące się do tworzenia wartości społecznych i wartości ekonomicznych w działalności przedsiębiorstw społecznych. Kreację wartości uznano za najistotniejszą cechę przedsiębiorczości społecznej i biznesowej. Eksponowane w części drugiej artykułu integralność i wzajemne przenikanie się obydwu kategorii wartości stały się podstawą opisów oraz analizy procesów tworzenia i podziału wartości ekonomicznych zakorzenionych w systemie zarządzania przedsiębiorstwem społecznym. Zostały one wzbogacone autorskim modelem kreacji wartości społecznej oraz przejęcia wartości ekonomicznej w przedsiębiorstwie społecznym.

Słowa kluczowe: asymetria, komplementarność, przedsiębiorczość społeczna, przedsiębiorczość biznesowa, przedsiębiorstwo społeczne, wartość społeczna, wartość ekonomiczna, wartość przejęta.

Wstęp

Zasadniczym celem artykułu jest przedstawienie uzasadnień postrzegania i respektowania asymetrycznego i komplementarnego charakteru procesów tworzenia wartości społecznych oraz wartości ekonomicznych przez przedsiębiorstwa społeczne.

Przedsiębiorstwa społeczne są specyficznymi jednostkami gospodarczymi. Są to organizacje hybrydowe o hierarchicznej dwuskładnikowej strukturze głównych celów działania, z dominującą misją społeczną, w której zakorzenione są wszystkie działania ekonomiczne. Przedsiębiorstwa te łączą bowiem działalność biznesową z działalnością społeczną, zmierzając do wypełniania określonej misji społecznej i tym samym stworzenia instytucji społecznych, rozumianych w kategorii wspólnych oczekiwań społecznych. Są one określonymi aktorami społecznymi, którzy mają wpływ nie tylko na wyniki ekonomiczne firmy i gospodarkę, ale także na relacje społeczne i tym samym na instytucje społeczne. Instytucje społeczne są bowiem sieciami

¹ janduraj@op.pl

wzajemnie powiązanych reguł i norm rządzących relacjami społecznymi, które tworzą określone zachęty, przyzwolenia, ograniczenia i zakazy podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej. Można je widzieć jako rezultat (...) *celowych działań, podejmowanych w konkretnym społecznym kontekście, co tworzy społeczne oczekiwania i przez to pomaga stabilizować „dobre” relacje lub porządek społeczny* (Maurer 2013: 23).

Uzasadnienie podjęcia rozważań nad asymetrycznością i komplementarnością wartości społecznej i wartości ekonomicznej wynika z wielu różnorodnych przesłanek zawartych w teorii zarządzania oraz z doświadczeń przedsiębiorczości i funkcjonowania przedsiębiorstw społecznych. Sama przedsiębiorczość społeczna jest niezmiernie ważnym problemem społecznym, ekonomicznym i kulturowym, ocenianym z wielu różnorodnych perspektyw i poziomów analizy (Duraj 2000: 7-21). W ocenie przedsiębiorczości wyróżnić można podejście procesowe, podmiotowe i instrumentalne. Jest ono obecne nie tylko w indywidualnej i organizacyjnej przedsiębiorczości społecznej i biznesowej, ale znajduje wyraz również w aktywności politycznej i kulturowej. Posiada różnorodny charakter i przebiega w określonym środowisku społeczno-gospodarczym, kulturowym i naturalnym. Ze swej istoty jest procesem obiektywnym, zorientowanym na innowacyjne zastosowanie i połączenie nowych zasobów z zasobami istniejącymi dla zaspokojenia i rozwoju potrzeb społecznych, a tym samym z tworzeniem wartości ekonomicznej i nowej wartości społecznej. Wartości te zdeterminowane są wieloma różnorodnymi czynnikami.

W opracowaniu przyjęto relatywnie wąskie rozumienie pojęcia przedsiębiorczości i przedsiębiorstwa społecznego. Zostało ono bowiem potraktowane jako narzędzie tworzenia wartości społecznej i zarazem powstawania wartości ekonomicznej. W podejściu instrumentalnym przedsiębiorstwo społeczne jest określoną formą zorganizowania przedsiębiorczości społecznej i jako narzędzie realizacji misji i celów społecznych powinno swoją działalnością przyczyniać się do odpowiedzialnego kreowania wartości. Jego działalność jest reakcją na deficyt skuteczności rozwiązywania problemów społecznych przez rynek i państwo. Ważne miejsce w powstawaniu zorganizowanej przedsiębiorczości społecznej i przedsiębiorczości biznesowej w formie przedsiębiorstwa społecznego zajmują autonomiczne motywy odpowiedzialnego tworzenia i rozwoju kapitału społecznego przez osoby fizyczne oraz jednostki organizacyjne.

1. Tworzenie wartości społecznych i wartości ekonomicznych w działalności przedsiębiorstw społecznych

Pojęcie wartości nie należy do prostych i znanych pojęć. Wartość posiada zarówno szersze jak i węższe znaczenie. Wartością zajmuje się ogólna teoria wartości, która bada pojęcia wartości, wywodzące się z etycznych koncepcji dobra. W węższym znaczeniu jest to nie tylko teoria wartości, posiadająca wiele i interdyscyplinarny charakter, lecz także praktyka ludzkiego działania.

Wykorzystując dla realizacji celu artykułu jedno wybrane i to tylko słownikowo zdefiniowane pojęcie wartości wskazać można, że wartość jest cechą lub zespołem cech właściwych danej osobie lub rzeczy, stanowiących o jej walorach cennych dla ludzi, mogących zaspokoić jakieś potrzeby (Słownik Języka Polskiego 1981: 660). Potrzeby te zmieniają się, tworząc zróżnicowaną w czasie i przestrzeni sieć wpływu różnych czynników i warunków na system wartości uznawanych i realizowanych w określonych środowiskach i warunkach ekonomiczno-społecznych, kulturowych i politycznych. Zmieniające się potrzeby oraz warunki i sposoby ich zaspokojenia mogą wywoływać komplementarne, integracyjne i konfliktogenne relacje między wartościami. Cechuje je na ogół nieliniowość, co powoduje, iż w procesach tworzenia wartości oraz w jej przejmowaniu ma miejsce zmieniająca się ilość i różnorodność źródeł kreacji i destynacji wartości. Tego rodzaju spostrzeżenia odnoszą się także do problemów przedsiębiorczości społecznej kreowanej i realizowanej w procesach zarządzania przedsiębiorstwami.

Zarządzanie przedsiębiorstwem społecznym zorientowane jest na skuteczną i efektywną realizację misji społecznej, będącej powodem oraz racją jego istnienia i działania. Jest ono zatem podmiotem formułującym i realizującym wiele celów funkcjonowania i rozwoju. Są to, generalnie rzecz biorąc, cele społeczne i cele ekonomiczne. Cele społeczne adresowane są do wszystkich interesariuszy przedsiębiorstwa, zaś cele ekonomiczne przede wszystkim do jego właścicieli oraz zarządzających i wierzycieli finansowych. Wyróżnienie wśród interesariuszy właścicieli, agentów i wierzycieli finansowych przedsiębiorstwa jest wynikiem postrzegania odmienności ich zadań, oczekiwań oraz sytuacji prawnej i ekonomicznej. Są to oczekiwania związane zwykle z realizacją określonych wartości ekonomicznych, które można wyrazić określoną rentownością posiadanego i zaangażowanego majątku oraz poniesionego przez nich ryzyka. Natomiast oczekiwania pozostałych interesariuszy przedsiębiorstwa odnoszą się do społecznych problemów bliższego i dalszego otoczenia tej jednostki. Problemy te nie mają tylko charakteru lokalnego. Ich zaistnienie i rozwiązanie może posiadać także rezonans globalny. Z tego też względu za zasadnicze kwestie zarządzania przedsiębiorstwami społecznymi należy uznać równoważenie rozwiązań problemów

społecznych, ekonomicznych i otoczenia przez działania wzmacniające wartości społeczne, których źródłem jest efektywne ekonomicznie wykorzystanie zasad i narzędzi zarządzania biznesowego.

Komplementarność wartości społecznych i wartości ekonomicznych w działalności przedsiębiorstw społecznych znajduje wyraz we wzajemnym wzmacnianiu i uzupełnianiu działań gospodarczych i społecznych, pozwalających na osiągnięcie pozytywnych efektów synergicznych działania przedsiębiorstw społecznych. Jest ona bowiem wynikiem uzupełniania się wartości i wyraża określoną relację wzajemności. W relacji tej można dostrzec także występowanie sprzeczności między wartościami ekonomicznymi i wartościami społecznymi. Co oznacza, że nie można formułować twierdzeń o istnieniu pełnej komplementarności wartości ekonomicznych i wartości społecznych. Sprzeczność taka może mieć miejsce w wyniku podziału wytworzonych wartości ekonomicznych między właścicieli i przedsiębiorstwo oraz zdominowania zarządzania przez system kontroli wyników finansowych.

Kreację wartości społecznej uznać należy bez wątpienia za najistotniejszą cechę przedsiębiorczości społecznej. Jest ona „duszą i ciałem” podejmowanych i realizowanych działań przez przedsiębiorców, będących zarówno osobami fizycznymi, jak i określonymi jednostkami organizacyjnymi. Tworzenie wartości może być tutaj zdefiniowane jako proces realizacji ekonomicznych i pozaekonomicznych korzyści dla interesariuszy przedsiębiorstwa i społeczeństwa. Abstrahując od kryteriów i mierników oceny tworzonej wartości przez przedsiębiorstwa społeczne wskazać można na zasadniczą podstawę formułowania tego rodzaju oceny. Może nią być idea społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa i tym samym zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstwa. Tworzenie wartości społecznej jest odzwierciedleniem pozytywnego wpływu działalności przedsiębiorstwa na życie gospodarcze, społeczne, kulturowe i środowisko naturalne.

Przyjęte w opracowaniu podejście komplementarne do tworzenia wartości ekonomicznej i wartości społecznej przedsiębiorstwa społecznego może pełniej przystawać do koncepcji zakorzenienia wartości ekonomicznej w systemie realizowanych wartości społecznych przez tego rodzaju jednostki gospodarcze, aniżeli podejście funkcjonalne. W podejściu funkcjonalnym ma miejsce wyraźna perspektywa badawcza, przekształcająca wartości ekonomiczne w środki realizacji celów społecznych i wyznaczająca im wyraźną rolę pomocniczą w realizacji społecznej misji przez przedsiębiorstwo. Z tego też względu przedsiębiorstwo społeczne traktuje się w literaturze przedmiotu jako jednostkę służącą (...) *raczej członkom lokalnej społeczności aniżeli poszukiwaniu zysku, niezależnie zarządzane, z demokratycznym procesem podejmowania decyzji oraz prymatem ludzi i pracy nad kapitałem w dystrybucji osiągniętego dochodu* (Defourny, Nyssens 2008: 7–8).

W perspektywie postrzegania charakteru komplementarnego wartości ekonomicznej i wartości społecznej tworzonych przez te hybrydowe przedsiębiorstwa możemy dostrzec znaczenie i ważność zakorzenionego charakteru biznesowej przedsiębiorczości w systemie realizowanych przez nie misji społecznych. Jest to spojrzenie na przedsiębiorstwo społeczne niejako z fizjologicznej perspektywy realizacji przez nie funkcji życiowych w określonych warunkach. Ta swoistego rodzaju metafora przedsiębiorstwa społecznego koncentruje uwagę na procesach działania, sprawowanych funkcjach oraz warunkach organizacyjno-ekonomicznych i społecznych skutecznej i efektywnej realizacji misji (Duraj 2012: 12). Tym samym wskazanie na zakorzeniony charakter biznesowej działalności przedsiębiorstw społecznych w systemie realizowanych misji społecznych ma w swej intencji podkreślenie wagi i znaczenia komplementarnego charakteru relacji tych wartości w sieci powiązań społeczno-gospodarczych i kulturowych ich tworzenia i podziału. Jest to zatem też integracyjna perspektywa wyjaśnienia, zawierająca m.in. odpowiedź na trzy następujące pytania: w jaki sposób funkcjonują tego rodzaju hybrydowe organizacje gospodarcze? jakie miejsce w systemie zarządzania zajmują zależności między ekonomicznymi i społecznymi wartościami? oraz jak konkretne warunki i czynniki społeczne stają się ważne dla działań podejmowanych i realizowanych przez przedsiębiorstwo społeczne w sferze ekonomicznej? Tym samym w rozważaniach zawartych w artykule można znaleźć odniesienia również do koncepcji zakorzenienia sformułowanej przez M. Granovettera i umiejscowienia problemu zakorzenienia działań gospodarczych w strukturze relacji społecznych we współczesnym społeczeństwie (Grzesiuk 2013: 48).

Odniesienia te mają swoje uzasadnienia w potrzebie tworzenia systemu prewencji i ograniczania negatywnego wpływu czaru i komercji efektów ekonomicznych na rzecz wzmocnienia ich roli i znaczenia dla realizacji wartości społecznych przez te przedsiębiorstwa. Tym samym można podkreślić, że podniesiona w tytule opracowania kwestia asymetryczności i komplementarności społecznej i biznesowej przedsiębiorczości może być uznana za próbę cząstkowego spojrzenia na złożone procesy zarządzania przedsiębiorstwem społecznym.

2. Procesy tworzenia i podziału wartości ekonomicznych zakorzenionych w systemie zarządzania przedsiębiorstwem społecznym

Ekspozycja społecznego charakteru działań gospodarczych realizowanych na poziomie przedsiębiorstw społecznych i tym samym społecznej wartości tych działań jest nie tylko naturalnym i niezbędnym wskazaniem na uzasadnione widzenie wartości ekonomicznych jako korzeni przedsiębiorstwa. Tego rodzaju metafora pozwala na wyeksponowanie specyfiki zarzą-

dzania przedsiębiorstwami społecznymi, a także na podkreślenie wagi i znaczenia realizacji paradygmatu priorytetu misji i celów społecznych z wykorzystaniem wewnętrznych procesów przedsiębiorczości biznesowej.

Paradygmat priorytetowości misji i celów społecznych nad celami ekonomicznymi działania przedsiębiorstw społecznych podkreśla relacje między przedsiębiorczością społeczną i przedsiębiorczością biznesową. Istniejące związki występujące między tymi rodzajami przedsiębiorczości oraz w ich ramach wykazują różnorodny charakter, który można – jak się wydaje – sprowadzić do swoistej dominacji wartości społecznych nad wartościami ekonomicznymi w działaniach przedsiębiorstw społecznych. Pogląd ten można zarówno odnieść do dwóch składników wartości, tj. do postrzeganej wartości subiektywnej określanej przez interesariuszy oraz wartości wymienianej osiągananej z chwilą sprzedaży i kupna produktu lub usługi (Bowman, Ambrosini 2000: 4).

„Korzenie” przedsiębiorstwa podzielić można – za naukami biologicznymi – na korzenie pierwotne i korzenie przybyszowe. Pierwsze z nich są niezbędne do powstania przedsiębiorstwa oraz stworzenia rozczłonkowanego układu działań penetrujących istniejący rynek działania gospodarczego. Ich źródłem jest wyasygnowanie przez właścicieli określonego kapitału założycielskiego mającego służyć podejmowaniu i realizacji działalności społeczno-gospodarczej w określonym środowisku biznesowym i społecznym. Rozpoczęcie działalności i jej pomyślna kontynuacja na rynku pierwotnym wymaga z czasem realizacji strategii penetracji rynku przez przedsiębiorstwo. Każde przedsiębiorstwo z chwilą pojawienia się na rynku musi wzmacniać i rozwijać system korzeni pierwotnych oraz tworzyć system korzeni przybyszowych. Można powiedzieć o istnieniu dwóch rozwiązań wzmacniających system zakorzenienia wartości ekonomicznych w działalności przedsiębiorstwa społecznego. Pierwsze rozwiązanie jest skierowane na wzmocnienie i rozwój wewnętrznych instrumentów oraz mechanizmów tworzenia wartości społecznych i ekonomicznych oraz na upodmiotowienie i wzrost zaangażowania wszystkich wewnętrznych interesariuszy w kreowanie wartości ekonomicznych. Tego rodzaju rozwiązania należą do wewnętrznej przedsiębiorczości, sprzyjającej powstawaniu i rozwojowi kapitału korporacyjnego.

„Korzenie przybyszowe” rozumiane mogą być jako ekstensywne zwiększanie skali działania przedsiębiorstwa wskutek wejścia z dotychczasowymi produktami i usługami na nowe rynki oraz pojawienia się nowych produktów i usług na dotychczasowym i/lub nowym rynku. Rozwój tego rodzaju „korzeni przybyszowych” przedsiębiorstwa społecznego uzależniony jest od skuteczności i efektywności rozwoju produktów i rozwoju rynku. Rozwój produktów w postaci nowych oferowanych wyrobów i usług oraz rozwój rynku w formie oferowania dotychczasowych produktów na nowych

rynkach działalności przedsiębiorstwa są bardzo silnie zdeterminowane czynnikami natury kulturowej, środowiskowymi, akceptacją i poparciem społecznym. Jest to naturalny wzajemny układ trzech determinant ulegający zmianom pod wpływem rozwoju gospodarczego i społecznego oraz ingerencji przedsiębiorców.

Powstawanie i tworzenie wartości ekonomicznych jest konieczne nie tylko dla kreacji wartości społecznych, lecz także jest warunkiem ich przejmowania i zatrzymywania przez przedsiębiorstwo dla realizacji określonej misji społecznej. Tworzenie wartości ma miejsce wtedy, gdy prowadzona działalność wyrasta z użyteczności dla społeczeństwa i jej służy (Pless 2012: 318). Wartość przejmowana ma miejsce, gdy główny interesariusz jest zdolny do przechwycenia części wytworzonej wartości (Mizik, Jacobson 2003: 67). To przejście części wartości ma dwa główne cele. Pierwszym celem jest dostarczenie pewnych bieżących wartości wewnętrznym interesariuszom, drugim zaś – zatrzymanie części przejętej wartości dla dalszej kreacji wartości przez przedsiębiorcę i przedsiębiorstwo społeczne. W wymiarze finansów przedsiębiorstwa są to procesy podziału wyniku finansowego na część przeznaczoną na wypłatę m.in. nagród, dywidend, tantiem oraz na część zatrzymaną dla celów inwestycyjnych oraz ograniczenia ryzyka ewentualnych deficytów finansowych. Przedsiębiorstwo społeczne nie może być jednostką nieodpowiedzialną finansowo. Co więcej, powinno ono kształtować spójność relacji między społecznymi dokonaniem i finansowymi wynikami. Tym samym nie powinno dopuszczać do konfliktowości między nimi i powstawania barier realizacji misji społecznych przez przedsiębiorstwa (Yunus, Moin-geon, Lehmann- Ortega 2010: 309–310).

Nie jest to błaha kwestia w zarządzaniu przedsiębiorstwami społecznymi z uwagi na bardzo odczuwalną presję aktualnych wyników ekonomicznych działania przedsiębiorstwa.

Przedsiębiorstwo społeczne i jego wewnętrzne jednostki organizacyjne są podmiotami zakorzenionymi w określonych ramach instytucjonalnych i regulacyjnych otoczenia rynkowego. W tym znaczeniu proces zakorzenienia przedsiębiorczości biznesowej w przedsiębiorczości społecznej, a tym samym wartości ekonomicznych w wartościach społecznych wskazuje na dążenie przedsiębiorczości społecznej do osiągnięcia rozwiązań zrównoważonych na poziomie systemu społecznego, a nie zaś na zrównoważenie korzyści. Zrównoważenie korzyści dokonuje się na poziomie przedsiębiorstwa. Musi ono bowiem posiadać zdolność do kontynuacji działania oraz równoważenia wpływów z wydatkami.

Zrównoważone rozwiązania są określane przede wszystkim i oceniane przez system społeczny. W systemie tym ma miejsce nie tylko przejmowanie i kreowanie wartości społecznych, lecz także tworzenie instrumentów

i mechanizmów ograniczających negatywne zjawiska społeczne. Jest to także działalność zorientowana na absorpcję i rozpowszechnienie rozwiązania wśród innych przedsiębiorców i społeczeństwa. Przez co rozwiązania adresowane do źródeł problemu przyciągają uwagę innych przedsiębiorców, tworząc możliwości i warunki sprzyjające pojawieniu się przedsiębiorców rywalizujących w kreacji wartości ekonomicznej. Kreacja wartości ekonomicznych jest bowiem możliwa jedynie wówczas, gdy zaspakajane i rozwijane są określone potrzeby społeczne w sposób skuteczny i efektywny ekonomicznie.

Generalnie biorąc, można powiedzieć, że społeczni przedsiębiorcy są bardziej skłonni rozwinąć rozwiązania opierające się na logice wzmocnienia niż na logice kontroli oraz, że są oni bardziej zorientowani na zrównoważone rozwiązania, aniżeli na zrównoważone korzyści. Tym samym społeczni przedsiębiorcy, będący inicjatorami i innowatorami, nie tworzą barier wejścia naśladowcom i nie stosują narzędzi ograniczających swobodę działania konkurentów.

Społeczni przedsiębiorcy są skoncentrowani na tworzeniu wartości i ich kluczowym problemem jest efektywność całego systemu wartości działań i partnerów, nie zaś organizacji. Oznacza to, że nie potrzebują oni wykorzystywać logiki kontroli zapewniającej przejęcie i zatrzymanie ekonomicznej wartości. Natomiast wykorzystują logikę wzmocnienia, która w odniesieniu do przedsiębiorczości społecznej posiada dominujący, priorytetowy charakter nad przedsiębiorczością biznesową (Santos 2009: 337). Kontrolę tę sprawują określone agenci, którzy działają w imieniu i na rzecz właścicieli. Praktyka funkcjonowania przedsiębiorstw społecznych wskazuje, że zarówno maksymalizacja kreacji wartości, jak i przechwycenie wartości w tej samej organizacji są niemożliwe do jednoczesnej realizacji. Co więcej, w przedsiębiorstwach społecznych można i należy zidentyfikować procesy tworzenia wartości ekonomicznych i procesy tworzenia wartości społecznych, a nawet wyodrębnić centra powstawania wartości ekonomicznych i wartości społecznych. Tego rodzaju wydzielenie centrów kreacji wartości ekonomicznych i wartości społecznych nie pociąga za sobą negacji twierdzenia, iż wartości ekonomiczne nie są jednocześnie wartościami społecznymi. Pierwsze z nich dotyczą rezultatów działań ekonomicznych, drugie zaś wyników działań społecznych, które także są przedmiotem zainteresowania właścicieli, klientów i społeczeństwa jako całości.

Wydaje się, że w strategii działania przedsiębiorstw społecznych ma miejsce odwrócenie hierarchii celów wspomnianych interesariuszy w porównaniu z przedsiębiorstwami komercyjnymi. Przy tworzeniu wartości społecznych można mówić o preferencji wartości dla społeczeństwa nad wartością dla klientów oraz wartością dla głównych interesariuszy (właściciele i wie-

rzyciele). Natomiast przy kreacji i przejęciu wartości ekonomicznej hierarchia ta ulega odwróceniu.

Relacja między stopniem zainteresowania kreacją wartości społecznych i przejęciem wartości ekonomicznych, będących – jak przyjęto wyżej – częścią wykreowanych wartości społecznych pozostaje w określonej negatywnej asymetrii. Wzrostowi przejętej wartości ekonomicznej towarzyszyć może zmniejszenie zaabsorbowanej części wartości społecznej przez klientów i społeczeństwo. Tym samym można mówić o pewnym wspomaganiu wzrostu wartości społecznej wytworzoną wartością ekonomiczną. Ma ono miejsce z pewnym opóźnieniem w relacji do zaistniałej wcześniej kreacji wartości, gdyż o kreacji wartości przez przedsiębiorstwo społeczne należy mówić już w chwili rozpoczęcia działań wymagających poniesienia określonych kosztów na rzecz realizacji przez nie misji społecznych. Przyjmując założenie o występowaniu odłożonego w czasie momentu powstawania wartości ekonomicznych w relacji do czasu pojawienia się wartości społecznych wskazać można, że uznanie tego rodzaju sytuacji pozwala na wyodrębnienie w rozważaniach pozaekonomicznych wartości działania przedsiębiorstwa i tym samym zawrzeć w systemie wykreowanej wartości dwa rodzaje wartości. Należą do niej wartości ekonomiczne i wartości pozaekonomiczne. Wytworzone wartości ekonomiczne przedstawione zostały w postaci trójkąta acf, zaś wykreowane wartości pozaekonomiczne obrazuje pole czworoboku 0a₁fg. (zob. schemat1). W przedstawionym modelu dostrzec można występowanie pewnej różnicy między tworzeniem wartości ekonomicznej i wartości pozaekonomicznej w działalności przedsiębiorstwa społecznego. Tworzenie wartości ekonomicznej ma miejsce bowiem dopiero po wykreowaniu pewnej wartości społecznej (tego rodzaju sytuację odzwierciedla długość odcinka 0a). Nadto, można mówić o występowaniu relatywnie większych wartości pozaekonomicznych wraz ze wzrostem wytworzonych wartości ekonomicznych i obniżeniem stopnia przejęcia tej wartości przez przedsiębiorstwo (rozmiar tego przejęcia obrazuje trójkąt ace).

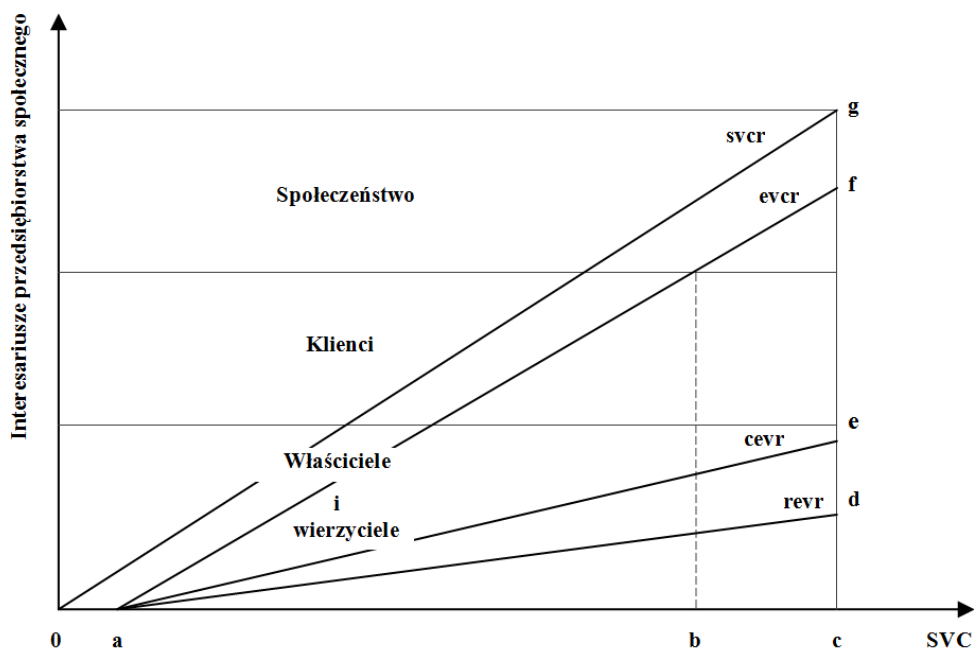
Zaliczając do głównych interesariuszy przedsiębiorstwa społecznego właścicieli, klientów i społeczeństwo wskazać można, że tworzenie wartości ekonomicznych jest częścią społecznego procesu kreacji wartości przez tę jednostkę, który w nierównomierny sposób rozkłada „podział” zainteresowania tworzeniem i podziałem tych wartości między określonych aktorów. W uproszczonym modelu kreacji i przejęcia wartości w przedsiębiorstwie społecznym wyróżnić możemy wysoki, średni i niski stopień przejęcia i zatrzymania wartości ekonomicznej oraz wysoki, średni i niski stopień zainteresowania przedsiębiorstwa kreowaniem wartości pozaekonomicznych (zob. schemat 1).

Generalnie rzecz biorąc, można mówić o istnieniu pewnej odwrotnie proporcjonalnej relacji między zainteresowaniem wzrostem wartości ekonomicznej a wzrostem wartości pozaekonomicznej wymienionych trzech grup interesariuszy. Kreowaniem wysokiej wartości ekonomicznych zainteresowani są głównie właściciele przedsiębiorstwa przy relatywnie niższym zainteresowaniu społeczeństwa i odwrotnie – społeczeństwo zainteresowane jest bardziej tworzeniem wartości pozaekonomicznych niż właściciele przedsiębiorstwa. Spostrzeżenie to ma swoje odzwierciedlenie także w strategiach inwestowania i tworzenia portfela oferowanych produktów i świadczonych usług przez te jednostki.

W modelu kreacji wartości społecznej oraz przejęcia wartości ekonomicznej w przedsiębiorstwie społecznym odnajdujemy również problem odłożonego w czasie inwestowania. Jest ono niezbędne w każdym przedsiębiorstwie, każdej rodzinie i społeczeństwie dla rozwoju. Owa potrzeba przejęcia i zatrzymania określonej części korzyści ekonomicznych ze względu na nieodzowność kontynuacji i rozwoju działalności ekonomiczno-społecznej przedsiębiorstwa społecznego jest jednym z wyznaczników troski i odpowiedzialności tej jednostki gospodarczej o skuteczną i efektywną realizację misji społecznej. Z tego też względu można przyjąć, że wartość trójkąta acd w relacji do wartości trójkąta ace odzwierciedla zdolność przedsiębiorstwa do dalszego kreowania wartości ekonomicznej i wartości pozaekonomicznej.

Schemat 1

Model kreacji wartości społecznej oraz przejścia wartości ekonomicznej w przedsiębiorstwie społecznym



gdzie:

SVC – wytworzona wartość społeczna,

svcr – stopa wzrostu wartości społecznej,

evcr – stopa wzrostu ekonomicznej wartości w przedsiębiorstwach społecznych,

cevr – stopa wzrostu przejścia ekonomicznej wartości przez przedsiębiorstwa społeczne,

revr – stopa wzrostu zatrzymania ekonomicznej wartości w przedsiębiorstwach społecznych,

a – wytworzona wartość społeczna, przy której ekonomiczna wartość wynosi zero,

b – wytworzona wartość ekonomiczna spełniająca oczekiwania właścicieli, wierzycieli i klientów przedsiębiorstwa,

odcinek 0a – wytworzona wartość pozaekonomiczna, przy której ekonomiczna wartość wynosi zero,

odcinek 0b – wytworzona wartość ekonomiczna, która spełnia oczekiwania właścicieli, wierzycieli i klientów przedsiębiorstwa społecznego,

odcinek bc – wytworzona wartość ekonomiczna, która spełnia oczekiwania społeczeństwa, pozostałe oznaczenia jak w tekście.

Źródło: Opracowanie własne

W zaprezentowanym modelu kreacji wartości oraz przejęcia wartości ekonomicznej w przedsiębiorstwie społecznym wyraża się centralna kwestia wyboru kompromisowej drogi realizacji celów społecznych i celów ekonomicznych przedsiębiorstwa, wykraczających daleko poza krótkookresowe aktualne decyzje marketingowe i finansowe. Organizacje skoncentrowane na przejmowaniu wartości ekonomicznych dążą do realizacji przychodów ze sprzedaży swych produktów mogących zmaksymalizować potencjalne wyniki finansowe. Jest to odmienna strategia postępowania w relacji do organizacji, które realizują tylko misje społeczne. Jednostki te koncentrują się na tworzeniu wartości społecznych. Stąd też zazwyczaj będą ustanawiały ceny swych produktów i usług w punkcie, który będzie satysfakcjonował wszystkich interesariuszy.

W tym przypadku nie znika też z pola widzenia problem asymetrii i komplementarności przedsiębiorczości społecznej i biznesowej. Jest on ciągle obecny w prowadzeniu jakiejkolwiek działalności i przez kogokolwiek, gdyż kwestie realizacji zasady gospodarności w oparciu o określony rachunek kosztów dokonań nadal pozostają ważne i aktualne w poszukiwaniu najlepszej kombinacji czynników kreujących wartość działań przedsiębiorcy społecznego.

Podsumowanie

Rosnąca rola i znaczenie przedsiębiorczości społecznej i przedsiębiorczości biznesowej przejawia się m.in. w procesach kreowania i podziału wartości wytworzonych przez przedsiębiorstwa społeczne. Przedsiębiorstwa te są jednostkami realizującymi misje społeczne z wykorzystaniem wytworzonych wartości ekonomicznych. Wykreowane wartości ekonomiczne są przedmiotem zainteresowania również właścicieli i wierzycieli przedsiębiorstwa, którzy pragną osiągnąć określone bieżące korzyści ekonomiczne oraz zatrzymać część przejętej wartości dla celów inwestycyjnych.

Zaprezentowany model kreacji wartości społecznej oraz przejęcia wartości ekonomicznej jest propozycją metodologiczną przedstawienia relacji między wartościami tworzonymi przez przedsiębiorstwa społeczne. Należy go traktować jako próbę przedstawienia zoperacjonalizowanego wyjaśnienia wzajemnego przenikania się i rozwoju procesów przedsiębiorczości społecznej i przedsiębiorczości biznesowej.

Bibliografia:

1. Bowman C., Ambrosini V., 2000, *Value creation versus value capture: towards a coherent definition of value in strategy*, British Journal of Management, Vol. 11.

2. Defourny J., Nyssens M., 2008, *Social enterprise in Europe: recent trends and developments*, Working Papers Series EMES. Liege, no. 08/01.
3. Duraj J., 2000, *Aksjologiczny wymiar wartości przedsiębiorstwa* [w:] J. Duraj (red.), *Wartość przedsiębiorstwa – z teorii i praktyki zarządzania*, Wydawnictwo Naukowe Novum, Płock.
4. Duraj J., 2012, *Przestanki powstania spółdzielni socjalnych w Polsce i zróżnicowanie przedmiotu ich działania* [w:] J. Duraj (red.), *Prace z zakresu ekonomiki i zarządzania przedsiębiorstwem*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
5. Granovetter M., 1974, *Getting a job. A study of Contacts and Careers*, Harvard University Press, Cambridge.
6. Grzesiuk K., 2013, *Marka Granovettera koncepcja zakorzenienia społecznego gospodarki* [w:] S. Fel (red.), *Gospodarka społecznie zakorzeniona. Wybrane problemy z socjologii gospodarki*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
7. Maurer A., 2013, *Socjologiczne spojrzenie na współczesną gospodarkę. Analiza współczesnych przedsiębiorstw oraz masowych rynków z instytucjonalnego punktu widzenia* [w:] S. Fel (red.), *Gospodarka społecznie zakorzeniona. Wybrane problemy z socjologii gospodarki*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
8. Mizik N., Jacobson R., 2003, *Trading off between value creation and value appropriation: The financial implications of shifts in strategic emphasis*, “Journal of Marketing” 67 (1).
9. Nickerson J. A., Silverman B. S., Zenger T. R., 2007, *The „problem” of creating and capturing value*, “Strategic Organization”, Vol 5 (3).
10. Pless N. M., 2012, *Social Entrepreneurship in Theory and Practice – An Introduction*, “Journal Business Ethics”, Vol. 111.
11. Santos F. M., 2009, *A Positive Theory of Social Entrepreneurship*, “Journal Business Ethics”, Vol. 111.
12. *Słownik języka polskiego*, 1981, PWN, Warszawa, tom III.
13. Yunus M., Moingeon B., Lehmann-Ortega L., 2010, *Building Social Business Models: Lessons from the Grameen Experience*, “Long Range Planning” 43.

The Asymmetry and Complementarity of Social and Business Entrepreneurship

Summary

The main objective of this paper is presenting the justifications of view and respect asymmetric and complementary nature of the processes of creating social values and economic values through social enterprises. Justification for consideration of asymmetry and complementarity of social and economic values results from a wide variety of reasons. These premises are included in management theory and experience of entrepreneurship and the functioning of social enterprises. The social entrepreneurship is extremely important social, economic and cultural problem, evaluated from many different perspectives and levels of analysis. Entrepreneurship is the objective process that is oriented to innovative use of a mix of new resources from existing resources to meet social and development needs and the creation of economic value and social value. These values are determined by a wide variety of factors.

The relatively narrow understanding of the concept of entrepreneurship and social enterprises is adopted in the study. It has treated as a tool to create social values and at the same time achieving economic values. A social enterprise is a particular form of organization of business and as a tool for achieving the mission and social goals should contribute its activities to responsible value creation. It is the product of not only the absence of a positive, effective and at the same time addressing social problems by the market and the state, but also its sources are autonomous motives responsible creation and development of social capital by certain individuals and organizational units.

Key words: asymmetry, complementarity, social enterprise, social value, economic value, the value capture, primary and adventitious roots.

Justyna Mróz¹

Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

Charakterystyka zachowań i przeżyć związanych z pracą na przykładzie nauczycieli podejmujących studia podyplomowe

Abstrakt

Wśród różnych podejść pracowników do pracy najczęściej wymienia się wypalenie zawodowe (Tucholska 2009), pracoholizm (Wojdyło 2010) oraz zaangażowanie się w pracę (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, Bakker 2002; Sęk 2009; Bakker 2011). Celem rozważań zawartych w tym opracowaniu była próba charakterystyki doszkalających się nauczycieli pod względem prognozowanej przynależności do typów zachowań i przeżyć związanych z pracą oraz wyróżnienie czynników warunkujących poszczególne typy. Przebadano 56 nauczycieli z woj. świętokrzyskiego, doszkalających się na studiach podyplomowych, wykorzystując kwestionariusz AVEM (Rongińska, Gaida 2003).

Wyniki pokazały, że pracoholizm jest dominującym prognozowanym typem podejść do pracy wśród osób badanych (41%). Regresja krokowa postępująca oraz analiza korelacji pokazały zależności pomiędzy cechami osobowości a prognozowaną przynależnością do określonych typów. Typ A – pracoholizm – związany jest pozytywnie z zaangażowaniem zawodowym; Typ B – wypalony zawodowo – związany jest ujemnie z emocjonalnym stosunkiem do pracy oraz ujemnie z odpornością psychiczną. Typ S – oszczędnościowy – jest ujemnie związany z zaangażowaniem zawodowym. Ostatni Typ G – zdrowy – związany jest pozytywnie z emocjonalnym stosunkiem do pracy oraz pozytywnie z odpornością psychiczną. Uzyskane rezultaty badań mogą posłużyć do działań profilaktycznych wobec nauczycieli podejmujących dodatkowe formy doksztalcania się, gdyż ta grupa jest szczególnie podatna na kształtowanie się u nich pracoholizmu.

Słowa kluczowe: praca, pracoholizm, wypalenie zawodowe, nauczyciele.

Wstęp

Wypalenie zawodowe jest związane z wyczerpaniem sił do pełnienia ról zawodowych (Maslach 2009). Pracoholizm natomiast z nadmiernym zaangażowaniem w pracę, wręcz o cechach uzależnienia (Ogińska – Bulik 2009). Zaangażowanie w pracę jest związane z entuzjastycznym podejściem

¹ E-mail: justyna_mroz@wp.pl

do pracy i czerpaniem z niej satysfakcji (Bakker 2011). Praca jest jedną z najważniejszych aktywności jakie podejmuje człowiek w dorosłości. Wobec pracy kształtuje swoje postawy, które wpływają m.in. na efektywność podejmowanych zadań zawodowych. W niniejszym artykule, w części teoretycznej, dokonano spojrzenia na różne podejścia do pracy zawodowej z uwzględnieniem jednej grupy zawodowej - nauczycieli. W drugiej części natomiast dokonano prezentacji i analizy badań podejść do pracy zawodowej nauczycieli oraz podjęto próbę ich charakterystyki.

Słowa kluczowe: praca, pracoholizm, wypalenie zawodowe, nauczyciele.

1. Różne podejścia do pracy - wypalenie, pracoholizm, zaangażowanie

Wśród różnych podejść do pracy najczęściej wymienia się wypalenie zawodowe (Tucholska 2009; Sęk 2009), pracoholizm (Wojdyło 2010; Golińska 2011) oraz zaangażowanie się w pracę (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, Bakker 2002; Schaufeli, Taris, van Rhenen 2008; Bakker 2011).

W literaturze przedmiotu można znaleźć różne ujęcia wypalenia zawodowego. Od ujęcia wielowymiarowego Ch. Maslach (2009), egzystencjalnej perspektywy A. Pines (2009), modelu poznawczego (Sęk 2009) czy kontekstu organizacyjnego i instytucjonalnego obecnego w teoriach Chernisa i Golembowskiego (Tucholska 2009). Różne są także definicje omawianego zjawiska. Maslach ze swoim zespołem wyjaśnia (...) *wypalenie jako psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonania osobistych, który może wystąpić u osób, pracujących z innymi ludźmi pewien określony sposób* (Maslach, 2009: 15). Natomiast Pines (2009) zwraca uwagę na brak egzystencjalnego znaczenia pracy w kształtowaniu się wypalenia zawodowego oraz na subiektywne odczucie bezsensu, że starania człowieka nie mają głębszego znaczenia. Sęk (2009) podkreśla przede wszystkim uogólnione doświadczenie niepowodzenia w sytuacjach stresowych i wytworzenie się przekonania o braku skuteczności w radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami zawodowymi jako podstawowe przesłanki do powstania wypalenia zawodowego.

Badania empiryczne dotyczące wypalenia zawodowego wśród nauczycieli przeprowadzili m. in. Parker, Martin, Colmar, Liem (2012); Pas, Bradshaw, Hershfeldt (2012), Skaalvik, Skaalvik (2010); Tucholska (2009); Sęk (2009); Laugaa, Rasclé, Bruchon-Schweitzer (2008); Kowalska i Górńska, Terelak, Górńska, Kowalska, Martyński, Zub (2007); Bauer i wsp. (2005). Sęk (2009) zwraca uwagę na rolę stresu i strategii radzenia sobie, jako przyczyn powstawania wypalenia zawodowego w grupie nauczycieli. Strategie radzenia sprzyjające wypaleniu to przede wszystkim unikanie, nie konfrontowanie się z trudnościami. Przeciwdziałają wypaleniu natomiast wsparcie od

innych osób (por. Laugaa, Rascle, Bruchon-Schweitzer 2008) czy doznawanie, jako typ kontroli, polegające na pozytywnej ocenie danego wydarzenia i dokonywaniu zmiany we własnej osobie (Laugaa, Rascle, Bruchon-Schweitzer 2008:163).

Wśród czynników osobowościowych chroniących przed pojawieniem się syndromu wypalenia wśród nauczycieli wymienia się poczucie własnej skuteczności (Skaalvik 2010; Laugaa, Rascle, Bruchon-Schweitzer 2008), prężność (odporność psychiczną) (Tucholska (2009), wewnętrzne poczucie kontroli (Terelak, Górska, Kowalska, Martyński, Zub 2007), wysoki poziom kontroli emocjonalnej (Terelak, Górska, Kowalska, Martyński, Zub 2007), poczucie bezpieczeństwa (Poraj 2012; Tucholska 2009).

Pracoholizm jest w kręgu zainteresowania naukowców od końca lat 60. XX wieku (Wojdyło 2010). Wśród prób określenia pojęcia pracoholizmu można znaleźć te, które traktują to zjawisko jako uzależnienie (Wojdyło 2010; Ogińska-Bulik 2010), wyuczone, utrwalone zachowanie (Golińska 2011) bądź określoną, sprzyjającą pojawieniu się pracoholizmu, strukturę osobowościowo – temperamentalną (Golińska 2011; Wojdyło 2010). Traktując pracoholizm jako uzależnienie zwraca się uwagę na to, iż jest to proces narastającego przymusu podejmowania zadań związanych z pracą, który w efekcie zmierza do odczuwania nieprzyjemnych stanów emocjonalnych w wyniku niemożności wykonywania pracy a ustępujących, gdy praca zostanie podjęta.

Podjęcie behawioralno-poznawcze zakłada, że pracoholizm jest konsekwencją utrwalonego, wyuczonego, systemu wzmocnień pozytywnych. Również bierze się pod uwagę fałszywy system przekonań (Oginska – Bulik 2010). Znaczenie mają też oddziaływania wychowawcze, rodzicielskie – wysokie wymagania wobec dziecka, identyfikacja dziecka z rodzicami, przestrzeganie porządku itp. (Wojdyło 2003).

Odnosząc pracoholizm do specyficznej struktury osobowości naukowcy zwracają uwagę na powiązanie z obsesyjno – kompulsyjnym typem osobowości. Charakteryzuje się go ponadprzeciętnym wydatkowaniem energii na pracę, powtarzania tych samych czynności związanych z pracą, wyznaczaniu sobie coraz wyższej poprzeczki oraz brak umiejętności w przestaniu myślenia o pracy (Wojdyło 2009). Również w badaniach można znaleźć powiązania pracoholizmu z osobowością narcystyczną. Wspólne cechy to samowystarczalność, tendencje przywódcze oraz domaganie się podziwu (Golińska 2008). Bardzo wyraźne związki można odnaleźć także pomiędzy wzorem zachowania a pracoholizmem; charakteryzuje je stawianie sobie wygórowanych celów, trudności z oddelegowaniem zadań, niecierpliwość i pośpiech (por. m.in. Ogińska-Bulik 2010).

Badania empiryczne dotyczące pracoholizmu wśród nauczycieli nie są tak liczne, jak w przypadku wypalenia zawodowego. Analizę pracoholi-

zmu wśród nauczycieli akademickich można znaleźć np. w opracowaniu Ogińskiej – Bulik (2009) i Bartczak i Ogińskiej–Bulik (2012). Z badań przedstawionych przez Ogińską–Bulik (2009) wynika, że nauczyciele akademicy, którzy zostali zakwalifikowani jako pracoholicy, doznają częściej niepokojących objawów somatycznych, bezsenności czy symptomów depresyjnych. Kolejnym ujęciem stosunku człowieka do pracy jest zaangażowanie w pracę, które określa pozytywne, pełne zaangażowanie ustosunkowanie się do pracy. Charakteryzuje się wigorem (*vigor*), poświęceniem (*dedication*) oraz zaabsorbowaniem (*absorption*) (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, Bakker 2002; Schaufeli, Taris, van Rhenen 2008; Bakker 2011). Wigor jest określanym przez wysoki poziom energii i odporności psychicznej podczas pracy. Poświęcenie wyraża się poprzez wysokie zaangażowanie w pracę przy jednoczesnym poczuciu znaczenia i entuzjazmu. Zaabsorbowanie natomiast oznacza pełne skoncentrowanie na wykonywanej pracy i skupienie się na niej tak, że pojawia się subiektywne odczucie szybko płynącego czasu (Bakker 2011: 265). Badania dotyczące zaangażowania w pracę nauczycieli zaczynających pracę prezentują Hultell, Gustavsson (2011). Pozytywne zależności zaobserwowano m.in. między zaangażowaniem pracy a poczuciem własnej skuteczności, wsparciem społecznym otrzymywanym od współpracowników, aktywnym stylem radzenia sobie. Natomiast odwrotna zależność wystąpiła między zaangażowaniem w pracę a poczuciem stresu i pasywnymi strategiami radzenia sobie, rutyną, konfliktem praca – dom, społeczną izolacją.

2. Materiał i metody

W badaniu wzięło udział 56 nauczycieli, słuchaczy studiów podyplomowych, z województwa świętokrzyskiego, w wieku od 25 do 52 lat. Średnia wieku w badanej grupie wyniosła 38 lat (SD=7,96). Najkrótszy staż pracy w zawodzie nauczyciela to 1 rok, najdłuższy zaś - 31 lat, średnia wyniosła 13,7 (SD = 9,6). W celu określenia zaangażowania w pracę i wyodrębnienia typów zachowań w badaniach wykorzystano Kwestionariusz AVEM – Wzorzec Zachowań i Przeżyć Związanych z Pracą w polskiej adaptacji T. Rongińskiej i W. Gaidy (2003). Kwestionariusz składa się z 66 itemów, do których badany musi ustosunkować się na pięciostopniowej skali typu Likerta. Wyodrębnione zostały trzy sfery osobowości, które są związane z efektywnością pracy jednostki: zaangażowanie zawodowe (pięć podskal), odporność psychiczna i strategie zwalczania sytuacji problemowych (trzy podskale) oraz emocjonalny stosunek do pracy (trzy podskale). Uzyskane wyniki dodatkowo pozwalają na wyodrębnienie czterech typów zachowań i przeżyć związanych z pracą (tab. 1):

- typ G – typ zdrowy
- typ S – typ oszczędnościowy,

- typ A – typ ryzyka nadmiernie obciążony,
- typ B – typ „wypalony”.

Tabela 1**Charakterystyka typów zachowań wobec pracy**

Typy zachowań	Charakterystyka
Typ G	Typ zdrowy, stanowi przykład pozytywnego ustosunkowania do pracy. Prezentuje takie cechy jak umiejętność dystansowania się do trudności w środowisku pracy, porażki traktowane są jako problemy możliwe do rozwiązania. Dodatkowo osoby te są spostrzegane jako spełniające wymogi zdrowia psychicznego oraz rozwoju osobistego.
Typ S	Typ oszczędnościowy, wyraźnie dystansujący się wobec problemów związanych z pracą. Osoby o tym typie przejawiają tendencję do czerpania przyjemności z innych źródeł niż praca. Brak zaangażowania w sprawy zawodowe może uwidaczniać się brakiem zadowolenia z sukcesów zawodowych czy samorealizacji.
Typ A	Typ ryzyka, nadmiernie obciążony. Zbieżny z pracoholizmem (Wojdyła, 2010) i wzorem zachowania A. Praca jest dla nich najwyższą wartością; osoby te charakteryzuje perfekcjonizm, sumienność przy jednoczesnym braku odpowiedniego relaksu.
Typ B	Typ „wypalony”. Osoby z tym typem mają trudności z dystansowaniem się do sytuacji problemowych w pracy, przeżywają więcej emocji negatywnych oraz niską odporność psychiczną. Dodatkowo osoby te mogą odczuwać beznamiętność, która może przyczynić się do rezygnacji, apatii i bierności.

Źródło: Opracowanie własne na podst. Rongińska, Gaida 2003

3. Wyniki badań

Statystyki opisowe

Charakterystykę badanej grupy pod względem występowania sfer osobowości związanych z efektywnością pracy człowieka przedstawia tabela 2.

Tabela 2

Średnie wyniki uzyskane przez badanych (n=56) w poszczególnych skalach kwestionariusza AVEM

Zaangażowanie zawodowe	Wyszczególnienie	skrót	M	SD
	Subiektywne znaczenie pracy	BA	18,12	3,98
	Ambicje zawodowe	BE	21,21	3,8
	Gotowość do wydatków energetycznych - zaangażowania się	VB	21,89	3,85
	Dążenie do perfekcji	PS	22,52	3,91
	Zdolność do dystansowania się	DF	16,25	4,53
Odporność psychiczna i strategie zwalczania sytuacji problemowych	Tendencje do rezygnacji w sytuacji porażki	RT	16,59	4,82
	Ofensywna strategia rozwiązywania problemów	OP	22,05	3,76
	Wewnętrzny spokój i równowaga	IR	19,26	4,09
Emocjonalny stosunek do pracy	Poczucie sukcesu zawodowego	EE	22,02	3,65
	Zadowolenie z życia	LZ	21,05	3,69
	Poczucie wsparcia społecznego	SU	21,21	4,05

M – średnia; SD – odchylenie standardowe

Źródło: Opracowanie własne

Uzyskana przez badanych średnia w Skalach AVEM (tabela 2) jest nieco wyższa niż w polskiej ogólnej grupie normalizacyjnej (Rongińska, Gaida 2003), jak i w porównaniu z nauczycielami niemieckimi (Voltmer, Spahn, Schaarschmidt, Kieschke 2011).

Tabela 3

Prognozowana przynależność do określonego typu zachowań i przeżyć związanych z pracą

Typy zachowań w pracy	M	SD
Typ G	0,24	0,33
Typ S	0,11	0,23
Typ A	0,41	0,35
Typ B	0,24	0,31

M – średnia; SD – odchylenie standardowe

Źródło: Opracowanie własne

Uzyskane wyniki (tab. 3) wskazują na dominację wśród badanych nauczycieli typu A - ryzyka, nadmiernie obciążony. Oznacza to przypisywanie dużego znaczenia pracy i stawiania jej na najwyższym miejscu w hierarchii wartości. Typ G – zdrowy oraz Typ B – wypalony występują w takim samej częstotliwości. Najrzadszym typem reprezentowanym przez badaną grupę jest typ S – oszczędnościowy.

Typy zachowań i przeżyć związanych z pracą a cechy osobowości

Dalsza analiza wyników obejmowała określenie stopnia zależności pomiędzy prognozowanymi typami zachowań i przeżyć związanych z pracą a cechami osobowości (tab. 4)

Tabela 4

Współczynnik korelacji między skalami AVEM a prognozowaną przynależność do określonego typu zachowań i przeżyć związanych z pracą

` Zaangażowanie zawodowe		Typ G	Typ S	Typ A	Typ B
		Subiektywne znaczenie pracy	0,0741	-0,623 ***	0,580 ***
Ambicje zawodowe	0,279 *	-0,478 ***	0,490 ***	-0,498 ***	
Gotowość do wydatków energetycznych - zaangażowania się	0,232	-0,693 ***	0,458 ***	-0,254	
Dążenie do perfekcji	0,215	-0,608 ***	0,479 ***	-0,322 *	
Zdolność do dystansowania się	0,141	0,555 ***	-0,505 ***	0,012	
Odporność psychiczna i strategii zwalczania sytuacji problemowych	Tendencje do rezygnacji w sytuacji porażki	-0,636 ***	-0,217	0,382 **	0,404 **
	Ofensywna strategia rozwiązywania problemów	0,631 ***	0,038	-0,143	-0,537 ***
	Wewnętrzny spokój i równowaga	0,681 ***	0,236	-0,369 **	-0,481 ***
Emocjonalny	Poczucie sukcesu	0,588 ***	0,154	-0,031	-0,704

stosunek do pracy	su zawodowego				***
	Zadowolenie z życia	0,661***	0,194	-0,127	-0,702***
	Poczucie wsparcia społecznego	0,567***	0,249	-0,271*	-0,480***

*** p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05

Źródło: Opracowanie własne

Wyniki korelacji przedstawione w tabeli 4 pokazują na związek pomiędzy podskalami zaangażowania zawodowego a prognozowaną przynależnością do poszczególnych typów zachowań w pracy. Subiektywne znaczenie pracy dodatnio koreluje z prognozowaną przynależnością do Typu A, a ujemnie z Typem S oraz Typem B. Natomiast Ambicje zawodowe mają związek pozytywny ze zdrowym Typem G oraz nadmiernie obciążonym Typem A, negatywny zaś z Typami: oszczędnościowym(S) i wypalonym (B).

Gotowość do wydatków energetycznych dodatnio koreluje z prognozowaną przynależnością do typu nadmiernie obciążonego, natomiast ujemnie z typem oszczędnościowym. Dążenie do perfekcji najmniej charakteryzuje osoby z typem S, typem B (korelacja ujemna), natomiast w największym stopniu ono przejawiany przez typ A. Zdolność do dystansowania się dodatnio koreluje z typem oszczędnościowym, a ujemnie z typem nadmiernie obciążonym.

Podskale wchodzące w skład wymiaru – Odporność psychiczna i strategie zwalczania sytuacji problemowych mają związek z prognozowaną przynależnością do Typu G - Tendencje do rezygnacji w sytuacji porażki – odwrotna zależność, natomiast Ofensywna strategia rozwiązywania problemów oraz Wewnętrzny spokój i równowaga – p związek. Wyniki pokazują na pozytywną zależność pomiędzy Tendencją do rezygnacji w sytuacji porażki a prognozowaną przynależnością do typów: A - nadmiernie obciążonego oraz B - wypalonego. Odwrotny związek ujawnił się pomiędzy Ofensywną strategią rozwiązywania problemów a typem B oraz Wewnętrznym spokojem i równowagą a typami A i B.

Wszystkie podskale sfery - Emocjonalny stosunek do pracy pozytywnie korelują z typem zdrowym G, natomiast pomiędzy typem B – wypalonym istnieje odwrotna zależność. Dodatkowo poczucie wsparcia społecznego koreluje ujemnie z typem A.

Kolejny etap analizy wyników wiązał się z ustaleniem cech ze sfer osobowości warunkujących efektywność w pracy będących wyznacznikami poszczególnych typów zachowań i przeżyć związanych z pracą. W tym celu wykorzystano analizę regresji w wersji krokowej postępującej (tabele 5-8).

Tabela 5

Czynniki wyjaśniające prognozowaną przynależność do Typu G. Rezultat analizy regresji krokowej postępującej

Zmienne	BETA	Błąd st. BETA	B	Błąd st. B	t	p
W. wolny			-1,393	0,361	-3,848	0,000
IR	0,290	0,115	0,023	0,009	2,503	0,015
LZ	0,074	0,127	0,006	0,011	0,585	0,561
RT	-0,336	0,106	-0,023	0,007	-3,153	0,002
PS	0,086	0,151	0,007	0,012	0,567	0,573
SU	0,240	0,106	0,019	0,008	2,259	0,028
BE	0,155	0,106	0,013	0,009	1,458	0,151
VB	0,197	0,139	0,017	0,012	1,418	0,162
DF	0,137	0,123	0,010	0,009	1,116	0,269
$R = ,851$ $R^2 = ,725$ $F(8,47) = 15,515$ $p < ,000$						

Źródło: Opracowanie własne

Wyniki zawarte w tabeli 5 pozwalają stwierdzić, że Typ G jest warunkowane w sposób istotny przez IR ($\beta = 0,29$), RT ($\beta = -0,33$) oraz SU ($\beta = 0,24$). Analiza pokazała, że osoby, które charakteryzuje typ G cechuje wysoki poziom Wewnętrznego spokoju i równowagi, trudno je wyprowadzić z równowagi oraz doświadczają psychicznej stabilności. Ponadto mają niski poziom Tendencji do rezygnacji w sytuacji porażki, w obliczu trudności nie wycofują się. Osoby te doświadczają dodatkowo wsparcia społecznego szczególnie w sytuacjach związanych z pracą.

Z analizy współczynnika korelacji wynika, że analizowane zmienne są ze sobą bardzo silnie powiązane ($R = 0,85$). Zmienne IR, RT, SU oraz te zmienne, które weszły w skład równania regresji wyjaśniają Typ G tłumacząc 72 % wariancji ($R^2 = 0,72$). Pozostały procent zmienności wynika z wpływu tych skal AVEM, które nie weszły do równania regresji.

Tabela 6

Czynniki wyjaśniające prognozowaną przynależność do Typu S. Wynik analizy regresji krokowej postępującej

Zmienne	BETA	Błąd st. BETA	B	Błąd st. B	t	p
W. wolny			0,805	0,157	5,124	0,000
VB	-0,565	0,101	-0,033	0,006	-5,568	0,000
EE	0,257	0,111	0,016	0,007	2,304	0,025
BA	-0,202	0,110	-0,011	0,006	-1,825	0,073
BE	-0,207	0,109	-0,012	0,006	-1,901	0,063
LZ	0,129	0,106	0,008	0,006	1,211	0,231

R= ,826 R² = ,68 F(5,50)=21,503 p <,000

Źródło: Opracowanie własne

Wyniki zawarte w tabeli 6 pozwalają stwierdzić, że przynależność do Typu S jest warunkowana w sposób istotny przez VB ($\beta = -0,56$) i EE ($\beta=0,25$). Typ S charakteryzuje się odwrotną zależnością do gotowości do poświęcania swoich sił w wykonywanie zadań zawodowych oraz zadowoleniem z osiągnięć zawodowych.

W skład równania regresji weszły jeszcze inne skale AVEM, które nie oddziałują w sposób istotny. Wyróżnione zmienne są ze sobą powiązane bardzo silnie ($R=0,82$). Zmienne te tłumaczą 68% wariacji ($R^2 = 0,68$).

Tabela 7

Czynniki wyjaśniające prognozowaną przynależność do Typu A. Wynik analizy regresji krokowej postępującej

Zmienne	BETA	Błąd st. BETA	B	Błąd st. B	t	p
W. wolny			-0,371	0,410	-0,905	0,369
BA	0,253	0,132	0,022	0,011	1,909	0,062
DF	-0,311	0,106	-0,024	0,008	-2,930	0,005
RT	0,266	0,112	0,019	0,008	2,373	0,021
BE	0,241	0,129	0,022	0,012	1,867	0,067
SU	-0,165	0,111	-0,014	0,009	-1,480	0,143
EE	0,128	0,124	0,012	0,012	1,033	0,306

R= ,75 R² = ,56 F(6,49)=10,652 p <,000

Źródło: Opracowanie własne

Tabela 7 przedstawia wyniki analizy regresji, które pozwalają stwierdzić, że Typ A jest warunkowany istotnie przez DF ($\beta = -0,31$) oraz RT ($\beta = 0,26$). Typ A charakteryzuje się niską zdolnością do dystansowania się i brakiem zdolności do odpoczynku od pracy. Ponadto typ ten posiada skłonność do godzenia się z niepowodzeniem i wycofywaniem się, w sytuacji braku sukcesu. W skład równania regresji weszły także inne skale, które nie wiążą się w sposób istotny. Wyróżnione zmienne są ze sobą powiązane w sposób bardzo silny ($R=0,75$), wyjaśniają 56% wariancji ($R^2=0,56$).

Tabela 8

Czynniki wyjaśniające prognozowaną przynależność do Typu B. Rezultat analizy regresji krokowej postępującej

Zmienne	BETA	Błąd st. BETA	B	Błąd st. B	t	p
W. wolny			2,384	0,206	11,571	0,000
EE	-0,418	0,107	-0,036	0,009	-3,904	0,000
LZ	-0,295	0,104	-0,025	0,008	-2,840	0,006
BA	-0,286	0,103	-0,022	0,008	-2,752	0,008
OP	-0,190	0,095	-0,015	0,007	-1,989	0,052
BE	-0,164	0,101	-0,013	0,008	-1,625	0,110
VB	0,126	0,097	0,010	0,007	1,308	0,196

$R = ,85612$ $R^2 = ,733$ $F(6,49) = 22,495$ $p < ,000$

Źródło: Opracowanie własne

Prognozowaną przynależność do Typu B warunkuje EE ($\beta = -0,41$), LZ ($\beta = -0,29$), BA ($\beta = -0,28$) (tab. 8). Zmienne te mają istotne znaczenie w wyjaśnianiu Typu B. Odwrotnie proporcjonalna zależność pomiędzy poczuciem sukcesu zawodowego a Typem B wskazuje, iż brak zadowolenia z osiągnięć zawodowych sprzyja powstawaniu tego typu. Ponadto kształtowaniu się Typu B sprzyja niskie zadowolenie z całości kształtu życia, w tym zawodowego oraz niskie subiektywne znaczenie pracy. W skład równania regresji weszły także inne skale, jednak nie są istotne statystycznie. Zmienne te są ze sobą bardzo silnie powiązane ($R=0,85$), wyjaśniają aż 73% wariancji ($R^2 = 0,73$).

4. Dyskusja

Podstawowym problemem badawczym w niniejszym artykule była odpowiedź na pytanie: Jaka jest charakterystyka typów zachowań i przeżyć związanych z pracą wśród nauczycieli z woj. świętokrzyskiego doszkalających się na studiach podyplomowych.

Wyniki pokazały, że wśród respondentów dominującym prognozowanym typem zachowań i przeżyć związanych z pracą jest Typ ryzyka A

– odpowiadający zagrożeniu pracoholizmem. Najniższy poziom reprezentował zaś oszczędnościowy Typ – S. Wyniki badań wśród nauczycieli niemieckich pokazują odmienny rozkład omawianych typów, nie wskazując na wyraźną dominację jednego typu. Typ A i B mają zbliżony procent, niewiele mniej jest nauczycieli z Typem S, najmniej zaś z Typem G (Voltmer, Spahn, Schaarschmidt, Kieschke 2011; Kieschke, Schaarschmidt 2008). Tłumacząc taki podział wyników, uzyskanych w prezentowanych badaniach, należy zwrócić uwagę na fakt, iż osobami badanymi byli słuchacze studiów podyplomowych, którzy autonomicznie podejmowali decyzję o doszkalanii się, co może świadczyć o nadmiernym zaangażowaniu w pracę.

Dodatkowe pytania badawcze dotyczyły specyficznych uwarunkowań każdego z wyróżnionych typów. Prognozowana przynależność do typu G jest pozytywnie związana z doświadczeniem psychicznej stabilności oraz stosowaniem działań ofensywnych w obliczu porażki, nie poddawaniem się w sytuacjach niepowodzeń, ponadto z poczuciem sukcesu zawodowego, wsparcia innych osób oraz z zadowoleniem z życia. Podobne wyniki w swoich badaniach uzyskała Tucholska (2009), gdzie badani nauczyciele, którzy reprezentowali najbardziej zdrowy typ pod względem objawów wypalenia, charakteryzowali się niskim poziomem dystansowania się wobec problemów i rezygnacją w sytuacjach trudnych.

Następnie Typ S jest pozytywnie związany ze zdolnością do dystansowania się oraz ujemnie z pozostałymi skalami zaangażowania zawodowego. Osoby, które charakteryzuje Typ S mają niski poziom subiektywnego znaczenia pracy, ambicji zawodowych oraz w małym stopniu dążą do perfekcji i wyrażają gotowość do zaangażowania się. Interesujące wyniki uzyskane zostały w regresji krokowej, gdzie Typ S jest wyjaśniany poprzez ujemny związek z gotowością do wydatków energetycznych oraz dodatnią zależność z poczuciem sukcesu zawodowego. Wyniki te wydają się sprzeczne, może być podyktowana tym, iż osoby te mają swój subiektywny poziom satysfakcji zawodowej, który udaje się im osiągnąć, mimo małych nakładów pracy. Wyniki uzyskane w prezentowanych badaniach różnią się od chociażby rezultatów osiągniętych w badaniach Hultella, Gustavssona (2011) gdzie zaangażowanie się w pracę nauczycieli, a więc przeciwnie do Typu S, było związane ujemnie z niespełnionymi oczekiwaniami oraz dodatnio z osiągnięciem celów edukacyjnych.

Typ A charakteryzuje m.in. brak dystansu do zadań związanych z pracą. Podobne sugestie można znaleźć w wynikach badań Bartczak i Ogińskiej – Bulik (2012) gdzie pracoholicy, wyróżnieni wśród nauczycieli akademickich, doświadczają maksymalnego zaangażowania (flow – optymalne doświadczenie) tylko w sytuacjach związanych z pracą w przeciwieństwie do

niepracoholików, którzy optymalne doświadczanie przeżywają również w sytuacjach poza pracą.

Ostatni z wyróżnionych typów - Typ B odpowiadający ryzyku wypalenia zawodowego - jest wyjaśniany przede wszystkim przez odwrotnie proporcjonalny emocjonalny stosunek do pracy, zarówno w wynikach korelacji, jak i równania regresji. Prezentowane wyniki pokazują także istotne zależności pomiędzy typem B a odpornością psychiczną i strategiami zwalczania sytuacji problemowych. Odporność psychiczna u tych osób jest na niskim poziomie, a stosowane strategie świadczą o wycofaniu się i unikaniu działań. Podobne wyniki można znaleźć w badaniach Tucholskiej (2009), gdzie wypalenie zawodowe wiąże się ujemnie z prężnością osobową i ego oraz badaniach Hultella, Gustavssona (2011), gdzie zaobserwowano pozytywną zależność w stosunku do stosowania technik pasywnych radzenia sobie ze stresem.

Wnioski

Podsumowując wyniki prezentowanych badań można stwierdzić, że po pierwsze dominującym typem wśród nauczycieli, uczestniczących aktywnie w doszkalananiu się, jest typ ryzyka nadmiernie obciążonego. Nauczyciele, którzy aktywnie uczestniczą w rozwoju zawodowym jednocześnie są narażeni na zagrożenia, które związane są z pracoholizmem.

Po drugie wyróżnione typy różnią się od siebie pod względem związanymi z nimi cech, które je opisują. Wyraźne różnice zaobserwowano między Typem S i A w obrębie zaangażowania zawodowego. Natomiast różnice między typem G i B dotyczą emocjonalnego stosunku do pracy oraz odporności psychicznej i strategii zwalczania sytuacji problemowych.

Uzyskane rezultaty badań mogą posłużyć do działań profilaktycznych wobec nauczycieli, zwłaszcza wobec tych, którzy podejmują dodatkowe formy doszkalania się, gdyż ta grupa jest szczególnie podatna na kształtowanie się u nich pracoholizmu.

Bibliografia:

1. Bakker A. B., 2011, *An Evidence-Based Model of Work Engagement*, "Current Directions in Psychological Science", nr 20(4).
2. Bartczak M., Ogińska – Bulik N., 2012, *Optymalne doświadczenia a pracoholizm. Kiedy uzależnienie przeradza się w uzależnienie* [w:] N. Ogińska-Bulik, J. Miniszewska (red.) *Zdrowie w cyklu życia człowieka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
3. Bauer J., Stamm A., Virnich K., Wissing K., Muller U., Wirsching M., Schaarschmidt U., 2006, *Correlation between burnout syndrome and*

- psychological and psychosomatic symptoms among teachers*, "Int Arch Occup Environ Health", nr 79.
4. Golińska L., 2008, *Osobowościowe mechanizmy pracoholizmu* [w:] L. Golińska, B. Dudek (red.) *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
 5. Golińska L., 2011, *Pracoholik a pracoholik entuzjastyczny – dwa światy?*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
 6. Hultell D., Gustavsson J. P., 2011, *Factors affecting burnout and work engagement in teachers when entering employment*, "Work", nr 40.
 7. Kieschke U., Schaarschmidt U., 2008, *Professional commitment and health among teachers in Germany: A typological approach*, "Learning and Instruction", nr 18.
 8. Laugaa D., Rascle N., Bruchon-Schweitzer M., 2008, *Stress and burnout among French elementary school teachers: A transactional approach*, "Revue européenne de psychologie appliquée", nr 58.
 9. Maslach C., 2009, *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej* [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe, przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa.
 10. Ogińska-Bulik N., 2010, *Uzależnienie od czynności. Mit czy rzeczywistość?*, Engram/Diffin, Warszawa.
 11. Parker P. D., Martin A. J., Colmar S., Liem G. A., 2012, *Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement, and burnout*, "Teaching and Teacher Education", nr 28.
 12. Pas E. T., Bradshaw C. P., Hershfeldt P. A., 2012, *Teacher- and school-level predictors of teacher efficacy and burnout: Identifying potential areas for support*, "Journal of School Psychology", nr 50.
 13. Pines A. M., 2009, *Wypalenie – w perspektywie egzystencjalnej* [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe, przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa.
 14. Poraj G., 2012, *Poczucie bezpieczeństwa jako regulator aktywności zawodowej nauczycieli* [w:] T. Rostowska, W. Budziński *Zawodowe i zdrowotne problemy człowieka w różnych okresach dorosłości*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
 15. Rongińska T., Gaida W. A., 2003, *Strategie radzenia sobie z obciążeniami psychicznymi w pracy zawodowej*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra.
 16. Schaufeli W. B., Salanova M., Gonzalez-Roma V., Bakker A. B., 2002, *The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach* "Journal of Happiness Studies", nr 3.

17. Schaufeli W. B., Taris T. W., van Rhenen W., 2008, *Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?*, "Applied Psychology: An International Review", nr 57(2).
18. Sęk H., 2009, *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej* [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe, przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa.
19. Skaalvik E. M., Skaalvik S., *Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations*, "Teaching and Teacher Education" nr 26.
20. Tucholska S., 2009, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowe uwarunkowania*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
21. Voltmer E., Spahn C., Schaarschmidt U., Kieschke U., 2011, *Work-related behavior and experience patterns of entrepreneurs compared to teachers and physicians*, "Int Arch Occup Environ Health", nr 84.
22. Wojdyło K., 2003, *Charakterystyka uzależnienia od pracy w świetle dotychczasowych badań*. „Nowiny Psychologiczne” nr 2.
23. Wojdyło K., 2010, *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*, Engram/Diffin, Warszawa.

Work - Related Behaviour and Experience Patterns of Teachers Taking up Post – Graduate Studies

Summary

The most frequently cited approach to work is burnout, workaholism, and commitment to the job (Sek 2009; Wojdyło 2010; Bakker 2011). Burnout is associated with the lack of motivation to fulfill professional roles (Maslach 2009). On the other hand, workaholism is connected with the excessive pre-occupation with work, even with the characteristics of addiction (Ogińska – Bulik 2009). Commitment to work is associated with an enthusiastic approach to work and the satisfaction of doing it (Bakker 2011).

The aim of the study was an attempt to characterize further training of teachers in terms of projected membership of behavior and experience, and work-related factors determining particular types. We studied 56 teachers from the province of Holy Cross refresher course at postgraduate studies. AVEM was the questionnaire used (Rongińska, Gaida 2003).

The results showed that workaholism is the dominant predicted type of membership among the surveyed teachers (41%). Stepwise progressing regression and correlation analysis showed the relationship between personality traits and projected membership to certain types. Type A - Workaholic - is positively associated with professional commitment, Type B – professionally

burnt out - is negatively associated with emotional attitude to work and negatively with psychological resistance. Type S - saving - is negatively associated with professional commitment. The last Type G - healthy - is positively associated with emotional attitude towards work and positively with psychological resistance. The results of research can be used for preventive measures among teachers taking additional forms of continuing education, as this group is particularly susceptible to the formation of workaholism.

Key words: work, workaholism, burnout, teachers.

*Tadeusz Jasiński*¹

Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku

Poczucie kontroli wewnętrznej u pracujących i niepracujących studentów Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku

Abstrakt

W piśmiennictwie poczucie kontroli wewnętrznej przyjmuje się za jeden z wymiarów osobowości. Na ogół osoby o wysokim poczuciu kontroli wewnętrznej lepiej znoszą sytuacje trudne, stresowe, są zdrowsze i bardziej dostosowane. Z dużym prawdopodobieństwem można przyjąć, że ta cecha osobowości powinna w głównej mierze charakteryzować jednostki pracujące. Pomiar nasilenia poczucia kontroli wewnętrznej osób pracujących i niepracujących umożliwia Skala I-E w Pracy. Celem badań było porównanie nasilenia poczucia kontroli wewnętrznej u pracujących i niepracujących studentek i studentów SWPW. Założono, że u pracujących studentek i studentów nasilenie poczucia kontroli wewnętrznej jest większe niż i u osób niepracujących. Ogółem badaniami objęto 109 studentów SWPW. W tej grupie badanych były studentki Wydziału Pedagogiki, Filii w Wyszku (G1 P sem. 2; n=34 i G2 P sem. 6; n=36) i studenci Wydziału Wychowania Fizycznego w Płocku (G3 WF sem. 2; n=17 i G4 WF sem. 4; n=22). Wiek badanych zawierał się w przedziale od 19 do 55 lat (M=26,247, SD=7,363). Wszyscy respondenci kontynuowali naukę w ramach studiów niestacjonarnych. Około $\frac{3}{4}$ z nich pracowało zawodowo (70,64%, n= 77), a $\frac{1}{3}$ w chwili badania pozostawała bez pracy (29,35%, n=32). W badaniu zastosowano: Skalę I-E w Pracy, Xymeny Gliszczyńskiej (1990). Skala złożona z podskali Sytuacji Pracy (SP) i podskali Filozofii Życiowej (FŻ) daje równoczesny pomiar przeświadczeń sytuacyjnych i uogólnionych.

Zróznicowanie badanych ze względu na pracujących i niepracujących oraz płeć (studentki Pedagogiki i studenci WF) ujawniło istotne statystycznie różnice w nasileniu ich poczucia kontroli wewnętrznej (PKW). Analiza porównawcza średnich PKW wykazała, iż młodsze studentki pedagogiki i młodszy studenci WF istotnie różnili się w poczuciu kontroli wewnętrznej od ich starszych koleżanek i kolegów. Osoby pracujące istotnie statystycznie częściej niż niepracujące umieszczały swoje odpowiedzi na podskali filozofii życiowej (FŻ).

¹ E-mail: tlj.jasinski@gmail.com

Słowa kluczowe: umiejscowienie poczucia kontroli, pracujący i niepracujący studenci, studentki.

Wprowadzenie

W psychologii, poczucie kontroli (Locus of Control – LOC) uznaje się za ważny aspekt osobowości. Pojęcie LOC stworzył amerykański psycholog Julian B. Rotter w 1954 r. Później dziesiątki innych autorów rozwijało i wyjaśniało jego teorię. W Polsce poglądy Rottera na temat jego teorii i etapy powstawania Skali I-E Rottera opisali m.in.: M. Choynowski (1968), R. Ł. Drwal (1979), X. Gliszczyńska (1984, 1990).

W pewnym uproszczeniu – Julian Rotter (1966) w nawiązaniu do swojej teorii uczenia się (*Social Learning Theory* of J.B. Rotter) zakładał, że ludzie uczą się przez całe życie zdobywając doświadczenia, które zostały wzmocnione pozytywnie lub negatywnie. Źródła wzmocnień dotyczą każdej celowej aktywności człowieka. Poczucie kontroli określa, w jakim stopniu dana osoba uważa skutki własnych działań za wynik swojego postępowania albo że jej zachowanie zależy od losu, szczęścia bądź innych okoliczności zewnętrznych. Osoba doświadczając pozytywnych wzmocnień utrwała przekonanie, że jej osiągnięcia zależą od niej samej i zaczyna przypisywać sobie kontrolę nad tymi wzmocnieniami (kontrola wewnętrzna). Natomiast w wyniku przeświadczenia, że jej działania kontroluje ktoś lub coś poza nią, doświadcza wzmocnień negatywnych i utwierdza się w poczuciu kontroli zewnętrznej. Philipa G. Zimbardo (1985: 275) określa te dwa skrajne dymensje jako orientacja kontroli: wewnętrzna–zewnętrzna.

W większości przypadków, uważa się, że osoby, które mają skłonność do wewnętrznego umiejscowienia kontroli są zdrowsze i lepiej dostosowane. Dlatego z dużym prawdopodobieństwem można przyjąć, że ta cecha osobowości powinna w głównej mierze charakteryzować jednostki pracujące. Celem badań było porównanie nasilenia poczucia kontroli wewnętrznej u pracujących i niepracujących studentek i studentów SWPW.

1. Metoda

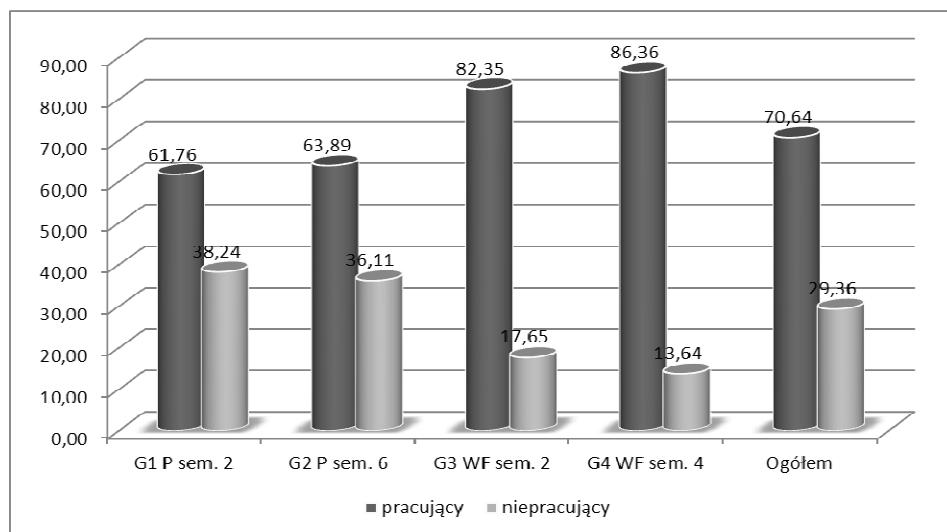
W badaniu wykorzystano Skalę I-E w Pracy, Xymeny Gliszczyńskiej (1990). Nawiązuje ona do teoretycznych założeń Skali I-E Rottera (1966) i stanowi technikę pomiaru poczucia kontroli w sytuacji pracy. Skala I-E w Pracy jest przeznaczona do badań w konkretnym środowisku społecznym, mimo to pozostaje (...) *wierna głównej idei* (...) koncepcji Rottera, a mianowicie założeniu, że ludzie w swojej percepcji otoczenia i własnego postępowania kierują się uogólnionymi przeświadczeniami, jako sumą ich doświadczeń życiowych. Skala złożona z podskali Sytuacji Pracy (SP) i podskali Filozofii Życiowej (FŻ) daje równoczesny pomiar przeświadczeń sytuacyjnych

i uogólnionych” (za: Gliszczyńska 1990: 34). Skala I-E w Pracy składa się z arkusza testowego zawierającego instrukcję i 25 par stwierdzeń z wymuszonym wyborem. Na każdą pozycję składają się dwa alternatywne stwierdzenia. Jedno świadczące o poczuciu kontroli wewnętrznej, drugie – o poczuciu kontroli zewnętrznej (SP – 13 pozycji i FŻ -12 pozycji). Osoba badana zaznacza swój wybór przez otoczenie kółkiem jednej z liter (a lub b) w kolejnych parach stwierdzeń. Badania przeprowadzono w czerwcu 2013 r. w Szkole Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku (SWPW).

Badaniami objęto ogółem 109 studentów SWPW. W tej grupie badanych były studentki Wydziału Pedagogiki, Filia w Wyszakowie (G1 P sem. 2; n=34 i G2 P sem. 6; n=36) i studenci Wydziału Wychowania Fizycznego w Płocku (G3 WF sem. 2; n=17 i G4 WF sem. 4; n=22). Wiek badanych zawierał się w przedziale od 19 do 55 lat (M=26,247, SD=7,363). Wszyscy respondenci kontynuowali naukę w ramach studiów niestacjonarnych. Około $\frac{3}{4}$ z nich pracowało zawodowo (70,64%, n=77), a $\frac{1}{3}$ w chwili badania pozostawała bez pracy (29,35%, n=32). Szczegółowy rozkład pracujących i niepracujących studentów w poszczególnych grupach pokazano na rys.1.

Rysunek 1

Histogram odsetka pracujących i niepracujących studentów



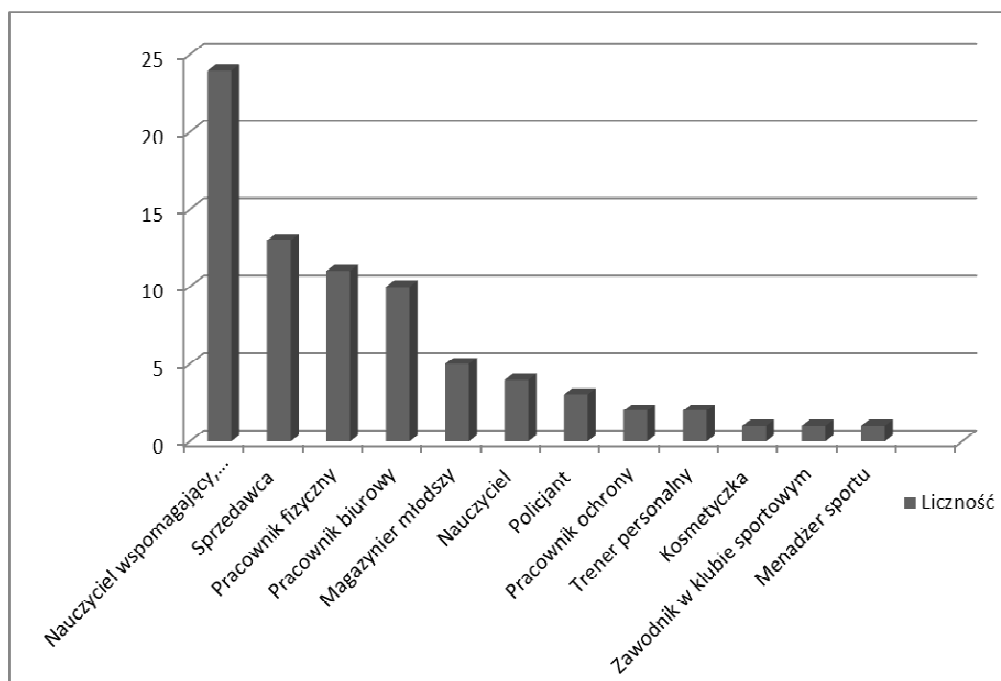
Źródło: Opracowanie własne

Badania miały charakter anonimowy. Badanych proszono jedynie o podanie informacji na temat zatrudnienia i zajmowanego stanowiska. Analiza tych danych wykazała, że studentki wydziału pedagogiki pracowały naj-

częściej jako nauczyciel wspomagający, opiekun dzieci w przedszkolu (ok. 22% wszystkich badanych) lub pracownik biurowy (ok. 9%). Natomiast pracujący studenci WF często byli zatrudnieni w charakterze sprzedawcy (ok. 12%) i pracownika fizycznego (ok. 10%). Pojedyncze osoby z tej grupy były zatrudnione na stanowisku „magazyniera młodszego”, nauczyciela, policjanta, pracownika ochrony, trenera personalnego. Liczbę stanowisk na których pracowali studenci pokazano na rys. 2.

Rysunek 2

Liczba zajmowanych stanowisk przez pracujących studentów



Źródło: Opracowanie własne

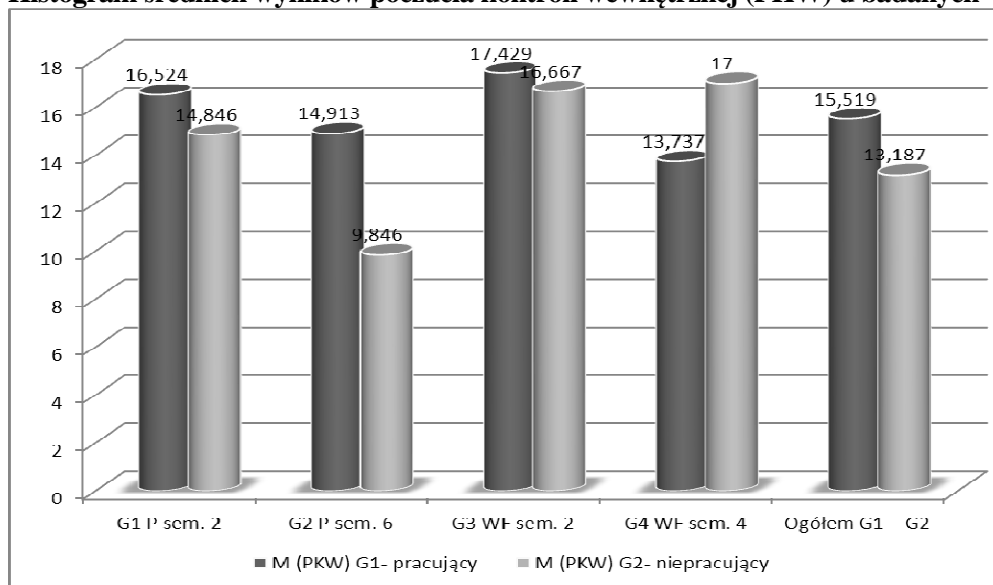
Wyniki przedstawiono w postaci średnich \pm SD dla wymiaru poczucia kontroli wewnętrznej (PKW) oraz podskal Sytuacji Pracy (SP) i Filozofii Życiowej (FŻ). Przeprowadzono także analizy istotności różnicy rozkładów wyników (Test t-Studenta dla grup niezależnych) w wyodrębnionych grupach badanych z podziałem na pracujących i niepracujących oraz na studentki i studentów. Przyjęto następujące oznaczenia M – średnia arytmetyczna, SD – odchylenie standardowe, t – wartość statystyki Testu t, df – liczba stopni swobody, p – poziom istotności różnicy, przy $p < 0,05$.

2. Wyniki

Wyniki średnich arytmetycznych nasilenia poczucia kontroli wewnętrznej (PKW) u badanych uzyskane z wykorzystaniem Skali I-E w Pracy przedstawiono na rys. 3.

Rysunek 3

Histogram średnich wyników poczucia kontroli wewnętrznej (PKW) u badanych



Źródło: Opracowanie własne

Analiza średnich wartości nasilenia poczucia kontroli wewnętrznej (PKW) studentów pozwoliła na zaobserwowanie pewnych różnicowań w grupach badanych. Na ogół pracujący studenci przejawiali większe PKW niż ich niepracujące koleżanki i koledzy. Największe PKW uzyskali pracujący studenci Wydziału Wychowania Fizycznego sem. 2 ($M=17,429$), a najmniejsze – niepracujące studentki pedagogiki sem. 6 ($M=9,846$). Pewnym odstępstwem w tym względzie byli studenci WF sem. 4. W tym przypadku niepracujący charakteryzowali się większym PKW niż ich pracujący rówieśnicy ($M=17$ i $M=13,737$).

Ocena istotności różnic rozkładów nasilenia poczucia kontroli wewnętrznej badanych wykazała, że wszyscy studenci pracujący statystycznie istotnie częściej przejawiali większe nasilenie PKW w stosunku do kolegów niepracujących ($t=2,459$; $p=0,015$). Przeprowadzone porównania w obrębie wyszczególnionych grup ujawniły analogiczne różnice jedynie wśród studentek pedagogiki sem. 6, gdzie studentki pracujące również charakteryzowały się większym PKW niż ich niepracujące koleżanki ($t=3,489$; $p=0,001$). Szczegółowe dane z przeprowadzonych analiz zamieszczono w tabeli 1.

Tabela 1

Porównanie nasilenia poczucia kontroli wewnętrznej (PKW) u pracujących i niepracujących studentów

Zmienne	N G1	N G2	M G1	M G2	SD G1	SD G2	t	df	p
G1 – G2	77	32	15,519	13,187	4,669	4,083	2,459	107	0,015
G1 P sem. 2	21	13	16,524	14,846	3,842	3,211	1,314	32	0,198
G2 P sem. 6	23	13	14,913	9,846	4,823	2,641	3,489	34	0,001
G3 WF sem. 2	14	3	17,429	16,667	4,201	3,512	0,291	15	0,775
G4 WF sem. 4	19	3	13,737	17,000	5,162	3,464	- 1,047	20	0,308

Źródło: Opracowanie własne

Testy t; Grupująca: praca ; Grupa 1: G1- pracujący; Grupa 2: G2- niepracujący

Kolejne analizy dotyczyły oceny istotności różnicy rozkładów poczucia kontroli wewnętrznej (PKW) u studentek i studentów. Ujawniły one istotne statystycznie różnice zarówno wśród studentek z pedagogiki, jak i studentów WF. Okazało się, że młodsze studentki pedagogiki (sem. 2) znacząco różniły się w poczuciu kontroli wewnętrznej w porównaniu z ich koleżankami z sem. 6 ($t=2,730$; $p=0,008$). Ponadto PKW u studentek z sem. 6 było istotnie statystycznie niższe niż u studentów 2 sem. WF. Podobnie oceniono rozkłady PKW zaobserwowano wśród słuchaczy Wydziału wychowania fizycznego, gdzie wyższe wartości PKW stwierdzono u młodszych studentów (sem. 2) w porównaniu do ich kolegów z sem. 4 ($t=2,090$; $p=0,044$). Szczegółowe dane z przeprowadzonych analiz zamieszczono w tabeli 2.

Tabela 2

Ocena istotności rozkładów poczucia kontroli wewnętrznej (PKW) u studentek i studentów

Zmienne	G1N	G2N	MG1	MG2	SDG1	SDG2	t	df	p
G1, P Sem. 2, G2, P Sem. 6,	34	36	15,882	13,083	3,658	4,807	2,730	68	0,008
G1, P Sem. 2, G2, WF Sem. 2,	34	17	15,882	17,294	3,658	3,996	-1,260	49	0,214
G1, P Sem. 2, G2, WF Sem. 4,	34	22	15,882	14,182	3,658	5,030	1,464	54	0,149
G1 P Sem. 6, G2, WF Sem. 2,	36	17	13,083	17,294	4,807	3,996	-3,132	51	0,003
G1 P Sem. 6, G2, WF Sem. 4,	36	22	13,083	14,182	4,807	5,030	-0,830	56	0,410
G1, WF Sem. 2, G2, WF Sem. 4,	17	22	17,294	14,182	3,996	5,030	2,090	37	0,044

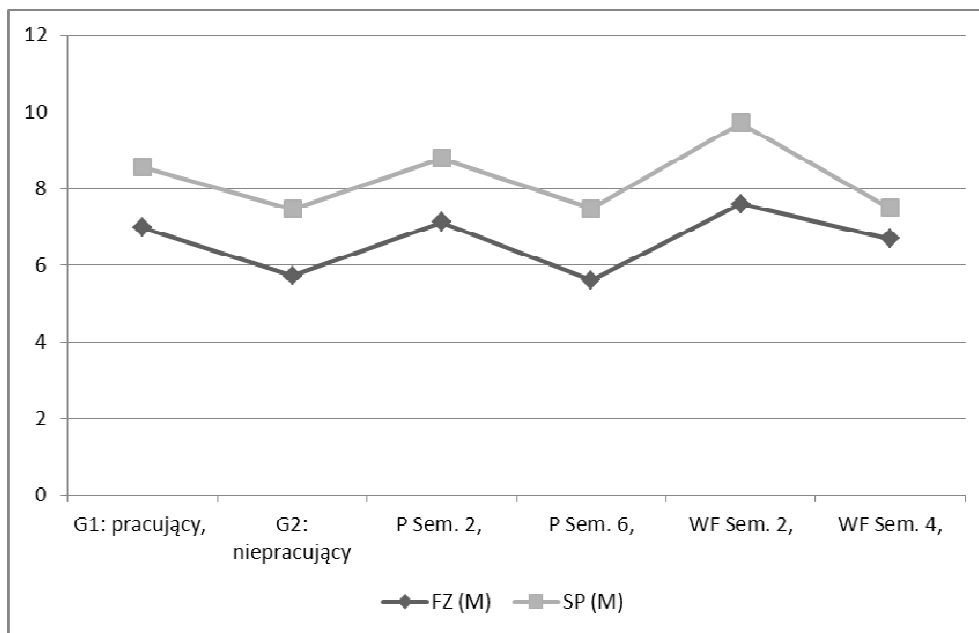
Źródło: Opracowanie własne

Testy t; zmienna grupująca: płeć; Grupa 1: G1 PKW, P sem. 2 i 6 (studentki); Grupa 2: G2 PKW, WF sem. 2 i 4 (studenci)

Analiza odpowiedzi badanych w Skali I-E w Pracy dla podskal: Sytuacji Pracy (SP) i Filozofii Życiowej (FŻ) wykazała, że studentki i studenci najczęściej dokonywali wyborów stwierdzeń w podskali odnoszącej się do sytuacji pracy (SP). Zaobserwowane różnice dla średnich częstości wyborów odpowiedzi w tej skali, aczkolwiek widoczne, okazały się nieistotne statystycznie. Niemniej jednak osoby pracujące istotnie częściej od niepracujących swoje odpowiedzi lokowały na podskali filozofii życiowej (FŻ), ($t=2,399$; $p=0,018$). Rysunek 3 stanowi ilustrację tej analizy.

Rysunek 3

Średnie arytmetyczne (M) wyborów twierdzeń w podskalach: Filozofii Życiowej (FŻ) i Sytuacji Pracy (SP) w wyodrębnionych grupach badanych



Źródło: Opracowanie własne

Podsumowanie

Poglądy zawarte w literaturze przedmiotu (Ochojska i Słowik 1993; Kulas 1995; Juczyński 2001, 2003; Schen i wsp. 2006; Opuchlik, Wrzesińska, Kocur 2009) skłaniają do przyjęcia wspólnego stanowiska, iż osoby o lokalizacji wewnętrznej (LOC – mające przekonane o możliwości wpływu na bieg wydarzeń) częściej konstruktywnie zwalczają stres i podejmują aktywność w kierunku pokonywania przeszkód, mają mniejszą skłonność do załamania psychicznego i bardziej racjonalnie niż emocjonalnie radzą sobie ze stresem niż osoby o zewnętrznej LOC. Jednostki z LOC wewnętrznym częściej oceniają swoje zdrowie jako bardzo dobre i dobre niż te z LOC zewnętrznym, a wybieranie przez nich zadaniowego sposobu radzenia sobie ze stresem sprzyja lepszemu przystosowaniu się do choroby przewlekłej. Takie osoby na ogół charakteryzują się wyższym ilorazem inteligencji oraz większą motywacją do wzmoczonego wysiłku intelektualnego.

Katrina Grieve (2003), przedstawiając raport z badań dotyczących wspierania nauki i zmian uczenia się, podkreśla, że zdolność do osiągnięcia jak najlepszych wyników w pracy i życiu osobistym także zależy od czynników wewnętrznych, w tym poczucia kontroli wewnętrznej. Jednakże Maria

Gacek (2000, 2003) wykazała, że osoby o większym LOC uzyskiwały gorsze wyniki dotyczące nasilenia lęku i niepokoju, co może być wyrazem ich złego przystosowania społecznego. Podobnie uważał James Neill (2006), że skrajne wewnętrzne poczucie kontroli może być równie szkodliwe, jak ekstremalne poczucie orientacji zewnętrznej. Jego zdaniem, osoby „wewnętrzne” mogą być psychologicznie niezdrowe i niestabilne. Orientację wewnętrzną zazwyczaj muszą wspierać kompetencje i możliwości realizacji własnej skuteczności tak, że osoba jest w stanie efektywnie doświadczyć poczucia własnej kontroli i odpowiedzialności. Ludzie „zbyt wewnętrzni”, którzy nie są kompetentni i nie odczuwają swojej skuteczności, mogą stać się neurotyczne, lękowe i depresyjne. Innymi słowy, osoby wewnętrzne muszą mieć realistyczne poczucie przestrzeni wpływów, aby doświadczyć „sukcesu”².

W pracy niniejszej założono, że osoby pracujące będą charakteryzowały się większym poczuciem kontroli wewnętrznej (PKW) niż niepracujące. Rezultaty badań własnych ujawniły, iż pracujący studenci WF, istotnie częściej przejawiali większe nasilenie PKW w stosunku do kolegów niepracujących. Największy PKW uzyskali pracujący studenci Wydziału Wychowania Fizycznego, a najmniejsze – niepracujące studentki Pedagogiki. Okazało się także, że młodsze studentki pedagogiki i młodszy studenci WF statystycznie istotnie różnili się w poczuciu kontroli wewnętrznej od ich starszych koleżanek i kolegów. Ogółem studentki i studenci częściej dokonywali wyborów stwierdzeń w podskali odnoszącej się do sytuacji pracy (SP). Zaobserwowane różnice dla średnich częstości wyborów odpowiedzi w tej skali, okazały się nieistotne statystycznie. Niemniej jednak osoby pracujące statystycznie istotnie częściej od niepracujących swoje odpowiedzi lokowały na podskali filozofii życiowej (FŻ),

Podobnie Joanna Moczydłowska (1998) w badaniach nad relacjami między umiejscowieniem poczucia kontroli a sytuacją zawodową studentów wykazała, że dobre wyniki, świadczące o wewnętrznym umiejscowieniu poczucia kontroli uzyskiwały osoby prowadzące własną działalność gospodarczą oraz pracownicy sfery budżetowej. Wyniki gorsze o ok. jedno odchylenie standardowe uzyskiwali studenci bezrobotni oraz gospodynie domowe i pracownicy fizyczni. Na podstawie innych badań Joanna Moczydłowska (2005) wykazała, że dosyć liczna grupa bezrobotnych była dotknięta wyuczoną bezradnością³. Ludzie ci żyli w głębokim poczuciu krzywdy i nie-

² J.,Neill, *What is Locus of Control?* Dostępne w Internecie pod adresem: <http://www.wilderdom.com/psychology/loc/LocusOfControlWhatIs.html> November 16, 2006, wgląd 23.07.2013.

³ Wyuczona bezradność to pojęcie nierozzerwalnie związane z teorią J. Rottera i jego koncepcją umiejscowienia poczucia kontroli nad wzmocnieniami. Z badań Rottera wynika, że jedną ze zmiennych psychologicznych różnicujących ludzi jest poczucie kontroli nad własną sytuacją życiową. Wyuczona bezradność to zewnętrzne umiejscowienie poczucia kontroli nad

sprawiedliwości, jednocześnie nie robili nic, aby zmienić swoją sytuację. Próbując znaleźć odpowiedź na pytanie czy wyuczona bezradność jest przyczyną, czy skutkiem nierówności społecznych wynikających z bezrobocia?, przyjęła, że zewnętrzne poczucie kontroli nad własnym życiem jest elementem osobowości człowieka i należy je traktować jako przyczynę marginalizacji tej części społeczeństwa. Natomiast uznając poczucie kontroli za mechanizm poznawczy, można rozpatrywać je w kategoriach skutków bezrobocia.

Wnioski

1. Zastosowanie Skali I-E w Pracy Xymeny Gliszczyńskiej (1990), okazało się szczególnie pomocne w przeprowadzeniu pogłębionej analizy uzyskanych wyników,
2. Zróznicowanie badanych ze względu na pracujących i niepracujących oraz płeć (studenci WF i studentki Pedagogiki) ujawniło istotne statystycznie różnice w nasileniu ich poczucia kontroli wewnętrznej (PKW),
3. Analiza porównawcza średnich PKW wykazała, iż młodsze studentki pedagogiki i młodszy studenci WF istotnie różnili się w poczuciu kontroli wewnętrznej w porównaniu z ich starszymi koleżankami i kolegami
4. Osoby pracujące statystycznie istotnie częściej od niepracujących swoje odpowiedzi lokowały na podskali filozofii życiowej (FZ).

Bibliografia:

1. Drwal R.Ł., 1979, *Opracowanie kwestionariusza Delta do pomiaru poczucia kontroli*, „Studia Psychologiczne” 1, 67 – 83.
2. Gacek M., 2000, *Niektóre osobowościowe determinanty odporności młodzieży akademickiej na stres psychologiczny – doniesienie z badań*, Annales Universitatis Mariae Curie- Skłodowska Lublin – Polonia Vol. LV, Suppl. VII, 10 Sectio D, 43-46.
3. Gacek M., 2003, *Subiektywna ocena zdrowia młodzieży akademickiej w zależności od niektórych cech osobowości*, Annales Universitatis Mariae Curie- Skłodowska Lublin – Polonia Vol. LVIII, Suppl. XIII, 66 Sectio D, 365-369.
4. Gliszczyńska X., 1990, *Skala I-E w Pracy, Technika pomiaru poczucia kontroli w sytuacji pracy, Podręcznik*, PTP, Warszawa.

wzmocnieniami. To przekonanie człowieka, że bez względu na to, co robi i czy w ogóle podejmuje jakąkolwiek aktywność i tak nie ma większego wpływu na swoją sytuację życiową. Osoby z zespołem wyuczonej bezradności są uzależnione od pomocy z zewnątrz, często przejawiają poczucie krzywdy, niski poziom sensu życia, są wrogo nastawione do ludzi mających lepszą od nich sytuację materialną i wyższy status społeczny. Cechuje ich pesymistyczny styl wyjaśniania doświadczeń życiowych (Szeligman 1997 [za:] Moczydłowska 2005: 421).

5. Grieve K., 2003, *Supporting Learning, Supporting Change: A Research Report on Self- Management and Self- Direction*, Ontario Literacy Coalition, Toronto.
6. Juczyński Z., 2003, *Przekonania i oczekiwania wyznacznikami zachowań związanych ze zdrowiem* [w:] Z. Juczyński, N. Ogińska-Bulik (red.), *Zasoby osobiste i społeczne sprzyjające zdrowiu jednostki*, Wydawnictwo UŁ, Łódź, 49–61.
7. Kulas H., 1995, *Osobowość studentów wychowania fizycznego*, „Wychowanie Fizyczne i Sport” 3, 55 – 71.
8. Moczydłowska J., 1998, *Poziom poczucia kontroli jako psychologiczna determinanta funkcjonowania w środowisku pracy*, „Zarządzanie i Edukacja” 4–5 (10–11), 236–242.
9. Moczydłowska J., 2005, *Wyuczona bezradność – Psychologiczna bariera w ograniczaniu nierówności społecznych* [w:] M.G. Woźniak (red.) *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Kapitał ludzki i intelektualny* (praca zbiorowa), Część 1, Zeszyt Nr 6, Uniwersytet Rzeszowski Katedra Teorii Ekonomii, Wyd. MITEL, Rzeszów, 419-426.
10. Ochojska D., Słowik M., 1993, *Poczucie kontroli u uczniów o inteligencji ponadprzeciętnej osiągających niskie wyniki w nauce* [w:] M. Radochoński (red), *Osobowość a wyniki w nauce, Osobowościowe determinanty niskich osiągnięć szkolnych uczniów o inteligencji ponadprzeciętnej*, WSP, Rzeszów.
11. Opuchlik K., Wrzesińska M., Kocur J., 2009, *Ocena poziomu stylów radzenia sobie ze stresem i poczucia umiejscowienia kontroli zdrowia u osób z chorobą niedokrwienną serca i nadciśnieniem tętniczym*, „Psychiatria Polska”, t. XLIII, 2, 235–245.
12. Rotter J., 1966, *Generalized expectancies for internal control of reinforcements*, „Psychological Monographs” 80, 609.
13. Seligman M., 1997, *Optymizmu można się nauczyć*, Media Rodzina of Poznań, Poznań.
14. Shen BJ, Myers HF, McCreary CP., 2006, *Psychosocial predictors of cardiac rehabilitation quality – of – life outcomes*, J. Psychosom Res; 60, 1, 3–11.
15. Wallston K.A., Wallston B.S., DeVellis R., 2001, *Wielowymiarowa Skala Umiejscowienia Kontroli Zdrowia – MHLC* [w:] Z. Juczyński (red.), *Narzędzia pomiaru w promocji zdrowia i psychologii zdrowia*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa. 79–84.
16. Zimbardo, P. G., 1985, *Psychology and Life* (11th ed.), IL: Scott, Foresman and Company, Glenview.

Internal Locus of Control in Working and not Working Students of the Paweł Włodkowic Higher School in Płock**Summary**

In the literature, internal locus of control is considered the one of personality traits. Usually, individuals of a high internal locus of control better tolerate difficult, stress situations, are healthier, and better adapted. It is very probable that this personality trait should characterize mainly working individuals. I-E Scale in work may be used to measure the internal locus of control in both working and not working persons. This study aimed at comparing an intense of the internal locus of control in both working and not working female and male students of the Paweł Włodkowic Higher School (PWHS). It was assumed that the intensity of the internal locus of control is higher in the working students than that in not working students. In this study participated 109 PWHS students, including the female students of the Pedagogy Faculty, branch in Wyszaków (Group 1: term 2; n=34, and Group 2: term 6; n=36), and male students of the Physical Education Faculty in Płock (Group 3: term 2; n=17, and Group 4: term 4; n=22). The age of examined students was between 19 years to 55 years (mean: 26.247 years; SD=7.363). All students continued the studies under extramural conditions. About $\frac{3}{4}$ of them worked (70.64%; n=77), and $\frac{1}{3}$ was jobless during this study. Internal locus of control was measured with I-E Scale in the Working Place by Xymena Gliszczyńska (1990). It was composed of two subscales: Work Situation (WS) and Life Philosophy (LP), enabling simultaneous measurements of the situational attribution, and general measurements. Differentiation of the responders by working and not working and the gender (female students of pedagogy and male students of the physical education) revealed statistically significant difference in the intensity of the internal locus of control. Comparative analysis of the internal locus of control mean scores showed that both younger female students of pedagogy and younger male students of the physical education significantly differed from the older students as far as the internal locus of control is concerned. Working students significantly more frequently than not working students placed their answers in the subscale LP.

Key words: locus of control localization, working and not working students, students of pedagogy, and students of physical education.

*Karolina Messyasz*¹
Uniwersytet Łódzki

Między prekariatem a klasą kreatywną. Młodzi ludzie w kontekście pracy

Abstrakt

Kwestią centralną, rozważaną w niniejszym tekście, jest próba odpowiedzi na pytanie o położenie społeczne kategorii młodych ludzi (rozumianych jako osoby między 15 a 30 rokiem życia), które wyznaczone jest z jednej strony przez zjawisko prekariatu opisane przez Guy'a Standinga, z drugiej przez perspektywę klasy kreatywnej autorstwa Richarda Floridy. W tym kontekście odwołuję się do koncepcji Anthony Giddensa, Ulricha Becka, Daniela Bella. Klamrą dla prowadzonych rozważań jest teoria systemów-światów Immanuela Wallersteina, w której przynależność do centrum lub peryferii, wyznacza możliwości rozwojowe poszczególnych krajów, jak również wpływa na możliwości życiowe składających się na nie jednostek. Na tak zarysowanym tle, przedstawiam charakterystykę położenia współczesnej młodzieży polskiej poprzez odwołanie do zmiennych makroekonomicznych, które wyznaczają w dużej mierze pułap aspiracji młodych ludzi.

Słowa kluczowe: prekariat, klasa kreatywna, młodzież, praca, kapitalizm.

Wstęp

Kwestią centralną, rozważaną w niniejszym tekście, jest próba odpowiedzi na pytanie o położenie społeczne kategorii młodych ludzi (rozumianych jako osoby między 15 a 30 rokiem życia), które wyznaczone jest z jednej strony przez zjawisko prekariatu opisane przez Guy'a Standinga, z drugiej przez perspektywę klasy kreatywnej autorstwa Richarda Floridy. Odpowiedź na tak postawione pytanie nie może obejść się bez diagnozy i opisu przemian, jakim uległo życie społeczne w wymiarze ekonomii, kultury i polityki na poziomie globalnym i lokalnym, jak również w wymiarze jednostkowej osobowości i tożsamości. W tym kontekście odwołuję się do koncepcji Anthony Giddensa, Ulricha Becka, Daniela Bella. Klamrą dla prowadzonych rozważań jest teoria systemów-światów Immanuela Wallersteina, w której przynależność do centrum lub peryferii, wyznacza możliwości rozwojowe poszczególnych krajów, jak również wpływa na możliwości życiowe składających się na nie jednostek. Na tak zarysowanym tle, przedstawiam charakterystykę współczesnej młodzieży polskiej i jej oczekiwań co do rzeczywisto-

¹ E-mail: eudezetka@interia.pl

ści społecznej. Z drugiej strony, wskazują na zmienne makroekonomiczne, które wyznaczają w dużej mierze pułap aspiracji młodych ludzi.

1. Kapitalizm i geopolityka a tożsamość

Nim przejdę do próby odpowiedzi na zasadnicze dla niniejszego tekstu pytanie, konieczne jest przyjrzenie się otoczeniu społeczno-strukturalnemu i politycznemu, które w dużej mierze odpowiedzialne jest za „produkowanie” kategorii wygranych oraz przegranych i wykluczonych (Gliński 2009: 115). Owo otoczenie zaś stymulowane jest przez procesy przechodzenia od społeczeństwa przemysłowego do postindustrialnego, od modernizmu do postmodernizmu, od nowoczesności do ponowoczesności. Podążając za intuicją Bella, przedmiotem szczegółowego badania czynić będą obszary ekonomii, polityki i kultury, jak również strukturę osobowości (Bell 1994: 31-32). We wszystkich tych obszarach zasadniczą rolę w ostatnich stuleciach odegrał kapitalizm, będący (...) *systemem społeczno-ekonomicznym nastawionym na wytwarzanie towarów w drodze racjonalnego rachunku kosztów i cen oraz na akumulację kapitału w celu jego reinwestowania. Ten szczególny, nowy typ gospodarowania sprzęgnął się z określoną kulturą i strukturą osobowości. W kulturze była to koncepcja samorealizacji jednostki, jej wyzwolenia z tradycyjnych ograniczeń i więzi (rodziny i pochodzenia) tak, by mogła kształtować sama siebie wedle własnej woli. Strukturę osobowości określała natomiast norma samokontroli i opóźnionej gratyfikacji, norma celowego zachowania w dążeniu do dobrze określonych celów. To właśnie wzajemny związek systemu ekonomicznego, kultury i struktury osobowości kształtował cywilizację mieszczańską* (Bell 1994: 15). Rozwój kapitalizmu i rewolucja przemysłowa pociągnęły za sobą procesy urbanizacji, industrializacji, emancypacji społecznej, migracji, rozwoju szkolnictwa, nowy podział pracy, tym samym zmieniając rytm życia człowieka, kształt rodziny i strukturę społeczną. Wszystkie te procesy doprowadziły do rozkwitu ery nowoczesności, którą zgodnie z tezą Giddensa, oprócz kapitalizmu charakteryzują industrializm, władza organizacyjna oraz państwo narodowe (2006: 21-22).

Kapitalizm nie jest jednak strukturą niezmienną. W XX wieku mogliśmy obserwować co najmniej dwa zasadniczo różne jego oblicza. Pierwsze związane było z tzw. *welfare state*, czyli ideą państwa opiekuńczego, którego dominacja przypadła na złote powojenne trzydziestolecie (ok. 1948-1973). Jak zauważa Paul Berman (...) *faza dorastania (...) pokolenia [powojennego – przyp. K.M.] zbiegła się z najdłuższym okresem koniunktury w historii kapitalizmu. Młode pokolenie otrzymało dostęp do wszystkich dóbr i wartości, których brakowało jego rodzicom: pokoju, bezpieczeństwa, demokracji, wykształcenia i perspektyw* (2008: 27-28). Był to czas dominacji kapitalistycz-

nej przedsiębiorczości, z charakterystycznym etosem pracy, opóźnioną gratyfikacją, osiągnięciem kariery, przywiązaniem do przedsiębiorstwa (Bell 1994: 24-25; Mills 1965). Ta specyficzna kultura pracy zrodziła jednakże „sztywność” struktury społecznej, biurokratyzację produkcji i organizacji oraz konserwatyzm kulturowy. Owo status quo spotkało się z odrzuceniem przez młodych ludzi w 1968 roku. Młodzi buntownicy domagali się demontażu instytucji, co miało zaowocować wzrostem wspólnotowości. Jednak, jak pisze Sennett, (...) *życzenie Nowej Lewicy historia spełniła w przewrotny sposób* (2010: 5).

Od lat 70. ubiegłego wieku następuje bowiem systematyczne rozmontowywanie państwa opiekuńczego i zastępowanie go przez państwo neoliberalne, (...) *które jest państwem konkurencyjnym, rynkowym, w którym polityka trzyma się logiki kapitału* (Beck 2005: 325). Państwo to kanonem swych działań czyni trzy zasady: deregulację, liberalizację i prywatyzację. Zmiany dokonujące się w porządku ekonomicznym nie pozostały bez wpływu na porządek społeczny. Po kryzysie naftowym z 1973 roku nastąpiło (...) *osłabienie państwowych ograniczeń dotyczących inwestycji. Korporacje przekształciły się, by sprostać wymogom międzynarodowej klienteli inwestorów – nastawionych bardziej na krótkoterminowe zyski z obrotu akcjami niż na długoterminowe dochody z dywidend. Pracownicy stali się mobilniejsi w skali globu. Granice państwa przestały być barierą także dla konsumpcji i komunikacji (...). Wartości wywodzące się z nowej gospodarki stały się punktem odniesienia dla rządowego pojmowania zależności i samorządności w służbie zdrowia i w systemie emerytalnym, a także tym, jakie umiejętności powinien kształtować system edukacyjny* (Sennett 2010: 9-10). Legitymizowanie takiego porządku dokonywane jest poprzez naturalizację i uniwersalizowanie procesów indywidualizacji i fragmentaryzacji w dyskursie publicznym. Następuje zamiana publicznych problemów na prywatne troski, gdzie odpowiedzialność przerzucana jest z systemu na jednostkę (Mills 2007: 55-62). Odbywa się również zamiana wszelkich relacji na transakcje w kluczowych sferach życia. Jak zauważa Paul Dembinski (...) *finansjalizacja sprawiła, że chory przestał być pacjentem, a stał się klientem korporacji medycznej. Student przestał być uczniem, a stał się nabywcą usługi edukacyjnej. (...) Bo prawie wszystko stało się biznesem. (...) W tej logice wyrosły dwa pokolenia. Ukształtowała ona elity polityczne, gospodarcze, medialne. (...) Wszyscy w tym mentalnie jesteśmy* (2012: 23). Tym samym, wkroczyliśmy w okres drugiej, czy też późnej nowoczesności, charakteryzujący się rywalizacją w sferze gospodarki światowej, gdzie kluczem do władzy zaczęła być pozycja na światowych rynkach finansowych. Logika ekonomiczna powoduje, że istotnymi wymiarami władzy stają się rozmiar kapitału inwestycyjnego, rozwój pro-

dukcji, liczba filii firm za granicą, inwestycje w badania i rozwój (Beck 2005: 90).

Współczesne społeczeństwo kapitalistyczne, jak pisze Anthony Giddens, posiada kilka znamionujących je cech: (1) innowacje technologiczne mają zwykle charakter stały i wszechobecny; (2) gospodarka jest wyraźnie oddzielona od innych sfer społecznych, relacje ekonomiczne mają znaczną kontrolę nad innymi instytucjami; (3) własność kapitału łączy się bezpośrednio z „brakiem własności”, czyli utowarowieniem pracy zarobkowej; (4) autonomia państwa uzależniona jest od akumulacji kapitału, nad którą państwo sprawuje bardzo niepełną kontrolę (2008: 42). Zmian tych dopełnia rewolucja w sferze komunikacji, która dokonała się głównie za sprawą internetu. Świat skłonił się ku zdecydowanie elastycznemu i „otwartemu” rynkowi pracy, ze zróżnicowanymi formami zatrudnienia. Takie warunki wymagają „nowego człowieka” i systemowej socjalizacji do pożądanego wzorca. Dążąc do zawładnięcia strukturami myślowymi ludzi, neoliberalna logika musi zakorzenić w nich obraz człowieka jako „samodzielnego przedsiębiorcy” (Beck 2005: 90). Na ten kulturowy wzorzec jednostki składa się nastawienie na krótkoterminowość, skupienie na potencjalnych zdolnościach, bycie skorym do odrzucenia nabytych już doświadczeń, gotowość do mobilności przestrzennej i przekwalifikowania się (Sennett 2010: 8).

Adam Smith, czy John Locke, traktowali działalność gospodarczą jako (...) *środek służący osiągnięciu cnoty oraz działalność sprzyjającą życiu cywilizowanemu* (Bell 1994: 10). Obecnie działalność ta traktowana jest instrumentalnie, jako cel sam w sobie. Zgodnie z myślą Benthama społeczeństwa nie traktuje się jako naturalnego stowarzyszenia ludzi realizującego wspólne cele, „społeczność to ciało fikcyjne”, zbiór atomów, jednostek, z których każda dąży wyłącznie do własnego zadośćuczynienia, a interes społeczny jest sumą interesów jednostek. Choć (...) *rynek od zarania promuje indywidualizm w postaci praw i obowiązków jednostek, ale z początku odnoszą się one przede wszystkim do wolności zawierania umów i ruchliwości, jaka charakteryzuje kapitalistyczny rynek. Jednakże z czasem indywidualizm ten zaczyna rozciągać się na sferę konsumpcji, a tworzenie indywidualnych potrzeb staje się podstawowym warunkiem trwania całego systemu. Zarządzana przez rynek jednostkowa wolność wyboru przejmuje rolę ogólnej struktury, za pośrednictwem której jednostka wyraża samą siebie* (Giddens 2006: 270). To pociąga za sobą daleko idące konsekwencje. Urynkowieniu ulegają również procesy tożsamościowe na poziomie jednostkowym i zbiorowym. Jednostce, która musi być „inna” niż wszyscy, trudno współgrać z oczekiwaniami innych w otoczeniu społecznym. W społeczeństwie gdzie celem jest dążenie do wzrostu stopy życiowej i różnorodności produktów, które nadają odpowiedni

status nastawienie na konsumpcję wypiera solidarność i sprawiedliwość społeczną.

Rozciągnięcie indywidualizmu na sferę konsumpcji, które nastąpiło w „złotym trzdziestoleciu” po II wojnie światowej, było związane ze wzrostem dochodu dyskrejonalnego². Oznaczało to, że jednostka miała do dyspozycji większą pulę wolnych środków, które coraz częściej i w coraz większej części były przeznaczana na zaspokajanie nie tyle potrzeb, co pragnień. To z kolei napędziło zjawisko konsumpcjonizmu, wzmocnionego dodatkowo poprzez instytucję kredytu konsumpcyjnego i karty kredytowej, coraz częściej przyznawanych osobom o dochodach nie pozwalających na spłatę zaciągniętego długu. Zjawisko coraz bardziej rozbuchanego konsumpcjonizmu nie mogłoby zaistnieć bez wzrostu znaczenia indywidualizmu rozumianego jako dążenie do samoeksploracji i samogratyfikacji (Bell 1994: 24). Zmierzch ery organizacyjnej z jej szczególnym etosem pracy spowodował, że źródłem satysfakcji dla jednostki a zarazem wyznacznikiem statusu społecznego w warunkach wysoko rozwiniętej nowoczesności stał się styl życia, w oparciu o który zaczęto budować własną tożsamość oraz organizować codzienną aktywność (Giddens 2006: 9). Procesy fragmentaryzacji i indywidualizacji, jak również specjalizacji, doprowadziły do przemiany stratyfikacji społecznej. Immanentną cechą wysoko rozwiniętej nowoczesności jest wzrost zróżnicowania społecznego. Towarzyszą mu jednak zjawiska bardziej niebezpieczne, jak nierówności społeczne, marginalizacja i wykluczenie.

Opisane powyżej zmiany związane z ustanawianiem stosunków społecznych wpływają bezpośrednio na przemiany życia prywatnego i intymnego. Następuje zmiana charakteru więzi społecznych, jakości relacji zachodzących pomiędzy jednostkami oraz różnymi grupami społecznymi, jak również fundamentalnych dla społeczeństwa instytucji. Jak zauważa Giddens, (...) *nowoczesność radykalnie przekształca charakter życia codziennego i zmienia najbardziej osobiste doświadczenia człowieka. Nowoczesność należy rozważać na poziomie instytucjonalnym, ale transmutacje zachodzące na tym poziomie znajdują bezpośrednie przełożenie na życie jednostek, i co za tym idzie, ich tożsamość* (2006: 3). Jednostki z kolei, konstruujące swoje indywidualne tożsamości zwrotnie przekształcają społeczeństwo na poziomie globalnym. W związku z systemowym „postawieniem na jednostkę”, indywidualizacją tożsamości następują procesy dezintegracji tradycyjnych więzów społecznych. Towarzyszące temu, typowe dla późnej nowoczesności, zjawisko refleksyjności instytucjonalnej, czyni naszą epokę niezwykle dynamiczną, co z kolei sprawia, że wszystko staje się płynne. Refleksyjność to

² Pojęcia tego używam za Danielem Bellem. Autor rozumie przez nie, tą część dochodu (nadwyżkę), która pozostaje do dowolnej dyspozycji jednostki po zaspokojeniu przez nią podstawowych potrzeb.

ciągła rewizja poczynionych założeń, ustanowionej wcześniej wiedzy, a co za tym idzie naszych opinii i postaw względem zjawisk społecznych i przyrodniczych. Wobec wykorzeniania nas przez systemy eksperckie z tego co wiemy, jak żyjemy, sposobów w jaki pełnimy nasze role, nie ma już potrzeby budowania silnych więzi opartych na zaufaniu i doświadczeniu. Przystają one być przydatne w pracy z uwagi na wieczną konieczność przekwalifikowania się, przestają być przydatne w społeczności lokalnej wobec wzrostu mobilności geograficznej. Silne więzi społeczne stały się w takim układzie dysfunkcjonalne. W związku z tym zastępujemy nieliczne relacje międzyludzkie o silnych więziach licznymi relacjami o więziach słabych (Granovetter 1973). To one pozwalają nam lepiej odnaleźć się na rynku pracy i rynku matrymonialnym. Elastyczność nie ogranicza się wyłącznie do rynku pracy. Oprócz elastycznych form zatrudnienia mamy do czynienia także z elastycznymi formami rodziny i związków międzyludzkich (związki partnerskie, w tym jednopłciowe, związki typu LAT, zjawisko singielstwa, rodziny rekonstruowane, samodzielne rodzicielstwo etc.)³. Przemianom ulega charakter relacji intymno-rodzinnych - z opartych na zaufaniu instytucjonalnym ku tzw. „czystej relacji”⁴, gdzie zaufanie wytwarzane jest pomiędzy osobami, a nie rolami społecznymi pełnionymi przez te osoby. Stajemy się coraz bardziej mobilni we wszystkich wymiarach życia społecznego. Niebagatelną rolę w tym procesie odegrała rewolucja technologiczna i komunikacyjna. Jej efekty i produkty, jak telefony mobilne, komputery a przede wszystkim Internet, oddzielając czas od przestrzeni pozwoliły na uelastycznienie sfery pracy i form zatrudnienia, jak również relacji partnerskich. Za wzrost znaczenia indywidualizacji życia i coraz bardziej konsumpcyjnego jego charakteru płacimy wzrostem kosztów społecznych. Za przykład tego typu konsekwencji może posłużyć problem dzietności społeczeństw europejskich. Indywidualna decyzja o odroczeniu posiadania potomstwa jako zjawisko masowe przekłada się na problemy demograficzne danego społeczeństwa, określonego kręgu kulturowego, a nawet społeczeństwa globalnego. Nie wyklucza to oczywiście społecznych przyczyn owych indywidualnych decyzji. To pokłosie wspomnianej neoliberalnej zamiany relacji na transakcje. Cały system społeczny wraz z edukacją i dyskursem publicznym nauczył nas myśleć i postrzegać rzeczywistość w kategoriach zysku – straty. Posiadanie potomstwa również stało się strategiczną inwestycją. Podobnie jak edukacja. Chęć awansu społecznego i osiągnięcia pozycji społecznej dającej gwarancje za-

³ Więcej informacji na ten temat znaleźć można w: A. Giddens, *Przemiany intymności. Seksualność, miłość i erotyzm we współczesnych społeczeństwach*, PWN, Warszawa 2007; K. Slany, *Alternatywne formy życia małżeńsko-rodzinnego w ponowoczesnym świecie*, Nomos, Kraków 2002; J. Czernecka, *Wielkomięjscy single*, Poltext, Warszawa 2011.

⁴ Pojęcie Anthony’ego Giddensa.

spokojenia potrzeb i pragnień w konsumpcyjnie skonstruowanym świecie przyczyniła się do boomu edukacyjnego wśród młodych osób. Do niedawna przedstawiany jako sukces transformujących się gospodarek, dziś stanowi jeden z najważniejszych, obok demografii, problemów społecznych współczesnej Europy, z uwagi na brak pracy.

Wszystkie zmiany choć są zmianami o charakterze cywilizacyjnym i globalnym zasięgu nie posiadają identycznego wymiaru jakościowego. Przyjmują nieco odmienne konsekwencje w zależności od pozycji danego kraju i jego gospodarki na geopolityczno-rynkowej mapie świata. Zgodnie z teorią gospodarki światowej (gospodarki-świata) Immanuela Wallersteina, system produkcji dzieli ją na trzy obszary: kraje centrum, półperyferii i peryferie. Relacje pomiędzy tymi obszarami charakteryzują wyraźne nierówności w wymianie. Kraje centrum to kraje wysoko uprzemysłowione i wysoko rozwinięte, o wysokim poziomie innowacyjności i rozwoju technologicznego. Kraje peryferyjne i półperyferyjne to obszary o słabo rozwiniętej infrastrukturze społecznej, technologicznej, rozwijające się, posiadające zasoby naturalne bądź tanią siłę roboczą. Wymiana technologii na zasoby naturalne bądź ludzkie nie jest jednak ekwiwalentna. Większość korzyści z wymiany technologii na zasoby płynie z powrotem do krajów Pierwszego Świata, ograniczając możliwości rozwojowe peryferii i uzależniając je od siebie. Taki układ globalny powoduje specyficzny światowy podział pracy, z ośrodkami innowacyjności i kreatywności w krajach centrum, oraz przesunięciem masywnej produkcji na peryferie (Wallerstein 2007; 2006).

Koncepcja ta wydaje się kluczowa dla próby rozstrzygnięcia głównego pytania. Wydaje się, że zamieszkiwanie obszaru centralnego bądź peryferyjnego może mieć kluczowe znaczenie dla perspektywy rozwojowej młodych ludzi. Będzie mieć zapewne niebagatelny wpływ na szanse stania się klasą kreatywną lub prekariatem. Decydować będzie bowiem o strukturze zatrudnienia, dostępie do wiedzy i technologii, potencjale ekonomicznym, co przekładać się będzie na życie prywatne jednostek.

2. Klasa kreatywna czy prekariat?

W tym miejscu warto scharakteryzować te dwie perspektywy, które umownie można określić jako dwa bieguny sytuacji młodych ludzi we współczesnym świecie. Pierwszą z nich stanowi koncepcja klasy kreatywnej, autorstwa Richarda Floridy. Zgodnie z nią, sukces nie tkwi już wyłącznie w dostępie do zasobów naturalnych, czy finansowych, ale także do utalentowanego kapitału ludzkiego. Jak pisze Florida: (...) *dla nowoczesnego biznesu dostęp do utalentowanych, kreatywnych ludzi jest tym, czym dla hutnictwa był dostęp do węgla i rudy żelaza. Jest to czynnik decydujący o wyborze miejsca na założenie firmy* (2010: 29-30). To właśnie z kreatywności autor czyni

kluczowy czynnik rozwojowy społeczeństw. Kreatywność zgodnie z założeniami Floridy od zawsze napędzała zmiany. To jej zawdzięczamy powstanie zorganizowanego rolnictwa, nowoczesny system zawodów i specjalizacji, narodziny industrialnego kapitalizmu, erę organizacji. Obecnie zaś mamy do czynienia z eksplozją ery kreatywnej bowiem (...) *kluczowa staje się umiejętność znajdowania nowych pomysłów i lepszych sposobów robienia różnych rzeczy*. Zjawisko kreatywności, podobnie jak było to w erze organizacyjnej, potrzebuje specyficznego podłoża kulturowego, otoczenia społeczno-ekonomicznego i szczególnego rodzaju osobowości. Potrzebuje otwartości, tolerancji i różnorodności. (...) *Kreatywność wymaga nowego stylu życia, nowych związków i otoczenia, a te z kolei mają sprzyjać kreatywnej pracy* (Florida 2010: 42). Siłami napędowymi dla wzrostu gospodarczego są tzw. 3T: (1) **technologia** mierzona koncentracją innowacji oraz gałęzi przemysłu wykorzystujących najnowocześniejsze technologie; (2) **talent** – nie kapitał ludzki, lecz liczba osób faktycznie wykonujących zawody kreatywne; (3) **tolerancja** (Florida 2010: 257). Z uwagi na fakt, że coraz więcej osób wykonuje pracę kreatywną, Florida do dwóch istniejących wcześniej klas – robotniczej i usługowej – dodaje klasę kreatywną (30% ogółu siły roboczej USA). Składa się ona z dwóch warstw (1) **hiper-kreatywnego rdzenia** (zawody w branży komputerowej i związane z wiedzą matematyczną; architektura i inżynieria; zawody związane z naukami społecznymi, naukami przyrodniczymi i tzw. life science; edukacja, szkolenia, biblioteki; sztuka, design, rozrywka, sport, media) oraz (2) **kreatywnych zawodowców** (stanowiska menedżerskie; operacje finansowe i usługi biznesowe; zawody prawnicze; służba zdrowia – lekarze i zawody techniczne; zarządzanie sprzedażą, sprzedaż - segment high-tech) (Florida 2010: 338-339). Narodziny klasy kreatywnej są wynikiem, z jednej strony, coraz większego zapotrzebowania na innowacje do czego potrzebni są pracownicy zdolni przetwarzać dane i tworzyć z nich nowe kombinacje, z drugiej zaś postępujących dalej procesów indywidualizacji tożsamości jednostek. W społeczeństwie gdzie (...) *wiedza oraz informacja to narzędzia i materiały kreatywności, innowacja zaś jest jej produktem* (Florida 2010: 61) pracodawcy zamiast poszukiwać człowieka organizacji, coraz częściej stawiają na nonkonformistów i ekscentryków. Pozwala się na nienormowany czas pracy, zadaniowy jej podział, aranżuje się odpowiednio przestrzenie biurowe, tak by sprzyjało to pobudzaniu aktywności umysłowej. Przedstawicielom klasy kreatywnej brakuje jednak samoświadomości oraz nowych form działania zbiorowego, które będą dostosowane do zmienności i mobilności współczesnych społeczeństw. Zbyt daleko idące koncentrowanie się na sobie i brak zaangażowania w życie społeczne i polityczne, będące efektem procesów neoliberalizacji stosunków ekonomiczno-społecznych, nie stwarza szans na realizację wspólnotowych celów o charak-

terze cywilizacyjnym. Rozproszona aktywność nie uczyni świata lepszym i ciekawszym, co najwyżej wygodniejszym dla jednostek. (...) *Nabiera to szczególnego znaczenia gdy klasa ta zaczyna stanowić główny nurt społeczeństwa, mający decydujący wpływ na ustalanie norm społecznych* (Florida 2010: 94). Gospodarka kreatywna niestety zdaje się pogłębiać nierówności społeczne, rosną bowiem coraz bardziej dysproporcje w wynagrodzeniach pomiędzy pracownikami sektora kreatywnego a sektora usług i produkcji. Florida postuluje by w tym celu ułatwiać jednostkom angażowanie się w życie publiczne poprzez niskie bariery wejścia i niskie bariery uczestnictwa (2010: 334).

Zaproponowana przez Richarda Floridę koncepcja tworzona była z perspektywy Stanów Zjednoczonych, a więc kraju ścisłego centrum⁵. To tam prowadzone były początkowo badania i analizy. Następnie podobne zostały przeprowadzone w rozwiniętych krajach Zachodu, czyli także na obszarze centrum⁶. Dokonywane analizy oparte są na zestawie wskaźników, z których głównym jest Wskaźnik Kreatywności. Składają się na niego wskaźniki Innowacyjności, Wysokich Technologii, Liczby Gejów, Creative Class Index. Pozostałe to wskaźnik Bohemy, Kapitału Ludzkiego, Tygla Narodów, Różnorodności⁷.

Kluczowym aspektem koncepcji Floridy jest „miejsce”, gdzie splata się kultura z ekonomią, praca z życiem prywatnym, życie zbiorowe z życiem jednostkowym. (...) *Miejsce zapewnia ekosystem, który wykorzystuje ludzką kreatywność i zamienia ją w wartość ekonomiczną* (Florida 2010: 14). Owo miejsce rozumiane jest jako miasto bądź region/stan. Porównując je między sobą na podstawie wspomnianych wyżej wskaźników, Florida stworzył ranking miejsc najbardziej kreatywnych. Trudno na chwilę obecną o porównawcze dane z krajów peryferyjnych, choć w następnych punktach, korzystając z różnorodnych źródeł zastanych, spróbuję przyjrzeć się tej sytuacji w Polsce.

Odmienne stanowisko prezentuje Guy Standing, który opisał zjawisko prekariatu. Prekariat można definiować w dwojaki sposób: (1) jako grupę społeczną, której nazwa łączy w sobie cechy dawnego proletariatu z współczesnym zjawiskiem „niepewności” [*precarious* – łac. niepewny]; (2) jako

⁵ W Stanach Zjednoczonych w 1900 r. pracę kreatywną wykonywało mniej niż 10% zatrudnionych. W 1980 r. było to wciąż poniżej 20%. Natomiast na początku XXI w. klasa kreatywna stanowiła blisko 1/3 siły roboczej. Dochód wygenerowany przez sektor kreatywny stanowi blisko połowę dochodów z tytułu wynagrodzenia (1,7 bln dol.) - tyle co w sektorach produkcyjnym i usługowym razem wziętych.

⁶ W krajach tych klasa kreatywna również osiągnęła poziom rzędu 25-30% udziału w sile roboczej. Do krajów kreatywnych R. Florida zalicza Finlandię, Szwecję, Danię, Holandię, Irlandię, Kanadę, Australię, Nową Zelandię.

⁷ Dokładny opis wszystkich wymienionych wskaźników można znaleźć w R. Florida, *Narodziny klasy kreatywnej*, Narodowe Centrum Kultury, Warszawa 2010, s. 343-344.

proces, w którym dochodzi do tego, że ludzie podejmują nieobjęte gwarancjami formy pracy, będące mało prawdopodobnym wsparciem w tworzeniu pożądanej tożsamości czy zrobieniu kariery (Standing 2010: 7). Według Standinga struktura społeczna jest bardziej zniuansowana niż u Florydy. Składają się na nią następujące klasy: (1) **elita**; (2) **salarjat** - zatrudnieni na stabilny pełen etat, ulokowani w wielkich korporacjach, agencjach rządowych i administracji publicznej, włączając w to administrację państwową; (3) „**fachowcy**” (*proficians*) – osoby stanowiące połączenie „profesjonalisty” i „technika”, dysponujące umiejętnościami, które mogą zostać urynkowane, uzyskując w ten sposób wysokie dochody na kontraktach jako konsultanci lub pracując niezależnie na własny rachunek; (4) **trzon pracowników finansycznych** - rdzeń dawnej „klasy robotniczej”; (5) **prekariat**; (6) **margins i bezrobotni** (Standing 2010: 59-60). Pomimo, iż pozycja w strukturze społecznej prekariatu znajduje się nisko, w bezpośrednim sąsiedztwie marginesu i bezrobotnych, nie oznacza to podobieństwa jakościowego. Wśród zawodów wchodzących w skład prekariatu znaleźć można „niezależnych i zależnych wykonawców” (*independent and dependent contractors*), pracowników i pracownice call center, praktykantów, stażystów oraz wielozadaniowców. Cechami, które łączą prekariuszy są: niepewność miejsca zamieszkania, pracy i zatrudnienia oraz socjalnych zabezpieczeń, „tymczasowy” status, w tym tymczasowe zatrudnienie lub w niepełnym wymiarze godzin. Są to osoby z relatywnie wysokim poziomem formalnego wykształcenia, zmuszeni akceptować pracę o statusie lub zarobkach poniżej ich oczekiwań i kwalifikacji. Współdzielą poczucie, że ich praca jest instrumentalna (aby przeżyć), oportunistyczna (brać, co popadnie) i prekarna (niepewna). Ta niepewność bierze się przede wszystkim z braku siedmiu form gwarancji związanych z pracą w epoce przemysłowej: rynku pracy, zatrudnienia, pracy, bezpieczeństwa w pracy, reprodukcji umiejętności, dochodu, reprezentacji (Standing 2010: 10). Podczas gdy Floryda pisze o przyroście pracy kreatywnej, Standing podnosi kwestię fikcyjnej ruchliwości zawodowej, tzw. *uptitling*, polegającej na nadawaniu tytułów powyżej posiadanych przez pracownika kwalifikacji. Za przykłady tego zjawiska mogą posłużyć nowe nazwy „starych” zawodów usługowych i produkcyjnych, jak choćby: specjalista od dokumentów elektronicznych (*electronic document specialist*), kierownik dystrybucji mediów (*media distribution officer* – gazeciarski), zarządca ds. recyklingu (*recycling officer* – śmieciarski), konsultant warunków sanitarnych (*sanitation consultant* – sprzątacze toalet), konserwator powierzchni płaskich – sprzątacze.

Obaj autorzy uwzględniają w swoich koncepcjach kwestię nowych technologii. Dla Florydy stanowią one przede wszystkim jeden z kluczowych elementów wzrostu gospodarczego, zmieniając jednocześnie charakter współczesnej pracy. Standing z kolei za Carrem podnosi ich wpływ na zdolność ludzkiego

myślenia. Według niego współczesne formy komunikacji w postaci Facebooka, Twittera oraz krótkich wiadomości tekstowych prowadzą do „przeprogramowania” ludzkiego mózgu. Dostarczanie natychmiastowej stymulacji i gratyfikacji, zmusza mózg do przyznania największej wagi krótkoterminowym decyzjom i reakcjom. Uszkadza się w ten sposób procesy konsolidacji pamięci długoterminowej, która jest podstawą inteligencji, a więc zdolności do rozumowania poprzez złożone procesy i tworzenia nowych idei. Coraz częściej mamy naprędce nabyte powierzchowne poglądy. W dalszej kolejności prowadzi to do odwrotnych niż postulowane przez Floridę skutków - ograniczenia ludzkiej oryginalności i kreatywności. Te wszystkie aspekty w znaczącym stopniu stanowią o rzeczywistość młodego pokolenia. To one wyznaczają warunki brzegowe przyszłości zawodowej i prywatnej młodych ludzi. W tym miejscu chciałabym przejść do opisu polskiego kontekstu społeczno-ekonomicznego oraz pozycji i dalszych perspektyw młodych Polaków i Polek.

3. Sytuacja społeczno-ekonomiczna na peryferiach. Przypadek Polski

Zanim przejdę do charakterystyki położenia społecznego młodych obywateli, dokonam charakterystyki struktury społecznej współczesnej Polski. Rysując ten obraz odwołuje się głównie do badań Henryka Domańskiego i badań POLPAN. Za podstawę hierarchizacji klas społecznych współczesnych społeczeństw przyjmuje się cechy położenia społecznego, w tym w szczególności wymiar edukacji (wykształcenie), zawodowy (rodzaj wykonywanej pracy) i ekonomiczny (dochód gospodarstwa domowego). Na podstawie tych kryteriów oraz danych empirycznych pochodzących z badań POLPAN w strukturze społeczeństwa polskiego wyróżniono następujące kategorie: (1) **przedsiębiorcy** – osoby, które posiadają własną firmę i zatrudniają siłę roboczą poza własną rodziną; (2) **menedżerowie** – wyższe kadry kierownicze w zakładach produkcyjnych i usługowych, a także wyższe kadry administracyjne; (3) **eksperti** – pracujący w zawodach wymagających przygotowania na poziomie wykształcenia wyższego; (4) **kierownicy** – bezpośredni kontrolerzy procesu pracy, zwykle kontrolują pracę od 2 do 25 osób; (5) **samodzielni** – pracujący na własny rachunek właściciele warsztatów pracy, którzy nie zatrudniają siły roboczej poza rodziną; (6) **wykonawczy pracownicy umysłowi** – pracujący poprzez wysiłek mentalny, a nie fizyczny; (7) **wykwalfikowani pracownicy fizyczni** – robotnicy fabryczni; (8) **niewykwalfikowani pracownicy fizyczni** – pracujący przy prostych pracach roboczych bądź usługowych; (9) **rolnicy** – posiadający i uprawiający ziemię (Słomczyński, Tomescu-Dubrow 2008: 78-95).

Według Henryka Domańskiego, uwzględniając status ekonomiczny, społeczno-zawodowy oraz udział w relacjach władzy, układ klasowy w Polsce

kształtuje się następująco: wyższe kadry kierownicze, inteligencja, inżynierowie (ok. 9%); niżsi kierownicy, technicy, księgowi, pielęgniarki, czyli przedstawiciele zawodów sprofesjonalizowanych (ok. 18%); białe kołnierzyki, czyli szeregowi urzędnicy (ok. 9%); pracownicy sektora handlu i usług (12%); robotnicy wykwalifikowani (20%); robotnicy niewykwalifikowani (16%); właściciele firm (6–7%); rolnicy i robotnicy rolni (9%); underclass, podklasa tworzona m.in. przez długotrwale bezrobotnych (8–9%)⁸. Rodzime stratyfikacje społeczne trudno przełożyć na propozycję Floridy, czy Standinga. Ci, którzy zaliczani są do klasy kreatywnej czy prekariatu „ukryci” są pomiędzy wyszczególnionymi segmentami struktury społeczeństwa polskiego. Warto też odwołać się do Pierre’a Bourdieu, według którego o przynależności do klasy decyduje także kapitał kulturowy, czyli to, co się umie, jaki ma się gust, jak uczestniczy się w kulturze, jaki prowadzi się styl życia. Sposób spędzania czasu wolnego, ubiór, wzory konsumpcji, mieszkania stają się w tym kontekście wyznacznikiem pozycji w hierarchii społecznej⁹. To, jak będzie wyglądać struktura przyszłego społeczeństwa polskiego zależeć będzie w dużej mierze od czynników makrostrukturalnych. W kontekście przyszłego kształtu struktury społecznej warto przyjrzeć się sytuacji młodych ludzi w Polsce. O realnym wymiarze zagrożeń i szans świadczą rozmaite wskaźniki dotyczące wchodzenia młodych ludzi na rynek pracy (charakteru podejmowanej pracy, zawieranych umów, bezrobocia, aktywności ekonomicznej etc.).

Przyglądając się wskaźnikom makroekonomicznym, Polska zajmuje dość odległe miejsce w rankingu innowacyjności. Według Global Innovation Index 2013 Polska zajmuje 49 miejsce na 142 sklasyfikowane państwa. Poza krajami Europy Zachodniej, przed nami znalazły się Estonia (25), Czechy (28), Słowenia (30), Węgry (31), Słowacja (36), Chorwacja (37), Bułgaria (41), Mołdawia (45), Rumunia (48). Jeszcze gorzej wypadamy, kiedy weźmiemy pod uwagę wskaźnik efektywności (*efficienty ratio*) – 110 pozycja¹⁰.

Poziom bezrobocia w pierwszych miesiącach 2013 r. według danych GUS wyniósł 14,4%. Bezrobocie wśród młodych Polaków w przedziale 15-24 lat na koniec 2012 r. wyniosło aż 28,4%, zgodnie z danymi Eurostatu. Stopa bezrobocia liczona przez Eurostat pokazuje odsetek osób, którzy pozostają bez pracy spośród osób aktywnych zawodowo, czyli tych, którzy albo pracują albo pracy szukają. Z danych tych wynika, że w Polsce aktywność

⁸ Suma przekracza 100 proc. ze względu na płynność granic, zwłaszcza w dolnych strefach struktury

<http://www.polityka.pl/spoleczenstwo/artykuly/1541541,2,do-jakiej-klasy-spoecznej-nalezysz.read#ixzz2aoiNL4p5> [data dostępu: 27 lipca 2013 r.]

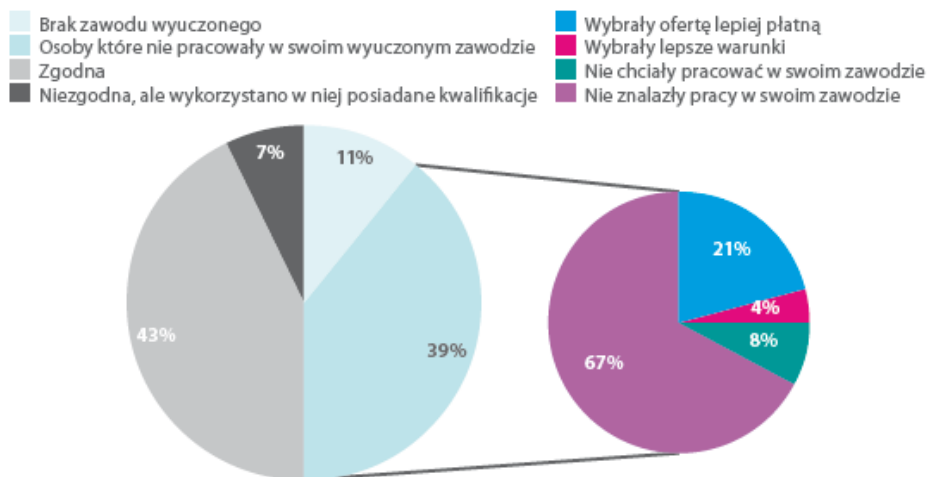
⁹ <http://www.polityka.pl/spoleczenstwo/artykuly/1541541,3,do-jakiej-klasy-spoecznej-nalezysz.read#ixzz2aokB26A0>

¹⁰ <http://www.globalinnovationindex.org/content.aspx?page=gii-full-report-2013>

zawodowa w grupie wieku 15-24 lat wynosi tylko 33%. Według danych GUS z 2011 r. stopa bezrobocia rejestrowanego dla kategorii 15-24 lat wyniosła 26,5%, zaś dla osób w wieku 25-34 lata – 10,1%. Oprócz wskaźników bezrobocia problemem, który szczególnie dotyka młodych osób w Polsce są elastyczne formy zatrudnienia. Udział kontraktów tymczasowych wśród zatrudnionych, dla kategorii 15-24 lata, jest jednym z najwyższych w Europie. Wskaźnik ten wynosił 65,7% w 2007 r. i 62,0% w 2009 r. Ten rodzaj zatrudnienia sprzyja i petryfikuje sytuację niepewności ekonomicznej młodych Polaków. Dyplom wyższej uczelni – jeszcze niedawno otwierający dostęp do dobrych pozycji społecznych – dziś ulega dewaluacji i nie gwarantuje nawet otrzymania pracy. Mamy coraz częściej do czynienia ze zjawiskiem ludzi nad-wykształconych (*over-educated*) w stosunku do struktury rynku pracy. Pomimo tego, prawie 2/3 licealistów deklaruje chęć zdobycia wyższego wykształcenia (Młodzież 2008). Jak pokazują dane z Narodowego Spisu Powszechnego 2011 wśród osób z wyższym wykształceniem najczęściej było absolwentów nauk społecznych/ekonomii/prawa – 36,2%, pedagogiki – 16,3% oraz studiów inżynierskich – 15,2%. Poniższy wykres przedstawia adekwatność pierwszej pracy do uzyskanego wykształcenia.

Rysunek 1

Zgodność pierwszej pracy z wyuczonym zawodem



Źródło: *Wejście ludzi młodych na rynek pracy*, GUS, luty 2010, za: *Młodzi 2011*, s. 157

Jest to wskaźnik istotny szczególnie w kontekście wielkiej obietnicy demokracji, czyli społeczeństwa merytokratycznego. Jak pokazują dane GUS, tylko co druga młoda osoba podejmująca pracę wykonuje ją zgodnie bądź częściowo zgodnie z odebranych wykształceniem. Dla osób, które pracują poza

wyuczonym zawodem (2/3 przypadków) nie była to decyzja w pełni autonomiczna - przyczyną było niepowodzenie w znalezieniu pracy odpowiadającej ich kwalifikacjom. Inne przyczyny to niechęć wobec pracy w swoim zawodzie, dogodniejsze warunki bądź płaca zaoferowane w innym zawodzie. Jeden na dziesięciu młodych Polaków podejmuje pracę bez wyuczonego zawodu. Największe prawdopodobieństwo znalezienia pracy zgodnej z wyuczonym zawodem mają osoby o wysokich kwalifikacjach (Szafraniec 2011: 157).

Podsumowanie

Celem moich rozważań była próba nakreślenia ram a zarazem perspektyw społecznych, w jakich analizować można położenie współczesnej młodzieży, a następnie próba ich empirycznej weryfikacji w kontekście określonych zmiennych i wskaźników. Postawione przeze mnie tezy nie analizują całości rzeczywistości społecznej i wszystkich czynników pod wpływem których pozostaje młodzież. Swoją uwagę skoncentrowałam na wskaźnikach ekonomicznych, ponieważ to ekonomia staje się zasadniczym medium interakcji społecznych. To właśnie gospodarka staje się głównym regulatorem życia społecznego. Dlatego tak ważne staje się położenie danego kraju w centrum lub na peryferiach globalnego systemu gospodarczego. Wpływa bowiem niewątpliwie na charakter stosunków pracy. Wydaje mi się, że jedna z różnic między wykonywaniem pracy w krajach centrum a peryferiami polega na tym, że elastyczne formy zatrudnienia i nienormowany czas pracy są przywilejem osób wykonujących zawody kreatywne, są ich własnym wyborem. To pracownik decyduje, czy woli przyjść do pracy wcześniej, czy później, w jakich godzinach jego praca jest najbardziej kreatywna. W krajach peryferyjnych wymienione wyżej atrybuty przysługują pracodawcy. To on decyduje o godzinach pracy pracownika, tempie wykonywania przez niego zadań, a kreatywny musi być nieustająco. Na dodatek, tak jak ostatnio w przypadku Polski, gwarantuje mu się to prawem.

Kiedy zatem system gospodarczy znajduje się w fazie kryzysu, z jednej strony zawęża się pole do realizacji aspiracji młodych ludzi (ograniczona liczba miejsc pracy, niskie dochody, brak własnego mieszkania), co opóźnia wchodzenie w dorosłość. Dodatkowo, system edukacji, szczególnie na szczeblu wyższym, stracił swą funkcję nadawania statusu. Nie gwarantuje już zatrudnienia, a tym samym nie daje gwarancji bezpiecznej egzystencji. Zjawisko to coraz częściej dotyka również absolwentów uczelni wyższych (Szafraniec 2011: 90-91). Z drugiej strony, kiedy większość młodych wykształconych ludzi zmuszona jest funkcjonować w ramach samozatrudnienia, umów-zleceń, umów o dzieło stawia na własną kreatywną działalność, czego przykładem może być sukces młodego rynku mody.

Bibliografia:

1. Beck U., 2005, *Władza i przeciwwładza w epoce globalnej. Nowa ekonomia polityki światowej*, Scholar, Warszawa.
2. Bell D., 1994, *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*, PWN, Warszawa.
3. Berman P., 2008, *Opowieść o dwóch utopiach. Ewolucja polityczna pokolenia '68*, Universitas, Kraków.
4. Dembinski P., 2012, *Zagubiona rzeczywistość – rozmowa J. Żakowskiego*, „Polityka” nr 5.
5. Florida R., 2010, *Narodziny klasy kreatywnej*, Narodowe Centrum Kultury, Warszawa.
6. Giddens A., 2006, *Nowoczesność i tożsamość*, PWN, Warszawa.
7. Giddens A., 2008, *Konsekwencje nowoczesności*, Wyd. UJ, Kraków.
8. Gliński P., 2009, *Enklawy kulturowo-aksjologiczne we współczesnej Polsce – próba wstępnego opisu* [w:] L. Gołdyka, I. Machaj (red.), *Enklawy życia społecznego. Kontynuacje*, Wyd. Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.
9. Grannovetter M., 1973, *The Strength of Weak Ties*, „American Journal of Sociology”, t. 78, ss. 1360-1380.
10. Mills Wright C., 2007, *Wyobrażenia socjologiczne*, PWN, Warszawa.
11. Sennett R., 2010, *Kultura nowego kapitalizmu*, Muza, Warszawa.
12. Słomczyński K.M., Tomescu-Dubrow I., 2008, *Systemowe zmiany w strukturze klasowej a ruchliwość społeczna. Analiza tablic przepływu osób między różnymi kategoriami początkowymi i końcowymi* [w:] H. Domański (red.), *Zmiany stratyfikacji społecznej w Polsce*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa.
13. Standing G., 2011, *The Precariat. The New Dangerous Class*, Bloomsbury, London-New York.
14. Szafraniec K., 2011, *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa.
15. Wallerstein I., 2006, *Nowoczesny system-świat* [w:] A. Jasińska – Kania, L. Nijakowski, J. Szacki, M. Ziółkowski (red.), *Współczesne teorie socjologiczne*, Scholar, Warszawa.
16. Wallerstein I., 2007, *Analiza systemów-światów. Wprowadzenie*, Wydawnictwo Akademickie Dialog, Warszawa.

Strony internetowe:

- <http://www.polityka.pl/spoleczenstwo/artykuly/1541541,2,do-jakiej-klasy-spoecznej-nalezysz.read#ixzz2aoiNL4p5> [data dostępu: 27 lipca 2013 r.]
- <http://www.polityka.pl/spoleczenstwo/artykuly/1541541,3,do-jakiej-klasy-spoecznej-nalezysz.read#ixzz2aokB26A0>
- <http://www.globalinnovationindex.org/content.aspx?page=gii-full-report-2013>

**Between Precariat and Creative Class. Young People in the Context
of Work****Summary**

Central issue is an attempt to answer the question about the position of young people (understood as a person between 15 and 30 years old), which is determined on the one hand by the phenomenon of precariat described by Guy Standing, the other by perspective of the creative class by Richard Florida. In this context, I refer to the concept of Anthony Giddens, Ulrich Beck, Daniel Bell. Buckle for the present analysis is the world-systems theory of Immanuel Wallerstein, in which membership to the center or the periphery, determines the possibility of development of individual countries, as well as affect the life chances of each of their individuals. For as delineated in the background, I present the characteristics of the position of contemporary Polish youth by reference to macroeconomic variables, which determine to a large extent the aspirations of young people.

Key words: precariat, creative class, youth, work, capitalism.

*Barbara Ober-Domagalska*¹
Uniwersytet Łódzki

Ocena szansy na znalezienie pracy w opinii polskiej i norweskiej młodzieży szkół ponadgimnazjalnych

Abstrakt

Celem niniejszego artykułu jest prezentacja opinii młodzieży szkół ponadgimnazjalnych w Polsce i Norwegii na temat szans znalezienia przez nią pracy, również takiej którą młodzież ocenia jako wymarzoną. Artykuł oparty jest na badaniach prowadzonych w Polsce i Norwegii na reprezentatywnej grupie młodzieży szkół ponadgimnazjalnych w wieku 16-19 lat. Za zmienne, które mogą wpływać na ocenę szans na znalezienie pracy uznałam narodowość, płeć, wykształcenie i aktywność zawodową rodziców oraz wcześniejsze doświadczenie w wykonywaniu pracy zarobkowej. Z przeprowadzonych analiz statystycznych wynika, że narodowość i płeć odegrały rolę w różnicowaniu oceny szans młodzieży na znalezienie pracy.

Słowa kluczowe: młodzież, praca, praca wymarzona, zatrudnienie, Polacy, Norwedzy, badania porównawcze.

Wstęp

Wiek młodzieńczy jest okresem, który F. Znaniecki określa jako czas nauki określonych ról społecznych, m.in. ról zawodowych. Jest to czas kształtowania kompetencji edukacyjnych, niezbędnych do podjęcia roli zawodowej (Znaniecki: 1998). To czas kiedy młodzież zaczyna wyobrażać sobie jak będzie wyglądała jej przyszłość. Tworzy wizje siebie, swojej rodziny, pracy, pasji które chce realizować. Podejmuje działania, które ułatwią jej w przyszłości realizację założonych celów. Okres ten jest niezmiernie ważny w życiu młodych ludzi, szczególnie w kontekście zderzających się z rzeczywistością marzeń i wizji, również w sensie zawodowym.

Celem niniejszego artykułu jest prezentacja opinii młodzieży szkół ponadgimnazjalnych w Polsce i Norwegii na temat szans znalezienia przez nią pracy, również tej którą młodzież ocenia jako wymarzoną. Artykuł oparty jest na badaniach prowadzonych przeze mnie w Polsce i Norwegii na reprezentatywnej grupie młodzieży szkół ponadgimnazjalnych w wieku 16-19 lat (liczebność próby n=2226, dobór losowo-kwotowy). Porównując grupy uczniów polskich i norweskich staram się analizować zmienne, które obok

¹ E-mail-oberdmgl@uni.lodz.pl

narodowości mogą mieć wpływ na ocenę szans zatrudnienia młodzieży w przyszłości.

1. Ramy teoretyczno-badawcze

Jak podaje raport Komisji Europejskiej na temat młodzieży, prawie wszędzie w Europie, aktywna populacja młodzieży w wieku 15-24 lata jest bardziej narażona na bezrobocie niż inne kohorty wiekowe. Najniższe odsetki bezrobotnej młodzieży znajdują się min. w Norwegii (poniżej 10%). W Polsce odsetek ten mieści się w przedziale 25% - 30% (Raport Komisji Europejskiej 2012: 21). Niniejsze dane wskazują, że młodzież z Polski bardziej powinna obawiać się o swoją przyszłą pracę niż młodzież z Norwegii.

Młodzież w wieku 15-24 lata wykonuje przeważnie prace, które umożliwiają jej dalszą edukację. Jak podaje ww. raport, w 2008 roku polska młodzież preferowała prace tymczasowe, wykonywało ją 62% spośród niej (w Norwegii 25%). Norweska młodzież częściej od polskiej wykonywała stałą pracę w niepełnym wymiarze godzin, odpowiednio 55% i 12%. Wolontariat był preferowaną formą zatrudnienia dla zbliżonej części młodzieży w tych krajach (12% w Polaków i 10% Norwegów). Z badań przeprowadzonych przez CBOS w październiku 2006 roku (Wciórka 2006) wynika, że w ostatnich latach młodzież często spędzała pracowicie swoje wakacje. Ponad 33% uczniów w wieku 16 – 19 lat poświęciło przynajmniej część wakacji na pracę. Zaprezentowane dane pozwalają wysunąć tezę, że praca staje się coraz częściej integralną częścią życia młodych ludzi. Może ona również wpływać na ocenę szans na zatrudnienie w przyszłości. Z badań prowadzonych przez L. Everest i współpracowników wynika, że istnieją różnice szans otrzymania dobrej pracy, czy stanowiska między dziewczętami a chłopcami (Everest i inni 1996: 1227-1235).

Jak wynika z raportu Gallupa na temat młodzieży, sporządzonego w 2007r. na podstawie badań porównawczych prowadzonych w 27 państwach europejskich (Eurobarometer 2007), młodzież dostrzega różnego rodzaju problemy w znalezieniu pracy. Za główną przyczynę niepowodzeń w tym obszarze polska młodzież uważa brak szczęścia (36%). Taki pogląd podziela 35% chłopców i 40% dziewcząt w krajach UE. Młodzież polska uznaje również brak doświadczenia za przyczynę problemów w znalezieniu pracy (30,4%). Płeć nie różnicowała istotnie opinii młodzieży w krajach UE na temat tej zmiennej w ocenie szans zatrudnienia (24% chłopców i 25% dziewcząt podziela ten pogląd). Brak możliwości treningu zawodowego jest kolejną przyczyną w problemach ze znalezieniem pracy, która nie różnicowała opinii młodzieży. Jako przyczynę tych problemów uznaje 12% dziewcząt i tyle samo chłopców. Spośród polskiej młodzieży 11% brak treningu uznaje za przyczynę niepowodzeń w znalezieniu pracy. Podobny odsetek

młodzieży polskiej (10,8%) wskazuje również brak wyboru odpowiedniego zawodu w szkole za przyczynę niepowodzeń w znalezieniu pracy. Częściej tą zmienną wskazują chłopcy, niż dziewczęta (12% chłopców i 9% dziewcząt).

Zebrane przez B. Cichomskiego i współpracowników dane już w 1997 roku wskazywały, że dla młodzieży w różnych krajach, w tym w Polsce i Norwegii (PL- 66%, Nr- 47%) wykształcenie jest istotnym czynnikiem sukcesu finansowego w pracy (Cichomski, Jerzyński, Zieliński 1997). Dla badanej wówczas młodzieży istotna była również praca na pełen etat (PL- 72%, NR-55%). Na pytanie czy będzie trudno otrzymać pracę możliwą do zaakceptowania? *Łatwo* odpowiedziało 21% Polaków i 42% Norwegów, dla 17% Polaków i 24% Norwegów zadanie takie było *ani łatwe ani trudne*, a dla 62% Polaków i 34% Norwegów *trudne* (tamże).

Podsumowując analizę istniejącej literatury tematu można zauważyć, że wśród polskich nastolatków, w odniesieniu do przyszłej pracy zawodowej, trudno szukać optymistów. Zaledwie 5% polskiej młodzieży uważa, że bez problemu znajdzie w przyszłości pracę (Eurobarometr 2007). Jest to stanowczo niższy odsetek niż średnia dla krajów Unii Europejskiej (Eurobarometr 2007, 10 % dla chłopców i 6% dla dziewcząt). Zarysowująca się w badaniach Eurobarometru różnica pomiędzy nastawieniem wobec przyszłej pracy dziewcząt i chłopców znajduje potwierdzenie w badaniach L. Everest, jak i we wcześniejszych badaniach własnych. Zagadnienia płci jako zmiennej różnicującej nastawienie do przyszłej i terażniejszej pracy są zagadnieniami złożonymi, uwarunkowanymi zarówno czynnikami zewnętrznymi (emancypacja, zmiany struktury zawodowej społeczeństwa) jak i wewnętrznymi. Badania wskazują na odmienne motywacje, potrzeby, oczekiwania a nawet normy etyczne w stosunku do zagadnień pracy warunkowanych płcią (Ober-Domagalska 2013).

2. Metodologiczne założenia badań

Przedstawione powyżej założenia teoretyczne i prowadzone na gruncie nauk społecznych badania mogą prowadzić do postawienia następujących hipotez badawczych:

- H1: Norweska młodzież w porównaniu z polską częściej pozytywnie ocenia swoje szanse na znalezienie pracy (h1), w tym pracy wymarzonej (h2).
- H2: Chłopcy częściej niż dziewczęta pozytywnie oceniają swoje szanse na znalezienie pracy (h3), w tym pracy wymarzonej (h4).
- H3: poziom formalnego wykształcenia matki jest pozytywnie skorelowany z oceną szans na znalezienie pracy (h5), w tym wymarzonej (h6).

- H4: Im matka posiada pełniejsze zatrudnienie, tym młodzież bardziej pozytywnie ocenia swoje szanse na znalezienie pracy (h7), w tym pracy wymarzonej (h8).
- H5: poziom formalnego wykształcenia ojca jest pozytywnie skorelowany z oceną szans na znalezienie pracy (h9), w tym pracy wymarzonej (h10).
- H6: Im ojciec posiada pełniejsze zatrudnienie, tym młodzież bardziej pozytywnie ocenia swoje szanse na znalezienie pracy (h11), w tym pracy wymarzonej (h12).
- H7: Młodzież, która ma doświadczenie w wykonywaniu pracy zarobkowej lepiej oceniać będzie swoje szanse na znalezienie pracy (h13), lecz gorzej oceniać będzie swoje szanse na znalezienie pracy wymarzonej (h14).

W celu weryfikacji postawionych hipotez zacerpiałam dane z badań, które przeprowadziłam w roku 2006 w Polsce i Norwegii na młodzieży szkół ponadgimnazjalnych. Badania miały charakter sondażowy. W celu zbadania postaw młodzieży wobec pracy posłużyłam się autorskim kwestionariuszem ankiety audytoryjnej do badania postaw etycznych wobec pracy i uczestników życia gospodarczego. Narzędzie składa się z 123 pytań, z czego dwa bezpośrednio są związane z omawianym w niniejszym artykule problemem. Pytania te odnoszą się do przekonań młodzieży dotyczących jej szans na rynku pracy. W kwestionariuszu znalazły się również pytania metryczkowe dotyczące: płci, narodowości, wykształcenia i aktywności zawodowej rodziców lub opiekunów, czy wcześniejszego kontaktu z pracą zarobkową, czyli zmiennych niezależnych, które mogą mieć wpływ na ocenę szans na znalezienie w przyszłości pracy, również tej wymarzonej.

Badania sondażowe przeprowadzono w roku szkolnym 2006/2007, na młodzieży szkół ponadgimnazjalnych w wieku 16-19 lat. W tej grupie wiekowej, większość młodzieży podejmuje jeszcze aktywność edukacyjną, nie podejmując pełnej aktywności zawodowej (Raport Komisji Europejskiej 2012). Dobór próby zarówno w Polsce jak i Norwegii miał charakter kwotowo - losowy². Udało się uzyskać zgodę na przebadanie próby 1000 uczniów szkół średnich na terenie całej Norwegii oraz 1500 na terenie Polski. Ankiety

² Losowania dokonali metodolodzy z NTNU – norwescy partnerzy. W toku badań udało mi się zebrać 2266 ankiet zwrotnych, w których 1337 osób (59%) to uczniowie narodowości polskiej, a 844 (37,2%) narodowości norweskiej. Jedna osoba w Polsce i 4 w Norwegii (odpowiednio 0,1% i 0,2%) uznały, że identyfikują się z więcej niż jedną narodowością. Ogółem 52 osoby (2,3 %) wpisały inną narodowość, a 28 osób (1,2%) nie udzieliło informacji na ten temat. W dalszych analizach statystycznych wzięłam pod uwagę jedynie te przypadki, w których narodowość określana była jako polska lub norweska. Pozostałe przypadki odrzuciłam. Dokonywane analizy przeprowadzane były zatem na 2181 przypadkach, w których 1337 (61,3%) osób było narodowości polskiej, a 844 (38,7%) narodowości norweskiej.

zwrotnych otrzymałam odpowiednio: 906 norweskich (90% zwrotów) oraz 1360 polskich (90,6%), co uznać jednak można za wynik bardzo dobry.

W polskiej grupie na jednego chłopca przypadają dwie dziewczyny (odpowiednio 33,1% do 64,2%). W norweskiej grupie te proporcje są bardziej wyrównane. Dziewczęta stanowią prawie 52,7% badanej grupy, chłopcy 45,4%. W sumie dziewczęta stanowią 59% badanej grupy, a chłopcy prawie 38%. Prawie 4% młodzieży nie udzieliło informacji na temat swojej płci. Rozkłady te są procentowo zbieżne z faktycznymi rozkładami płci w szkołach średnich - ponadgimnazjalnych w Polsce i Norwegii.

Zadeklarowane przez młodzież wykształcenie matki wskazuje, że prawie 48% norweskich matek posiada wykształcenie wyższe, podczas gdy polskich prawie 30%. Średnim wykształceniem legitymuje się 46,6% polskich i 19% norweskich matek. Zasadnicze wykształcenie częściej zdarza się wśród matek norweskich niż polskich (odpowiednio 22% i 16,5%), podstawowe wykształcenie też jest częstsze wśród norweskich matek (odpowiednio 6,7% i 5,2%). Inne wykształcenie, za które młodzież uznała co najmniej stopień naukowy doktora charakteryzuje, zdaniem młodzieży poniżej 1% polskich i 1,3% norweskich matek.

Analizując rozkłady procentowe wykształcenia ojca trzeba podkreślić, że wyższe wykształcenie posiada 41,5% norweskich i prawie 27% polskich ojców. Średnie wykształcenie jest dominujące wśród polskich ojców (39,4%), podczas gdy zaledwie 13,2% norweskich je charakteryzuje. Odsetek ojców legitymujących się wykształceniem zasadniczym jest podobny, choć 3,3 pkt. % wyższy u norweskich ojców (odpowiednio 25,3% polskich i 28,6% norweskich ojców). Zdecydowanie częściej podstawowe wykształcenie u ojców zadeklarowała również norweska młodzież (9%, podczas gdy polska 4,5%). Wykształcenie inne, rozumiane przez uczniów szkół średnich jako co najmniej stopień doktora, charakteryzuje 0,7% polskich i 1,8% norweskich ojców.

Ocena zatrudnienia polskich i norweskich matek jest niezmiernie ciekawa. Pracę na pełen etat podejmuje 57% polskich i 65% norweskich matek. Na część etatu pracuje więcej norweskich niż polskich matek (odpowiednio 19,4% i 9,3%). Największe różnice pojawiają się jednak w odsetku matek nie pracujących. Jak wynika z deklaracji młodzieży, ponad 14% polskich i zaledwie 0,8% norweskich matek jest na bezrobociu. Również ocena pozostawania w domu z własnego wyboru jest różna w Polsce i Norwegii. Odsetek matek w Polsce, które z tego powodu nie pracują wynosi 8,6%, w Norwegii jedynie 2,5%. Na rencie częściej przebywają matki norweskie niż polskie (odpowiednio 8,6% i 4,7%), na emeryturze z kolei częściej przebywają matki polskie (3,8% i 1,9%).

Istnieje również różnica w zatrudnieniu polskich i norweskich ojców. Ośmiu na dziesięciu Norwegów pracuje na cały etat. Wśród polskich ojców odsetek ten wynosi 67,4%, a kolejnych 8,3% pracuje na część etatu. Wśród norweskich ojców niepełny wymiar godzin pracy charakteryzuje niespełna 3,7% z nich. Wyższy jest polski od norweskich odsetek bezrobotnych ojców (odpowiednio 7,8% i 2,1%). Wyższe również są odsetki polskich ojców wśród tych na rencie (odpowiednio 6,1% i 5,2%), emeryturze (4,6% i 2,9%) oraz pozostających w domu z własnego wyboru (1,9% i 0,7%). Powyższe dane wskazują, że pomimo tego iż większość rodziców pracuje, to w polskiej grupie młodzieży znajduje się znacznie więcej rodziców pozostających bez pracy. Warto również zwrócić uwagę na fakt, że kobiety częściej niż mężczyźni nie pracują, pomimo tego iż większy odsetek spośród nich ma wyższe wykształcenie.

Ostatnią zmienną, którą poddałam analizie, która również może mieć istotny wpływ na postawy w ocenie szans na znalezienie pracy (w tym wymarzonej), są jej wcześniejsze doświadczenia w wykonywaniu pracy zarobkowej. Zdecydowana większość przebadanych uczniów z Norwegii (prawie 75%) już podejmowała jakąś pracę. Niespełna 23% badanych uczniów takiego doświadczenia nie miało. W Polsce ponad połowa ankietowanych twierdzi, że nigdy jeszcze nie pracowała, a 46% do takich zajęć się przyznaje.

Ciekawa może okazać się analiza prac zarobkowych wykonywanych przez młodzież w badanych przez mnie krajach. Co czwarty uczeń szkoły średniej z Norwegii w przeszłości podejmował pracę w charakterze sprzedawcy (28,87%). W gastronomii pracowało ponad 13%, a 6,5 % badanych młodych Norwegów stwierdziło, że pracowało w charakterze pomocnika. Ponad 5% wykonywała prace porządkowe lub sprzątające. Ponad 6% ankietowanych (6,37% - 40 osób) przyznało, że w celach zarobkowych wykonywało różne prace. Pozostali badani wykonywali prace sezonowe (3,11% - 19 osób), prace biurowe (2,45% - 15 osób), w charakterze drwała (2,12% - 13 osób), w *call center* (1,96% - 12 osób), na farmie, recepcji, w charakterze instruktora sportowego czy opiekunki (po 1,63% - odpowiednio po 10 osób). W fabryce, przy produkcji pracowało 7 badanych uczniów z Norwegii (1,15%). Inne zawody reprezentowane były poniżej 1%.

W analizach przebadanej polskiej grupy młodzieży licealnej na pierwszy rzut oka widać, że w przeciwieństwie do młodzieży norweskiej, brak jednego dominującego zajęcia. Ponad 15% młodzieży pracowało w rolnictwie i ogrodnictwie wykonując różnego rodzaju prace sezonowe. Prawie co dziesiąty zajmował się roznoszeniem ulotek (9,33% - czyli 57 osób). Niemal 9 % ankietowanych (8,84% - 54 osoby) w przeszłości wykonywało najpopularniejszy wśród młodzieży norweskiej zawód sprzedawcy. W dalszej kolejności znalazła się praca w gastronomii (ponad 8,31% - 52 osoby). Prawie 7%

ankietowanych (41 osób) wykonywało różnego rodzaju prace fizyczne³. Ponad 6% (37 osób) stwierdziło, że było różnego typu pracownikami pomocniczymi. W grupie norweskiej młodzieży licealnej zbliżony odsetek młodzieży wyraził taki pogląd. Prawie 6% (36 osób) wykonywało pracę hostessy, 35 osób opiekowało się dziećmi lub osobami starszymi. Aż 33 osoby (5,4% grupy pracujących młodych Polaków) wykonywało wiele zajęć; 30 badanych (prawie 5%) pracowało w różnego rodzaju usługach, 20 osób (3,3 %) pracowało w charakterze osoby sprzątającej. Ponad 3% pracujących (19 osób) w badanej przez mnie polskiej grupie zatrudnionych było przy pracach remontowych. Rzadziej wymienianymi zajęciami były: praca biurowa (9 osób – 1,5%); praca z komputerem – tworzenie stron internetowych; grafiki komputerowej (również 9 osób); udzielanie korepetycji (7 osób – 1,14%); praca w charakterze przebierańca – maskotki oraz pomocy hotelowej (po 6 osób – prawie 1%). Najbardziej młodzież wymieniała takie zajęcia jak: wolontariat, praca trenera sportowego oraz w *call center* (po 5 osób – 0,82%). Po 4 osoby pracowały przy taśmie i w charakterze ankietera. Również 4 osoby dobitnie zaznaczyły (podkreślając wykrzyknikiem), że ich pracą jest nauka. Po 3 osoby zarabiała jako DJ'e lub w charakterze ochroniarza. Pozostałe 18 osób wykonywało inne prace. Spoglądając na profil wykonywanych prac widać, że polska młodzież prezentuje znacznie szerszy wachlarz wykonywanych zajęć zarobkowych w porównaniu do grupy młodzieży norweskiej, pomimo tego, że statystycznie mniej osób wykonywało w przeszłości pracę zarobkową.

Podsumowując przedstawione powyżej cechy społeczno – demograficzne badanej młodzieży szkolnej, należy stwierdzić, że mogą one w istotny sposób wpływać na ocenę szansy znalezienia w przyszłości pracy, w tym pracy wymarzonej.

3. Ocena szans na zatrudnienie w opinii młodzieży

By zweryfikować postawione przez siebie hipotezy wykonałam szereg czynności o charakterze analitycznym. Wykonanie tabeli krzyżowych pozwoliło ujawnić, które z przewidywanych jako predykatory zmiennych, mogą mieć wpływ na ocenę szans na znalezienie pracy. Następnie przeprowadziłam analizy wariancji z powtarzaniem pomiarem zmiennej jaka jest ocena szans na znalezienie pracy. Za pierwszy pomiar uznałam ogólną ocenę szans na znalezienie pracy, za drugi ocenę szans na znalezienie wymarzonej

³ Zdaje sobie sprawę z tego, że wymienione wcześniej prace również mają charakter pracy fizycznej. To pytanie miało jednak charakter otwarty, co spowodowało, że młodzież spontanicznie dokonywała kategoryzacji wykonywanej przez siebie pracy. Postanowiłam zatem nie ingerować zanadto w dokonane analizy i przedstawić je jak najdokładniej. Młodzież umieszczona w tej kategorii posłużyła się właśnie takim stopniem ogólności.

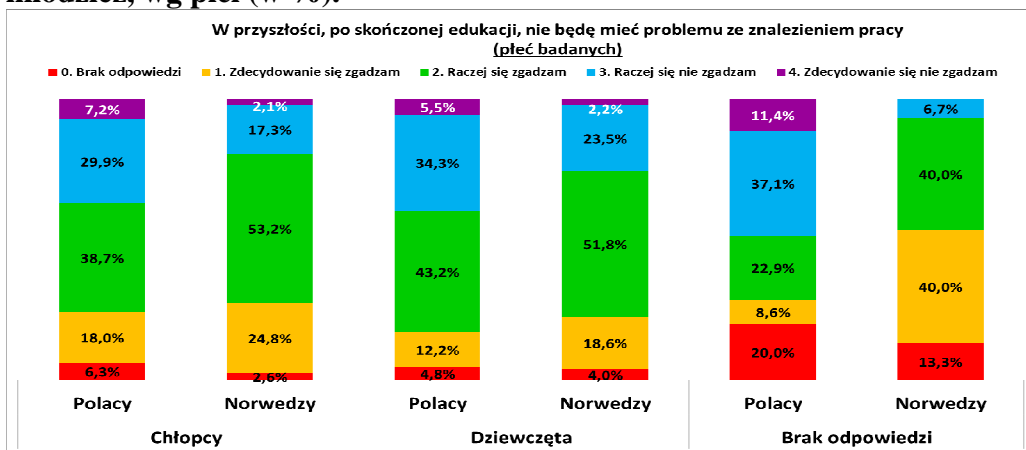
pracy. Zmienne niezależne, które mogły wpłynąć na ocenę zatrudnienia wraz z analizami przedstawiam poniżej.

Analiza wariacji wykazała, że istnieje zdecydowana różnica w ocenie szans na znalezienie jakiegokolwiek pracy i pracy wymarzonej [$F = (1, 2218) = 1259,34$, $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,362$]. Różnica ta może być warunkowana narodowością badanych [$F = (1, 2218) = 22,385$, $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,02$]. Norwedzy lepiej oceniają swoje szanse na znalezienie pracy i lepiej oceniają swoje szanse na znalezienie pracy wymarzonej, jednak bez względu na narodowość, młodzież częściej ocenia, że znajdzie jakąkolwiek pracę, niż pracę wymarzoną. Powyższe dane pozwalają pozytywnie zweryfikować hipotezę H1, mówiącą o tym, że norweska młodzież w porównaniu z polską, częściej pozytywnie ocenia szanse na znalezienie pracy, w tym pracy wymarzonej, co więcej, bez względu na narodowość, młodzież częściej ocenia pozytywnie swoje szanse na znalezienie pracy jakiegokolwiek niż pracy wymarzonej.

Zarówno polscy jak i norwescy chłopcy (odpowiednio 18% i 25%) częściej niż dziewczęta (12% i 19%) uznają, że nie będą mieć w przyszłości problemu ze znalezieniem pracy (zob. wykres 1). W grupie polskiej chłopcy częściej niż dziewczęta (7,2% i 5,5%) negatywnie ustosunkowują się do twierdzenia: *W przyszłości nie będę mieć problemu ze znalezieniem pracy*. Powyższe wyniki wskazują zatem, że chłopcy zdecydowanie częściej niż dziewczęta pozytywnie oceniają swoje szanse na znalezienie pracy. Różnice wynikające z rozkładów procentowych są jednak niewielkie.

Wykres 1

Ocena szans na znalezienie w przyszłości pracy przez polską i norweską młodzież, wg płci (w %).



Źródło: Badania własne⁴

Gdy spojrzymy na ocenę szans na znalezienie wymarzonej pracy (zob. wykres 2), w porównaniu do oceny szans na znalezienie jakiegokolwiek

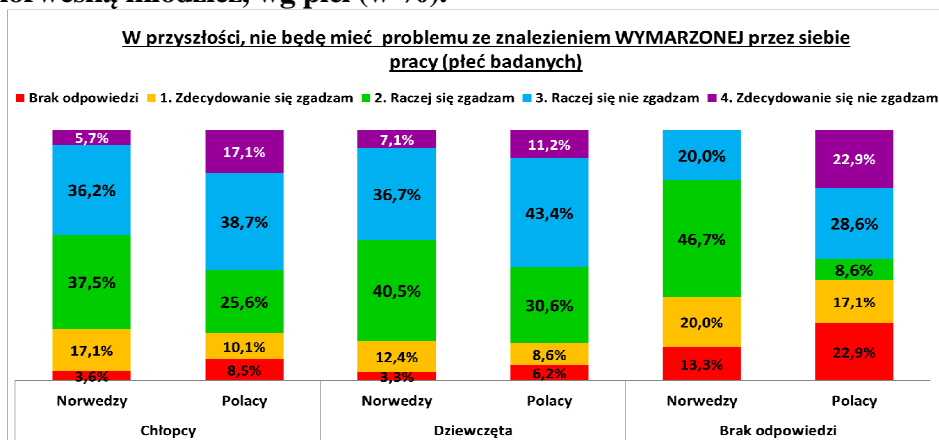
⁴ Ten i wszystkie następne wykresy pochodzą z badań własnych.

pracy (przy uwzględnieniu płci młodzieży), to zobaczymy, że generalnie spadł odsetek młodzieży, która jest zdecydowanie przekonana o sukcesie znalezienia takiej pracy. Młodzież realnie ocenia, że trudniej będzie znaleźć wymarzoną pracę niż jakkolwiek. Dzieje się tak zarówno w przypadku polskich (spadek 8 pkt. %), jak i norweskich chłopców (spadek 7,7 pkt %) oraz polskich dziewcząt (spadek 3,6 pkt %). Zastanawia jednak brak różnic w ocenie szans na znalezienie pracy i wymarzonej pracy w ocenie norweskich dziewcząt. Czy można uznać, że brak im oglądu sytuacji, czy raczej jest to efekt oceny tego, że państwo norweskie stwarza tak dogodne szanse rozwoju dla kobiet w tym kraju? Z wykresu 2 wynika, że zarówno w grupie polskiej jak i norweskiej chłopcy (odpowiednio 17% i 10%) wykazują większy optymizm w szansach na znalezienie pracy, niż dziewczęta (12,4% i 8,6%).

By ocenić istotność różnic zaprezentowanych na wykresach 1 i 2 przeprowadziłam szereg analiz wariancji, które wykazały, że w grupie norweskiej istnieją różnice istotne statystycznie w ocenie szans na znalezienie pracy a pracy wymarzonej [$F(1, 851) = 18,493, p < 0,001, \eta^2 = 0,021$]. Różnice te nie są jednak warunkowane płcią badanych [$F(1, 851) = 0,029, p = 0,972, \eta^2 = 0,00$]. W grupie polskiej również pojawiają się różnice w ocenie szans na znalezienie pracy a pracy wymarzonej [$F(1, 1334) = 14,367, p < 0,001, \eta^2 = 0,011$]. Różnice te częściowo można tłumaczyć płcią badanych [$F(1, 1334) = 3,758, p < 0,05, \eta^2 = 0,006$], choć jak wskazuje współczynnik eta tłumaczyć one mogą zaledwie 6% wariancji.

Wykres 2

Ocena szans na znalezienie w przyszłości wymarzonej pracy przez polską i norweską młodzież, wg płci (w %).



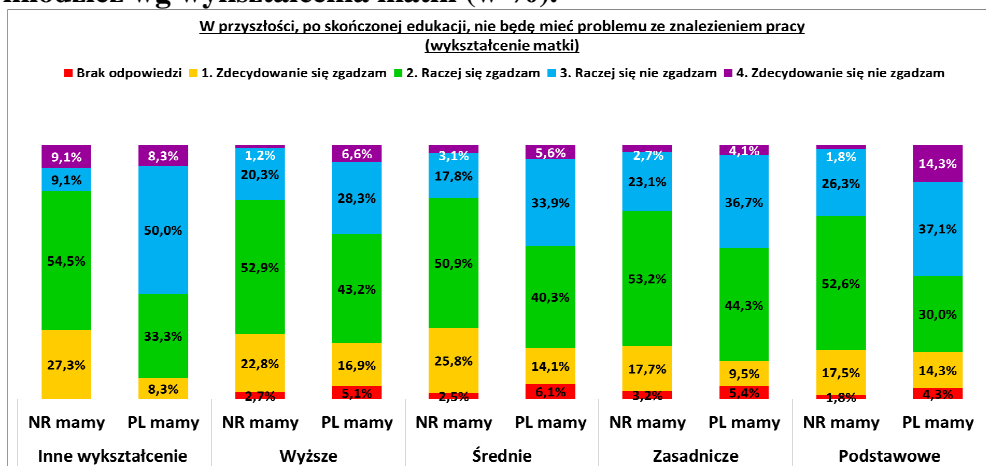
Powyższe dane jedynie częściowo pozwalają pozytywnie zweryfikować hipotezę H2, mówiącą o tym, że chłopcy częściej niż dziewczęta pozytywnie oceniają swoje szanse na znalezienie pracy (h3), w tym pracy wyma-

rzoney (h4). Można bowiem stwierdzić, że polscy chłopcy częściej dostrzegają pozytywnie swoje szanse na znalezienie pracy, niż polskie dziewczęta, choć brak jest różnic w ocenie szans na znalezienie pracy wymarzonej. W przypadku młodzieży norweskiej brak takich różnic.

Analizując opinie polskiej i norweskiej młodzieży na temat szans znalezienia pracy, (również wymarzonej), dostrzec można, że wpływ wykształcenia matki w tym względzie nie jest jednoznaczny (wykres 3).

Wykres 3

Ocena szans na znalezienie w przyszłości pracy przez polską i norweską młodzież wg wykształcenia matki (w %).



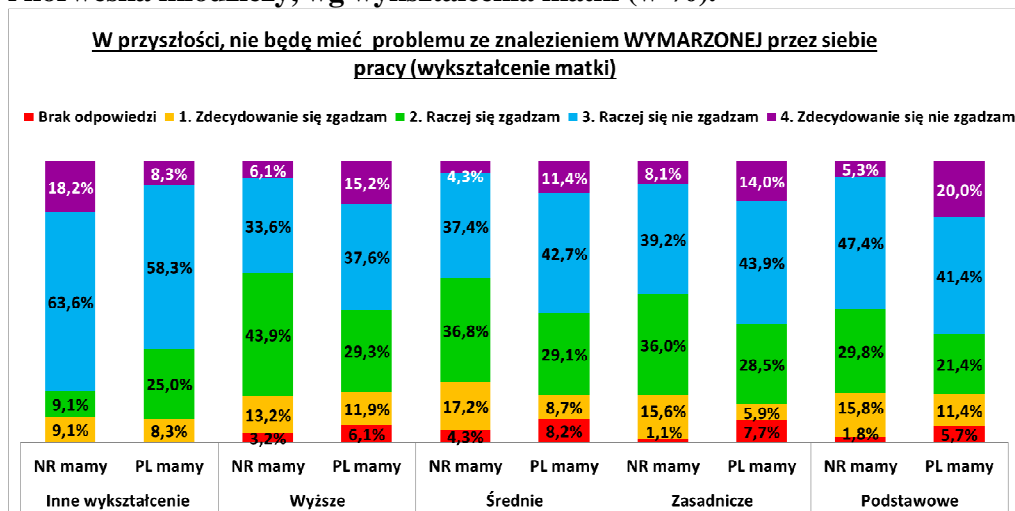
Zarówno wśród polskiej jak i norweskiej młodzieży, wykształcenie matki nie jest kluczową zmienną, która może wpływać na szanse znalezienia pracy, w tym wymarzonej. Można jednak dostrzec (zob. wykres 3), że w odniesieniu do młodzieży norweskiej posiadanie przez matkę innego wykształcenia⁵ (27,3%), wyższego (prawie 23%) i średniego (25,8%) sprzyja częstszej pozytywnej ocenie szansy na znalezienie w przyszłości pracy. W przypadku młodzieży polskiej najwyższe odsetki osób uznających swoje szanse na znalezienie pracy znajduje się wśród młodzieży, której matki mają wyższe wykształcenie (prawie 17%).

Przyglądając się wpływowi zmiennej niezależnej jaką jest wykształcenie matki na ocenę szans na znalezienie wymarzonej pracy (zob. wykres 4) dostrzec można, że odsetek osób zdecydowanie zgadzających się z twierdzeniem, że w przyszłości nie będzie mieć problemu ze znalezieniem pracy zdecydowanie zmalał w porównaniu z odsetkiem osób uważających, że w przyszłości znajdzie jakąkolwiek pracę. Największy odsetek młodzieży pewnej znalezienia wymarzonej pracy znajduje się wśród młodzieży norweskiej, któ-

⁵ Młodzież proszona była o podanie jakiego. Zdecydowana większość za inne wykształcenie uważała co najmniej stopień naukowy doktora.

rej matki mają średnie wykształcenie (17%), podstawowe i zasadnicze (prawie 16%). Wśród polskiej młodzieży, najwyższy odsetek pozytywnie oceniających swoje szanse na znalezienie takiej pracy znajduje się wśród młodzieży, której matki legitymują się wykształceniem wyższym (prawie 12%) i podstawowym (11,4%).

Wykres 4 Ocena szans na znalezienie w przyszłości wymarzonej pracy przez polską i norweską młodzież, wg wykształcenia matki (w %).



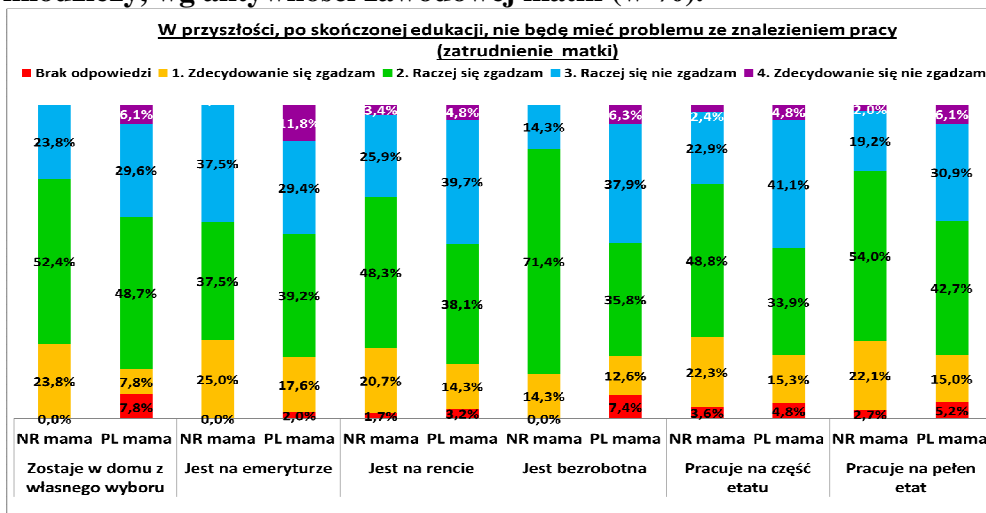
Przeprowadzone analizy wariancji potwierdzają, że wykształcenie matki nie wpływa na ocenę szans na znalezienie pracy, zarówno w grupie polskiej [$F(1,1333) = 0,905$, $p = 0,477$, $\eta^2 = 0,003$], jak i norweskiej [$F(1,848) = 1,508$, $p = 0,185$, $\eta^2 = ,009$]. **Powyższe dane pozwalają odrzucić hipotezę H3 mówiącą o tym, że im wyższe wykształcenie posiada matka, tym młodzież bardziej pozytywnie ocenia swoje szanse na znalezienie pracy (h5), w tym pracy wymarzonej (h6).**

Brak jest również istotnych różnic w ocenie szansy na znalezienie pracy, w tym wymarzonej, gdy porównamy stosunek matki do zatrudnienia. Na wykresie 5 dostrzec jednak można, że na ocenę szans na znalezienie pracy może wpływać bezrobocie matki. Zaledwie 14,3% młodzieży norweskiej i 12,6% polskiej, których matki są bezrobotne twierdzi, że nie będzie mieć problemu ze znalezieniem pracy.

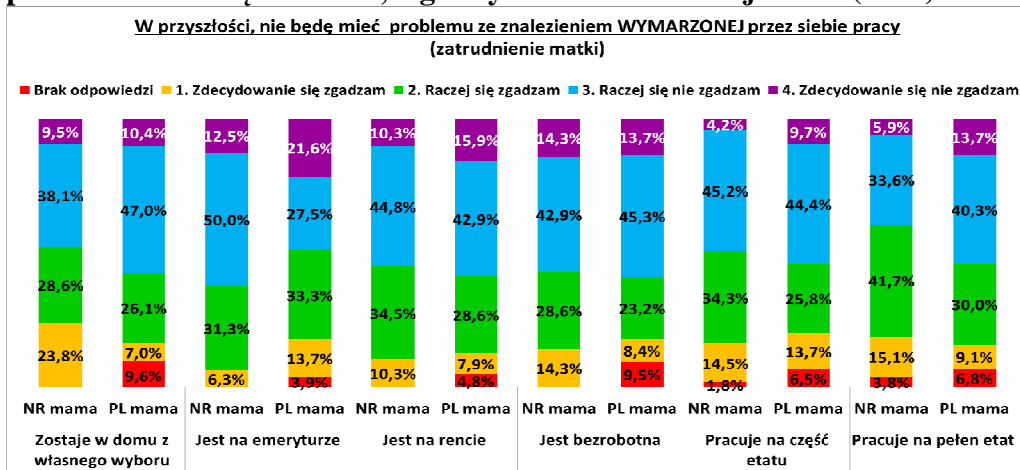
Gdy przeanalizujemy jednak opinie na temat oceny szans na znalezienie wymarzonej pracy (zob. wykres 6), to okazuje się, że opinie młodzieży są jeszcze bardziej niejednoznaczne. Wśród młodzieży polskiej najwyżej swoje szanse na znalezienie takiej pracy ocenia młodzież, której matki są już na emeryturze, ale również tych pracujących na część etatu (prawie 14%). W pozostałych przypadkach punkty procentowe oscylują pomiędzy 7% a 9%. W przypadku młodzieży norweskiej różnice są zdecydowanie większe. Naj-

wyżej swoje szanse na znalezienie wymarzonej pracy oceniają ci, których matka zostaje w domu z własnego wyboru (prawie 24%); najniżej młodzież, których matka jest na emeryturze (6,3%⁶). Można zatem stwierdzić, że aktywność zawodowa matki nie odgrywa roli w ocenie szans na znalezienie pracy.

Wykres 5
Ocena szans na znalezienie w przyszłości pracy przez polską i norweską młodzież, wg aktywności zawodowej matki (w %).



Wykres 6
Ocena szans na znalezienie w przyszłości wymarzonej pracy przez polską i norweską młodzież, wg aktywności zawodowej matki (w %).



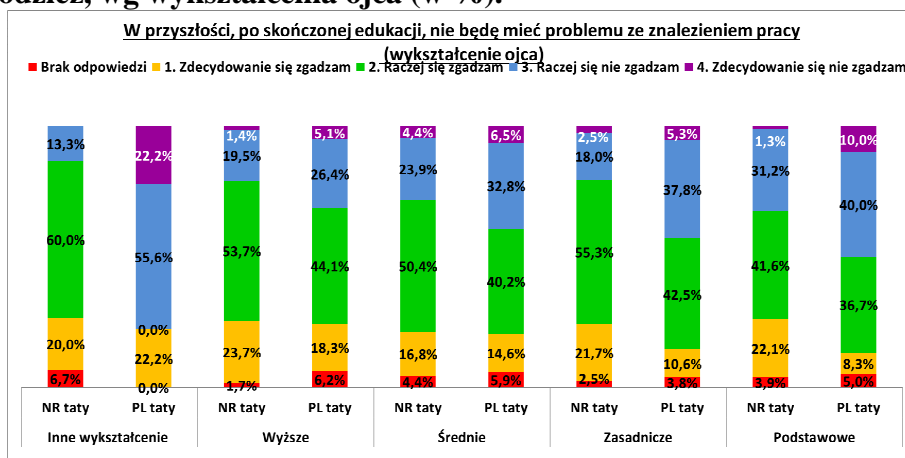
⁶ W porównaniu z szansami na znalezienie jakiegokolwiek pracy jest to zdecydowany spadek, o prawie 19 pkt.%.

Przeprowadzone analizy wariancji potwierdzają, że w przypadku młodzieży norweskiej, podobnie jest w przypadku młodzieży polskiej, istnieją różnice w ocenie szans na znalezienie pracy i pracy wymarzonej [F(1,847)=35,950, $p < 0,001$]. Różnice te nie są jednak warunkowane aktywnością zawodową matki [F(1,847)=1,143, $p = 0,335$, $\eta^2 = 0,008$]. Pomimo tego, iż istnieją różnice w ocenie szans na znalezienie pracy jakiegokolwiek, a pracy wymarzonej [F(1,1332)=39,632, $p < 0,001$], to różnice te nie są warunkowane aktywnością zawodową matki [F(1,076, $p = 0,375$, $\eta^2 = 0,005$]. **W związku z tym hipoteza H4 mówiąca, że: Im matka posiada pełniejsze zatrudnienie, tym młodzież bardziej pozytywnie ocenia swoje szanse na znalezienie pracy (h7), w tym pracy wymarzonej (h8), została zweryfikowana negatywnie.**

Gdy przyjrzymy się wpływowi wykształcenia ojca na ocenę szans zatrudnienia w przyszłości (wykres 7), to zobaczymy, że w grupie norweskiej młodzieży wpływ ten jest niewielki; najniżej jednak szanse na znalezienie pracy dostrzega młodzież, której ojcowie mają wykształcenie średnie (prawie 17%). W pozostałych przypadkach odsetek ten waha się pomiędzy 20-24%.

Wykres 7

Ocena szans na znalezienie w przyszłości pracy, przez polską i norweską młodzież, wg wykształcenia ojca (w %).



W przypadku młodzieży polskiej wydaje się, że wykształcenie ojca odegrało rolę w ocenie szans na znalezienie pracy. Im jest ono wyższe, tym młodzież ocenia te szanse lepiej. Inne wykształcenie ojca⁷ wpływa na ocenę szans na znalezienie pracy w 22%⁸, odsetki te spadają wraz z wykształceniem

⁷ Młodzież wskazywała na stopień naukowy co najmniej doktora.

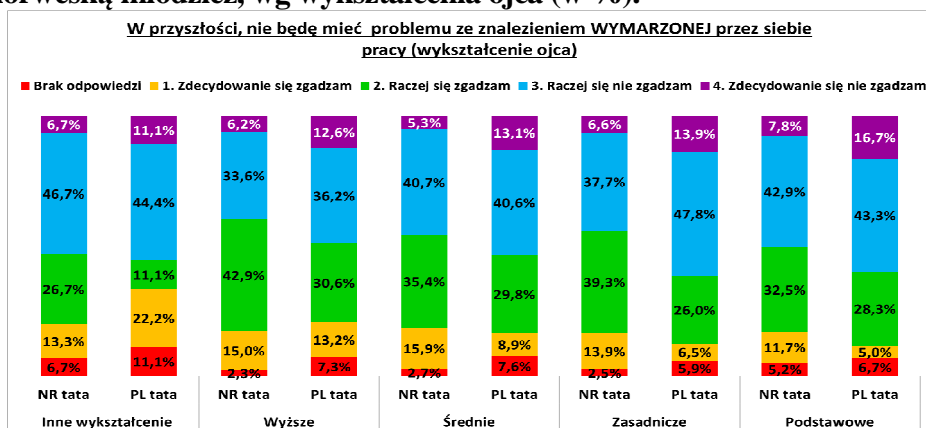
⁸ Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, że opinie młodzieży, których ojcowie posiadają „inne wykształcenie” są najbardziej spolaryzowane, i również w tej grupie znajduje się najwyższy odsetek młodzieży, która zdecydowanie się z tym nie zgadza (również 22%).

tak, że w wypadku młodzieży, których ojcowie posiadają wykształcenie podstawowe, zaledwie 8% wysoko ocenia szanse na znalezienie pracy.

W przypadku młodzieży norweskiej nie ma znacznych różnic w ocenie szans na znalezienie wymarzonej pracy (zob. wykres 8). Najgorzej swoje szanse na znalezienie takiej pracy ocenia norweska młodzież, której ojcowie mają wykształcenie podstawowe (prawie 12%), najwyżej ojców ze średnim i wyższym wykształceniem (odpowiednio 15,9% i 15%). W przypadku młodzieży polskiej wykształcenie ojców zdaje się odgrywać rolę w ocenie szans na znalezienie wymarzonej pracy. Ponownie, im wyższe wykształcenie ojca, tym wyższy odsetek osób zdecydowanie przekonanych o dużej szansie na znalezienie wymarzonej pracy.

Wykres 8

Ocena szans na znalezienie w przyszłości wymarzonej pracy przez polską i norweską młodzież, wg wykształcenia ojca (w %).



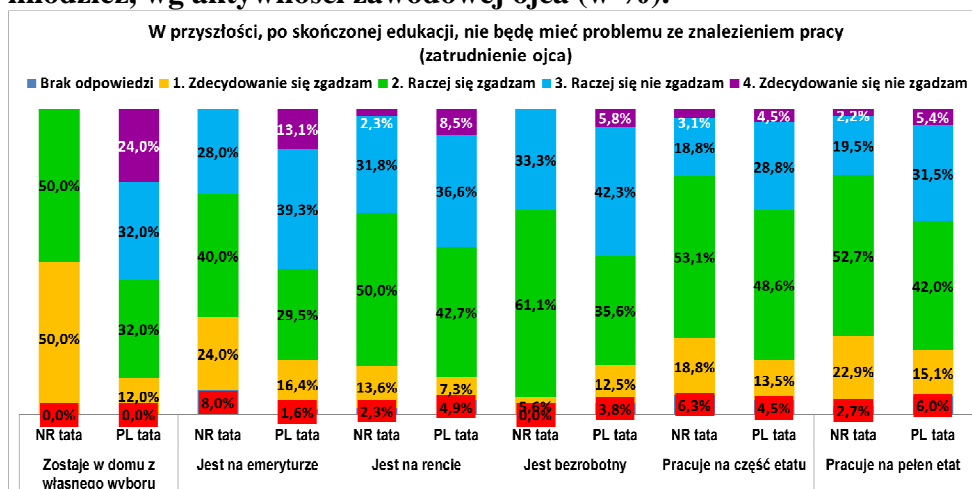
Przeprowadzona analiza wariancji ukazuje jednak, że wykształcenie ojca nie ma istotnego statystycznie wpływu na ocenę szans na znalezienie pracy w przypadku młodzieży norweskiej [$F(1,848)=0,847$, $p=0,517$, $\eta^2=0,005$]. W przypadku młodzieży polskiej analiza wariancji również nie ujawniła takiego związku [$F(1,1333)=2,371$, $p=0,037$, $\eta^2=0,009$]. Można zatem stwierdzić, że wykształcenie ojca nie odegrało istotnej statystycznie roli w ocenie szans na znalezienie pracy badanej przez młodzież, choć dostrzec można tendencję wskazującą na tego typu związek. **Na podstawie zebranych danych należy zatem negatywnie zweryfikować hipotezę H5.**

Kolejną badaną przez mnie zmienną jest aktywność zawodowa ojca. W przypadku młodzieży norweskiej najwyżej szanse na znalezienie pracy ocenia młodzież, której ojciec pozostaje w domu z własnego wyboru (zob. wykres 9). Warto jednak nadmienić, że w grupie tej znalazło się zaledwie 6 osób, trudno zatem wyrokować na podstawie tak niewielkiej liczby przypadków. Należy zatem uznać, że najczęściej taką opinię podziela młodzież nor-

weska, której ojcowie przebywają na emeryturze. Najgorzej swoje szanse wśród młodzieży norweskiej ocenia młodzież, której ojciec jest bezrobotny⁹. Zdecydowana większość młodzieży norweskiej deklaruje jednak, że ich ojcowie pracują na cały etat (81%; n=691). W przypadku młodzieży polskiej najgorzej takie szanse ocenia młodzież, której ojcowie są na rencie (7,3%). W pozostałych przypadkach odsetek osób zdecydowanie pewnych otrzymania w przyszłości pracy waha się od 12% (ojciec zostaje w domu z własnego wyboru, jest bezrobotny) do 16,4% (ojciec jest na emeryturze). Praca na pełen etat nie wpływa znacząco na ocenę szansy na znalezienie pracy.

Wykres 9

Ocena szans na znalezienie w przyszłości pracy przez polską i norweską młodzież, wg aktywności zawodowej ojca (w %).



Przyglądając się dokonanej przez młodzież ocenie szans na znalezienie wymarzonej pracy (zob. wykres 10), dostrzec można, że ponownie, w przypadku młodzieży norweskiej, pozostawanie ojca w domu z własnego wyboru może być powiązane z bardziej pozytywną oceną szansy na znalezienie takiej pracy. Warto jednak zaznaczyć, że odsetek ten spadł o prawie 17 punktów % i wynosi 33%. Warto również zauważyć, że młodzież norweska, której ojcowie są bezrobotni, w ogóle nie dostrzega szans na znalezienie wymarzonej pracy. Wzrósł jednak znacznie odsetek osób, które nie ustosunkowały się do tego twierdzenia i wynosi 11%. Zdecydowanie najwyżej szanse na znalezienie pracy ocenia młodzież, której ojcowie pracują bądź to na etat, bądź na część etatu (ponad 15%). Warto jednak zaznaczyć, że odsetek ten jest o parę punktów % niższy od odsetka osób, które uważają, że w przyszłości otrzymają jakąkolwiek pracę. Wśród młodzieży polskiej najczęściej

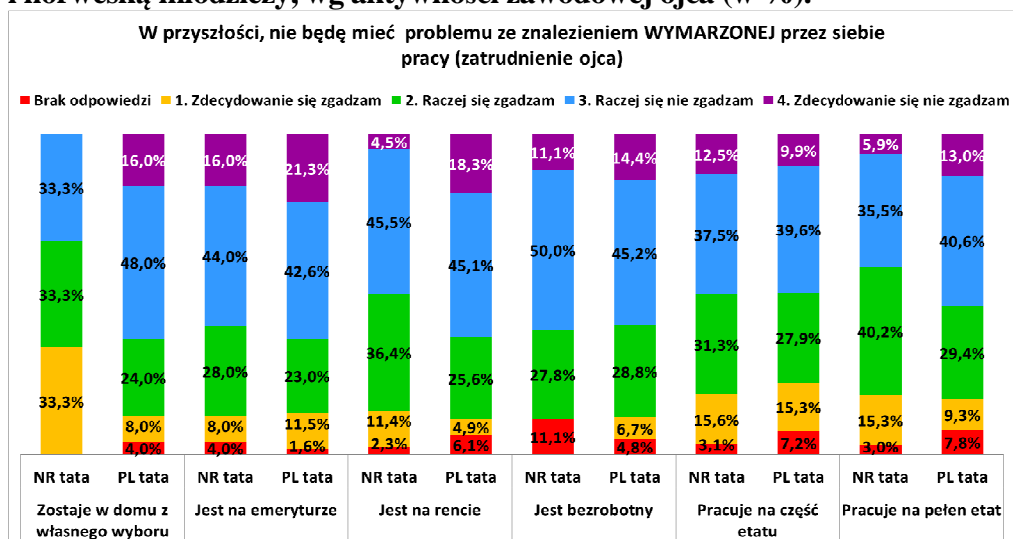
⁹ Choć warto dodać, że i w tej grupie znalazło się zaledwie 18 osób.

swoje szanse na znalezienie wymarzonej pracy ocenia młodzież, których ojcowie pracują na część etatu (ponad 15%). Najgorzej młodzież, której ojcowie są na rencie (prawie 5%) oraz są bezrobotni (6,7%). Trudno zatem stwierdzić, że aktywność zawodowa ojca wpływa na ocenę szans na znalezienie wymarzonej pracy.

Takie konstatacje potwierdza również analiza wariancji, która nie wykazała wpływu aktywności zawodowej ojca na ocenę szans na znalezienie pracy przez młodzież norweską [$F(1,847)=1,570$, $p=0,153$, $\eta^2=0,011$], jak i polską [$F(1,1331)=0,855$, $p=0,528$, $\eta^2=0,004$]. **Przedstawione powyżej dane pozwalają mi zatem negatywnie zweryfikować hipotezę H6.**

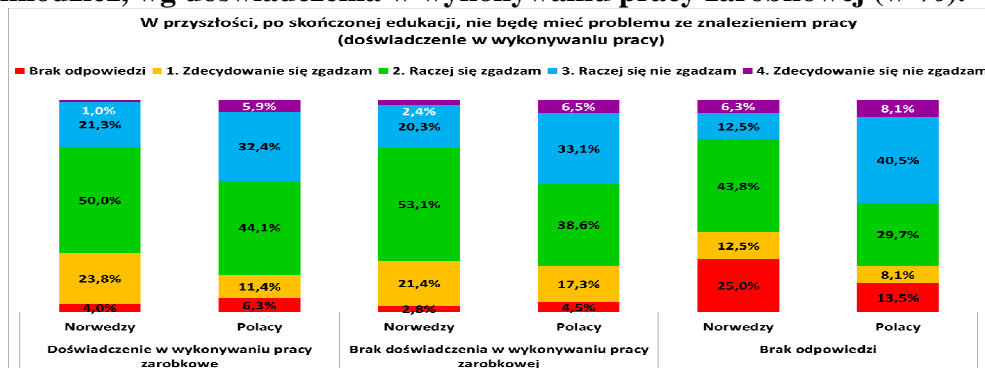
Wykres 10

Ocena szans na znalezienie w przyszłości wymarzonej pracy przez polską i norweską młodzież, wg aktywności zawodowej ojca (w %).



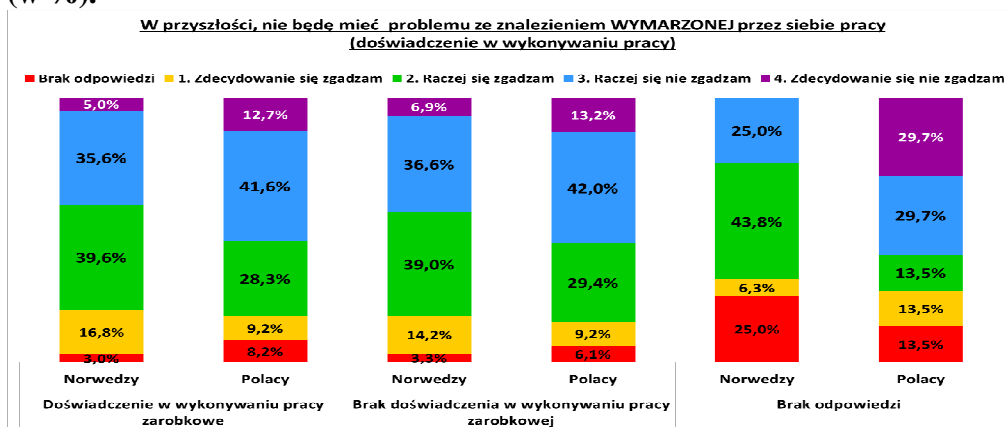
Ostatnią zmienną, poddaną przeze mnie analizie, która mogła wpłynąć na ocenę szans na znalezienie w przyszłości pracy, jest wcześniejsze doświadczenie w wykonywaniu pracy zarobkowej. Jak przedstawiono na wykresie 11, młodzież norweska, która ma tego typu doświadczenie, minimalnie częściej ocenia swoje szanse na znalezienie pracy zdecydowanie pozytywnie (o 2,4 pkt %). W przypadku młodzieży Polskiej możemy zaobserwować tendencję odwrotną. Młodzież, która ma doświadczenie w wykonywaniu pracy zarobkowej rzadziej ocenia zdecydowanie pozytywnie swoje szanse na znalezienie w przyszłości pracy (różnica wynosi prawie 6 pkt %). Warto jednak podkreślić, że zdecydowanie częściej norweska młodzież ocenia pozytywnie swoje szanse na znalezienie pracy niż młodzież polska.

Wykres 11
Ocena szans na znalezienie w przyszłości pracy, przez polską i norweską młodzież, wg doświadczenia w wykonywaniu pracy zarobkowej (w %).



Przyglądając się zmiennej jaką jest wcześniejsze doświadczenie w wykonywaniu pracy zarobkowej widać, że w przypadku młodzieży polskiej zmienna ta nie odegrała roli w ocenie szans na znalezienie wymarzonej pracy (zob. wykres 12). Zaledwie 9,2 % młodzieży, która już pracowała, jak i tej która jeszcze nie pracowała, zdecydowanie zgadza się z twierdzeniem, że w przyszłości nie będzie mieć problemu ze znalezieniem wymarzonej pracy. W przypadku młodzieży norweskiej odsetki są wyższe. Wśród młodych Norwegów, którzy mają jakieś doświadczenie w wykonywaniu pracy zarobkowej prawie 17% jest zdecydowanie przekonanych o tym, że w przyszłości nie będzie mieć problemu ze znalezieniem wymarzonej pracy. Wśród tych, którzy nie pracowali odsetek ten jest niższy o 2,6 punktu % i wynosi 14,2%.

Wykres 12
Ocena szans na znalezienie w przyszłości wymarzonej pracy, przez polską i norweską młodzież, wg doświadczenia w wykonywaniu pracy zarobkowej (w %).



Przeprowadzone analizy wariancji nie ujawniły by istniał związek pomiędzy doświadczeniem w wykonywaniu pracy zarobkowej, a oceną szans na znalezienie pracy (w tym pracy wymarzonej). Analizy statystyczne nie ujawniły takiego związku zarówno w przypadku ocen dokonanych przez młodzież norweską [$F(1,851)=0,735$, $p=0,480$, $\eta^2=0,002$], jak i polską [$F(1,1333)=0,498$, $p=0,608$, $\eta^2=0,001$]. **Zebrane dane pozwalają zatem odrzucić hipotezę H7, która mówi iż: Młodzież, która ma doświadczenie w wykonywaniu pracy zarobkowej lepiej oceniać będzie swoje szanse na znalezienie pracy (h13), lecz gorzej oceniać będzie swoje szanse na znalezienie pracy wymarzonej (h14).**

Podsumowanie

Przeprowadzone analizy prowadzą do ciekawych wniosków. Zgodnie z przewidywaniami, polska młodzież gorzej niż jej norwescy rówieśnicy ocenia swoje szanse na znalezienie w przyszłości pracy. Taki wniosek wydaje się oczywisty, zważywszy na stan bezrobocia w obu krajach, w szczególności bezrobocia młodzieży. Bez względu na narodowość młodzież dostrzega, że w przyszłości będzie miała mniejsze szanse na znalezienie swojej wymarzonej pracy, niż jakiegokolwiek, co jest racjonalnym spostrzeżeniem. Polska młodzież jest bardziej w tym zakresie sceptyczna niż młodzież norweska. Powyższe analizy pozwalają stwierdzić, że polska młodzież może myśleć w kategoriach: *jak się nie ma co się lubi, to się lubi co się ma*. Płeć okazała się ciekawą zmienną, wpływającą na ocenę szans wśród młodzieży polskiej na znalezienie pracy, w tym pracy wymarzonej. Jednakże, w przypadku młodzieży norweskiej analizy nie ujawniły różnic warunkowanych płcią. Warto podkreślić, że Norwegia jest krajem, w którym kładzie się bardzo duży nacisk na równouprawnienie, również w sferze zawodowej. Nie jest czymś wyjątkowym zobaczyć kobiety pracujące fizycznie z młotem pneumatycznym, czy mężczyźni zatrudnionych w żłobkach i przedszkolach. Zaistniały jednak różnice w postrzeganiu swoich szans na zatrudnienie w przypadku dziewcząt i chłopców w Polsce. Polscy chłopcy, bardziej optymistycznie niż polskie dziewczęta, postrzegają swoje szanse na znalezienie pracy. Takie wyniki nie dziwią, zważywszy na fakt, że w Polsce kobiety bardziej zagrożone są bezrobociem (Raport: Kobiety w Polsce 2012), pomimo tego iż częściej posiadają wyższe wykształcenie (Mały Rocznik Statystyczny 2013). Brak jest jednak różnic w ocenie swoich szans na otrzymanie pracy wymarzonej.

Wiek młodzieńczy jest okresem, w którym młodzież uczęszczająca do szkół ponadgimnazjalnych nie podejmuje jeszcze pracy na pełen etat. Wydawać by się zatem mogło, że wiedzę na temat przyszłej pracy, wzorce pracy, może czerpać z opinii zasłyszanych od najbliższych. Przeprowadzone analizy nie wykazały jednak, by rodzice wpływali na ocenę szans na znalezienie pra-

cy w przyszłości. Zarówno wykształcenie matki, jak i ojca, nie wpłynęło na ocenę szans na znalezienie pracy. Można jednak zaobserwować tendencję wskazującą, że im wyższe wykształcenie ojca, tym młodzież może bardziej pozytywnie oceniać swoje szanse na zatrudnienie. Również aktywność zawodowa rodziców nie okazała się być istotna w ocenie szans na znalezienie pracy. Nie jest zatem istotne, czy rodzice pracują na pełnym etacie, część etatu, czy są na rencie. Niniejsza zmienna nie zróżnicowała opinii młodzieży. Można jednak dostrzec tendencję wskazującą, że bezrobocie rodziców wpływa negatywnie na ocenę szans na znalezienie pracy, szczególnie wymarzonej.

Wcześniejsze doświadczenie młodzieży w wykonywaniu pracy zarobkowej również nie odegrało roli w ocenie szans na znalezienie w przyszłości pracy. Powyższe analizy wydają się niezmiernie ciekawe. Zmienne, które wydawały się istotne, takimi w większości się nie okazały. Można by wysunąć wniosek, że tak istotna dla krajów UE i państw z nią stowarzyszonych, idea stwarzania równych szans rozwoju ma potwierdzenie w niniejszych badaniach. Należy jednak pamiętać, że badaną przez mnie grupę stanowiła młodzież szkół ponadgimnazjalnych. Być może zatem nie czynniki demograficzno-społeczne, lecz psychologiczne, odgrywają bardziej istotną rolę w ocenie szans na znalezienie pracy. Być może badana przez mnie grupa jest zbyt homogeniczna, by dokonane analizy statystyczne były czułe na różnice, które mógłby się pojawić w wyniku oddziaływania zmiennych niezależnych. Warto jednak podkreślić, że zauważone różnice w ocenie szans na znalezienie pracy pomiędzy młodzieżą polską i norweską potwierdzają ogólną sytuację na europejskim rynku pracy.

Bibliografia:

1. Cichomski B., Jerzyński T., Zieliński M., 1997, *Postawy wobec pracy w Polsce i w 18 krajach, 1997 rok*". Porównanie międzynarodowe, Źródło danych: International Social Survey Programme.
2. Everest L., Thorne D., Danehower C., 1996, *Cognitive moral development and attitudes toward women executives*, „Journal of Business Ethics” 15(11), s. 1227-1235
3. Ober-Domagalska B., 2013, *Młodzież szkolna wobec etyki pracy i jej kontekstu instytucjonalnego. Polsko-norweskie badania porównawcze*, Wyd. UŁ, Łódź.
4. Wciórka B., 2006, *Wakacje uczniów – wypoczynek i praca zarobkowa w latach 1993-2006*, CBOS, Warszawa.
5. Znaniecki F., 1988, *Wstęp do socjologii*, PWN, Warszawa,
6. Raport (10.9.2012) *UE Youth report. Commission staff working document. Status of the situation of young people in the European Union*,

Brussels, na stronie:

http://ec.europa.eu/youth/documents/national_youth_reports_2012/eu_youth_report_swd_situation_of_young_people.pdf

7. Raport, 2007, Flash Eurobarometer 202 – The Gallup Organization, , *Young Europeans A survey among young people aged between 15-30 in the European Union*, na stronie:
http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_202_en.pdf
8. Raport GUS,2012, „Kobiety w Polsce, dostępny na stronie:
http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/Kobiety_w_Polsce.pdf
9. Raport GUS,2013, Mały Rocznik Statystyczny, dostępny na stronie:
http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/RS_maly_rocznik_statystyczny_2013.pdf

Rating Chance of Finding a Job in the Opinion of Polish and Norwegian High School Students

Summary

This paper presents the results of the study on high school students opinion in Poland and Norway on the chances of finding a job, also assessed as a dreamed one. The paper is based on research conducted in Poland and Norway on a representative sample of secondary school students aged 16-19 years (n=2226). The identified variables that could affect the chances of finding a job were: nationality, gender, education, economic activity of parents and previous employment experience. The statistical analysis shows that the nationality and gender played a crucial role in the differentiation of young people assess the chances of finding a job. Observed differences in the assessment of job opportunities reflect the general situation at the European labor market, where young Poles have more difficulties finding a job than young Norwegians. Also, more women are unemployed than men. However, no differences were found in the assessment of employability related to education and employment status of parents, or previous experience in carrying out paid job, what is very interesting and can be a base for further analysis.

Key words: youth, work, dream work, employment, Poles, Norwegians, comparative studies.

(Nie)bezpieczny zawód - trener biznesu

Abstrakt

Autorka artykułu koncentruje się na wyjaśnieniu specyfiki pracy trenerskiej w otoczeniu biznesowym. Charakteryzuje przede wszystkim działania trenerów – freelancerów oraz wskazuje motywy podejmowania przez nich pracy w charakterze *wolnego strzelca*. W artykule uwzględnione zostały fragmenty wywiadów swobodnych pogłębionych, przeprowadzonych z 20 trenerami – *freelancerami*.

Słowa kluczowe: trener, *freelance*, potrzeba bezpieczeństwa, wartości.

Wprowadzenie

Rozpowszechnienie wiedzy dotyczącej specyfiki wykonywania zawodu trenera biznesu jest wciąż dość ograniczone. Może dziwić fakt, że nawet w środowisku akademickim na słowo „trener biznesu” część osób reaguje zdumieniem kojarząc słowo trener przede wszystkim ze sportem. Celem niniejszego opracowania jest wskazanie na czym polega wykonywanie zawodu trenera biznesu, jakim formom zatrudnienia podlegają trenerzy. Kolejny element to próba charakterystyki pracy trenerów – freelancerów oraz wskazanie motywów podejmowania przez nich pracy w charakterze *wolnego strzelca*.

Najbardziej wiarygodnym źródłem wiedzy we wspomnianym zakresie są sami zainteresowani, dlatego też poniższe treści zawierają fragmenty wypowiedzi trenerów biznesu pozyskane przez autorkę opracowania w ramach 20 wywiadów swobodnych pogłębionych, przeprowadzonych w okresie od 30 marca do 30 czerwca 2013 roku. Wiek rozmówców mieści się w przedziale 30 – 35 lat. Staż pracy trenerskiej wynosi 5-7 lat. Wszyscy badani legitymują się wyższym wykształceniem.

Przeprowadzone badanie miało charakter eksploracyjny. Doboru próby dokonano w sposób celowy metodą kuli śnieżnej. Metoda ta nie zapewnia reprezentatywności próby, była jednak odpowiednia do pozyskania kontaktów do trenerów biznesu – freelancerów.

¹ E-mail:edytajanus3@wp.pl

1. Trener biznesu, czyli kto?

Słowo „trener” określa osobę, która zajmuje się uczeniem innych. Uczenie innych w kontekście pracy na sali szkoleniowej lepiej jednak oddaje słowo trening rozumiane jako proces, dzięki któremu osoba uczy się nowej umiejętności i nabywa wiedzę. *To udostępnianie drugiej osobie odpowiednich narzędzi, dzięki czemu przechodzi ona od świadomej niekompetencji do świadomej kompetencji* (Thorpe, Clifford 2007:20). Miarą skuteczności treningu jest przeniesienie przez ucznia umiejętności ze środowiska treningowego do otoczenia codziennego i wprowadzenie zmiany w zachowaniu. Sformułowanie „trener biznesu” precyzyjniej dookreśla obszar działalności trenera do środowiska biznesowego, w którym trenowane zachowania i zdobywana wiedza mają być użyteczne właśnie w kontekście organizacji. Osoba trenująca innych, pracująca w otoczeniu biznesowym nie może być przypadkowa, dlatego też istotne jest, aby posiadała wysokie kompetencje społeczne, wiedzę merytoryczną oraz doświadczenie biznesowe.

Kompetencje społeczne to według Anny Matczak (...) *złożone umiejętności warunkujące efektywność radzenia sobie w określonego typu sytuacjach społecznych, nabywane przez jednostkę w toku treningu społecznego* (Matczak 2011:7). W przypadku trenera biznesu sytuacje społeczne oznaczają te, w które zaangażowani są inni ludzie, czyli relacje face to face obecne podczas indywidualnych spotkań, dyskusji, badania potrzeb szkoleniowych oraz interakcje grupowe mające miejsce głównie na sali szkoleniowej. Za kluczowe kompetencje społeczne można uznać asertywność, umiejętności autoprezentacyjne, komunikowanie się werbalne, umiejętność współpracy z innymi oraz zdolność do wywierania wpływu. Każdy trener może je doskonalić poprzez własne uczestnictwo w treningach psychologicznych czy innych formach kształcenia, skoncentrowanych na rozwoju wybranego obszaru np. komunikacji czy asertywności.

Wiedza merytoryczna obejmuje zarówno wiedzę dotyczącą metodyki prowadzenia szkolenia jak i znajomość prezentowanych treści kompatybilnych z oczekiwaniami zlecającego szkolenie. Wiedzę dotyczącą prowadzenia szkoleń i warsztatów można nabyć w ramach Szkół Trenerów obecnych na rynku, studiów podyplomowych czy kursów pedagogicznych. Merytoryczne treści dotyczące szeroko pojętego biznesu, mają swoje źródło w ukończonych studiach, analizowaniu literatury oraz doświadczeniu biznesowym trenera. Praktyka biznesowa daje gwarancję znajomości specyfiki tego środowiska, co powinno korelować z przekazywaniem adekwatnej wiedzy i umiejętności podnosząc wiarygodność szkolącego, który korzysta z własnej bazy przykładów akcentując praktyczne aspekty stosowania prezentowanych podczas zajęć rozwiązań. Wymienione kompetencje trenerskie, wiedza merytoryczna oraz doświadczenie biznesowe można określić jako atrybuty trenera idealnego.

2. Trener biznesu jako zawód

Od lat 90. XX wieku wzrasta w Polsce popularność zawodu trenera biznesu. W roku 2009 według danych PARP zawód trenera wykonywało ponad 10 000 osób. Do dnia dzisiejszego nie istnieje jednolity system certyfikacji, który umożliwiłby weryfikację wymienionych w poprzednim paragrafie kompetencji. Z jednej strony wprowadzenie certyfikacji mogłoby zostać potraktowane jako ograniczenie dostępu do zawodu, z drugiej zaś certyfikacja sprzyjałaby eliminacji osób nie posiadających wymaganych kompetencji, czy doświadczenia biznesowego.

Uzyskanie certyfikatu trenerskiego jest możliwe poprzez uczestnictwo w szkołach trenerów. Dużym uznaniem w środowisku cieszą się kompetencje potwierdzone przez Polskie Towarzystwo Psychologiczne. Certyfikat ten mogą otrzymać jednak wyłącznie posiadacze dyplomu psychologa, którzy dodatkowo przeszli szkolenia w wymiarze nie mniejszym niż 200 godzin. Osoby nie posiadające przygotowania psychologicznego korzystają z oferty stowarzyszeń i firm oferujących szkolenia *train the trainer*. Na przykład Stowarzyszenie Konsultantów i Trenerów Zarządzania Matrik² kładzie w swojej szkole nacisk właśnie na kompetencje przydatne w prowadzeniu szkoleń dla biznesu. Osobne podmioty to wspomniane już firmy szkoleniowe swego czasu przygotowujące rzesze trenerów dzięki wsparciu środków unijnych. Uzyskanie i potwierdzenie kompetencji umożliwiają również studia podyplomowe oferowane przez uczelnie wyższe.

Znaczna liczba szkół trenerskich i certyfikatów utrudnia porównywanie kompetencji trenerów nie tylko w Polsce, ale i w Europie. W odpowiedzi na zaistniałą sytuację w 2008 roku Unia Europejska zaleciła, że do 2012 roku wszystkie kraje Wspólnoty powinny wdrożyć standardy Europejskich Ram Kwalifikacji (European Qualifications Framework, EQF)³, które umożliwią wiarygodną komparację kompetencji zdobytych w różnych krajach. Zaawansowaną próbę precyzyjnego przełożenia standardów EQF na polski rynek szkoleń podjęła Wszechnica Uniwersytetu Jagiellońskiego. Poziomowi 1 EQF przypisano w tym systemie umiejętności asystenta trenera, 2 – kotrenera, 3 – młodszego trenera 4 – trenera, 5 – starszego trenera, 6 – trenera specjalisty, 7 – trenera interdyscyplinarnego, 8 – trenera mentora. Na EQF oparte są też standardy zawodu, opracowane przez Polską Izbę Firm Szkoleniowych nazywane Kodeksem Dobrych Praktyk (KDP)⁴. To zapis standardów, którego powinna przestrzegać każda renomowana firma i współpracujący z nią trenerzy. Wymienione zasady EQF i Kodeks Dobrych Praktyk PIFS pozwalają na zapoznanie się coraz popularniejszą metodą opisywania

² <http://www.matrik.pl/nowy/idea>

³ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_en.htm

⁴ <http://www.pifs.org.pl/strona/kodeks-dobrych-praktyk.html>

kompetencji zawodowych oraz określenie na czym polega usługa szkoleniowa dobrej jakości. Mimo to gros podmiotów umożliwiających uzyskanie certyfikatów trenerskich nie kieruje się wspomnianymi standardami.

Warto podkreślić, że każdy trener podlega prawom rynku i nierzadko rekomendacje firm korzystających z usług danego trenera mają większą wartość dla zleceniodawców niż certyfikat szkoły trenerów. Osoby decydujące się na wykonywanie tego zawodu mają do dyspozycji dwie główne ścieżki kariery. Pierwsza z nich to przyjęcie roli trenera wewnętrznego, druga to bycie trenerem zewnętrznym. Coraz więcej firm zatrudnia na zasadzie umowy o pracę trenerów wewnętrznych. Zadaniem takiej osoby jest prowadzenie szkoleń dla pracowników bądź współpracowników danej firmy zgodnie z polityką pracodawcy. Dlatego też wewnętrznym trenerem sprzedaży zostaje najczęściej osoba z doświadczeniem handlowca, a prowadzeniem szkoleń produktowych zajmuje się zatrudniony trener z doświadczeniem menedżera produktu. W zależności od polityki firmy trenerami wewnętrznymi zostają także osoby mające wykształcenie psychologiczne bez doświadczenia biznesowego. W takiej sytuacji pracodawca otrzymuje trenera *tabula rasa*, którego umysł zadrukują korporacyjnymi treściami. Z punktu widzenia zatrudniającego posiadanie szkoleniowca wewnętrznego jest opłacalne, ponieważ pracownik ten doskonale zapoznaje się ze specyfiką konkretnej firmy, jest dyspozycyjny, a koszty pracownicze są niejednokrotnie mniejsze niż systematyczne zlecenie szkoleń wykwalifikowanym specjalistom zewnętrznym. Trenerzy wewnętrzeni rekrutowani są także spośród pracowników danej firmy.

Drugą ścieżką kariery trenerskiej jest praca trenera zewnętrznego. Osoby te zwykle współpracują z firmami na zasadzie umowy o dzieło albo posiadają własną działalność gospodarczą. Współpraca z biznesem na zasadzie umowy o dzieło może przyjmować rozmaite formy. Trener może współpracować z jedną lub kilkoma firmami szkoleniowymi, które pozyskują klientów a trenerowi zlecają tylko przeprowadzenie zajęć. Możliwe jest także samodzielne poszukiwanie zleceń i realizowanie ich we wspomianej formule dzieła. Coraz więcej osób prowadzących szkolenia zakłada własną działalność gospodarczą, dzięki czemu zyskują większą stabilność, a w razie ograniczonych mocy własnych mają możliwość zlecenia zadania potencjalnym współpracownikom.

3. Potrzeby czy wartości - filozofia *freelance*

W środowisku trenerów biznesu dużą grupę stanowią tak zwani *freelancerzy* znani jako *wolni strzelcy*. Grupę tą stanowią osoby pracujące bez etatu realizujące projekty na zlecenie, najczęściej specjalizujące się w danej dziedzinie. Pierwszy raz określenia *freelancer* użył Walter Scott (Scott 1771–1832) w książce pt. *Ivanhoe* do opisania średniowiecznego najemnego

wojownika. Free oznaczało *wolny*, lancer - pochodziło od *lancy* czyli rodzaju broni. Można przyjąć, że metafora wojownika dobrze oddaje specyfikę pracy freelancera, który z wyboru walczy o swoją pozycję. Według Ogólnopolskiego Badania Freelancerów 2012, którego organizatorami są inFakt.pl oraz serwis Freelancity.pl we współpracy z agencją badawczą 4P Research Mix⁵ najczęściej freelancerzy to osoby, które zajmują się grafiką lub programowaniem. Bez etatu pracują także tłumacze, copywriterzy oraz doradcy biznesowi.

Dokonując refleksji na stylem życia i pracy freelancera można postawić pytanie w jaki sposób i czy freelancerzy zaspokajają potrzebę bezpieczeństwa kojarzącą się zwykle z pracą na etacie. Potrzeba oznacza, że jednostka odczuwa brak czegoś i podejmuje działania w celu jego zaspokojenia. Odwołując się do klasyfikacji Abrahama Masłowa (Maslow 1990:76) można wskazać pięć poziomów potrzeb, które mają charakter hierarchiczny. W kolejności od najniższych, najbardziej podstawowych do wyższych Maslow wyróżnia:

- Potrzeby fizjologiczne – są związane z naturą człowieka jako istoty żywej, która aby przetrwać musi zaspokajać potrzebę głodu, pragnienia, snu, seksu oraz inne potrzeby, niezbędne do przetrwania.
- Potrzeby bezpieczeństwa – są związane z koniecznością zapewnienia jednostce poczucia, że nic jej nie zagraża. Bezpieczeństwo może być rozumiane jako forma redukcji strachu przed tym co nieznanne, nie dające się przewidzieć. Zaspokojenie tej potrzeby w organizacji, wiąże się z uzyskaniem poczucia stałości zatrudnienia, znalezienia swojego miejsca w uporządkowanej kulturze organizacyjnej, a także uświadomienia sobie, że jest się częścią dobrze znanej całości.
- Potrzeby przynależności – korespondują ze społeczną naturą człowieka i oznaczają konieczność nawiązywania relacji międzyludzkich. W przestrzeni organizacji nawiązywaniu relacji interpersonalnych sprzyja współpraca zespołowa. Pozytywne stosunki interpersonalne mają wpływ na atmosferę panującą w organizacji. Niezaspokojenie potrzeby przynależności prowadzi do poczucia osamotnienia, alienacji.
- Potrzeby uznania i szacunku – oznaczają zapotrzebowanie na aprobatę i pozytywną ocenę podejmowanych działań. W organizacji potrzeba ta, jest zaspokajana dzięki docenianiu wartości pracownika przez firmę i tworzącą ją osoby.

⁵ <http://blog.infakt.pl/odkrywamy-sekrety-polskiego-freelancingu/>

- Potrzeby samorealizacji i transcendencji – oznaczają poczucie, że jednostka dobrze wykorzystuje posiadane zasoby, ma poczucie, że „dobrze przeżywa własne życie”.

Odwołując się do propozycji Masłowa warto zauważyć, że wymienione potrzeby są jednakowe dla populacji, jednostki różnią się między sobą stopniem ich nasilenia. Hierarchizację potrzeb postuluje również Clayton Alderfer (Griffin 1998: 463) zwaną ERG, gdzie E oznacza egzystencję, R – związek i kontakty społeczne G – wzrost i rozwój. Teoria ta rozbija hierarchię Masłowa na trzy szczeble. Potrzeby fizjologiczne i bezpieczeństwa odpowiadają potrzebom egzystencji. Potrzeba kontaktów społecznych koncentruje się na związkach ludzi z otoczeniem. Wreszcie potrzeby szacunku do siebie i samorealizacji oddaje potrzeba wzrostu.

Człowiek jako jednostka myśląca powinien samodzielnie dokonać wyboru, które potrzeby mają charakter wiodący, a które znajdują się na dalszym planie. Na przykład zaspokojenie potrzeby bezpieczeństwa postulowanej przez Masłowa w kontekście specyfiki pracy freelancera wydaje się być z definicji niemożliwe do spełnienia, ponieważ wyklucza pewność zatrudnienia. Paradoks pewności zatrudnienia w dzisiejszej sytuacji społeczno – ekonomicznej polega na tym, że pracownik zatrudniony na umowie o pracę ma jedynie pewność okresu wypowiedzenia, a nie dożywotnią gwarancję obecności w danej firmie. Bezpieczeństwo związane z pracą zależy zarówno od warunków makroekonomicznych takich jak fazy cyklu koniunkturalnego, w jakim działają przedsiębiorstwa oraz warunków mikroekonomicznych, jakie stwarza dana organizacja zatrudnionemu w niej pracownikowi. W jakim stopniu zatem umowa o pracę pozwala na zrealizowanie potrzeby bezpieczeństwa? Możliwe, że forma umowy, w tej sytuacji – umowa o pracę, jest tylko mrzonką bezpieczeństwa, którą świadomie odrzucają freelancerzy? Czy w takim razie można w ogóle traktować o jakimkolwiek stopniu jej zaspokojenia?

O ile Masłowski twierdzi, że potrzeby można zaspokoić, o tyle Gliszczyńska postuluje odrzucenie pojęcia potrzeby na rzecz wartości (Gliszczyńska 1981). Za punkt wyjścia w rozważaniach autorka uznaje analizę zaspokajalności potrzeb opierając się na sposobie ich definiowania. Wyróżnia dwie tendencje w opisywaniu pojęcia: definicje przedmiotowe oraz podmiotowe. Zgodnie z definicjami przedmiotowymi, charakterystycznymi dla ekonomii i polityki społecznej, potrzeby mają wymiar jednostkowy i wiążą się z potrzebami wytworów pracy ludzkiej. Potrzeby te są zaspokajane tymczasowo i nie można ich usunąć. Gliszczyńska odwołuje się do terminu „potrzeby trwałe” akcentując, że ich realizacja oznacza tylko zaspokojenie doraźnych deprivacji. W perspektywie psychologicznej potrzeby te (...) *obejmują też wszystko to, co jest osiągalne, a wynika ze stosunków społecznych między*

ludźmi. Są to jednak zawsze obiektywne zewnętrzne wobec człowieka stany rzeczy i sytuacje (Gliszczyńska 1981:33). Podmiotowe rozumienie potrzeb wiąże się z przyjęciem założenia, że potrzeby są zaspokajalne. Wystąpienie potrzeb wyższych jest zależne od zaspokojenia potrzeb niższego rzędu, co postulował Maslow. Realizacja potrzeb, w tym rozumieniu, stanowi warunek sprawnego funkcjonowania człowieka w środowisku prywatnym i w pracy. Gliszczyńska odrzuca modele motywowania oparte na podmiotowym rozumieniu potrzeb, falsyfikując możliwość trwałego zaspokojenia potrzeby, postulując skoncentrowanie się na pojęciu wartości oczekiwanej. Zdaniem autorki (...) *w każdym konkretnym działaniu pracownicy oczekują określonych efektów, którym przypisują wartość oczekiwaną. Będzie to zarówno wartość rekompensaty finansowej, jak uznanie czy pochwała* (Gliszczyńska 1981:54). Wartości rozumiane jako kategorie ogólne, jak i wartości oczekiwane jako cel konkretnego działania, są świadome. Nowa koncepcja motywacji zajmuje się wyłącznie pracownikiem, jako człowiekiem świadomym wartości, które ceni, celów do których dąży i sposobów własnego postępowania. Pojęcie zaspokojenia ma tutaj tylko charakter poznawczy i występuje wtedy kiedy człowiek osiągnął to, co zamierzał. W perspektywie motywacyjnej dokonywanie wyboru postępowania łączy się z jego oceną przez jednostkę pod względem tego czy jest ono korzystne ze względu na wielkość wartości oczekiwanej i pewność jego osiągnięcia.

Do pojęcia wartości odwołuje się także koncepcja Victora Vroom'a zwana teorią oczekiwań. (Vroom 1964). Jego zdaniem człowiek podejmując decyzje jaki rodzaj aktywności wybrać musi mieć na uwadze trzy elementy: 1) własne oczekiwania, 2) instrumentalność wyniku, czyli związek przyczynowo-skutkowy między wykonaniem zadania a nagrodą oraz 3) wartości nagród, które umożliwiają zaspokojenie danej potrzeby. Wartość jest związana z oceną wysiłku i wyniku – jest zatem scalona z oczekiwaniami jednostki. Spełnienie oczekiwań można ujmować jako prawdopodobieństwo przekształcenia wysiłku w osiągnięcia. Teoria Vrooma akcentuje różnice indywidualne między jednostkami wskazując, że każdy człowiek jest niepowtarzalny, ponieważ ma własne aspiracje i potrzeby, uczestniczy także w typowych dla niego sytuacjach. Człowiek przed rozpoczęciem aktywności waży swoje szanse według wzoru: wysiłek – realizacja zadania – adekwatna nagroda. Oczekiwane nagrody motywują jednostkę do wysiłku, a otrzymanie nagrody stymuluje do dalszego zwiększania aktywności. Jeżeli jednostka realizuje swoje potrzeby i oczekiwania oraz otrzymuje satysfakcjonujące nagrody skutki przedstawiają się w postaci dalszej motywacji. Jeśli potrzeby i oczekiwania nie są spełniane osoba nie angażuje się w określone działania. Warto zastanowić się co stanowi wartość dla trenerów, którzy funkcjonują w środowisku biznesowym jako freelancerzy.

4. Freelance w opiniach trenerów

Podjęcie decyzji o freelance dla rozmówców wiązało się przede wszystkim *chęcią uzyskania niezależności* [W2]⁶; [W3]; [W7]; [W13]; [W15]; [W18]. Jak zauważa jeden z rozmówców (...) *szukałam dodatkowej możliwości zarobkowania pracując równocześnie na etacie. Po roku freelancerki zrezygnowałam z poprzedniej pracy* [W5]. Kolejna osoba zauważa: *poprzednio pracowałam w korporacji, byłam wypalony, potrzebowałam coś w swoim życiu zmienić* [W11]. *To pasuje do mojego sposobu życia, lubię gdy coś się dzieje* [W12] podkreśla kolejny badany.

Obecne są także głosy wskazujące, że podjęcie pracy w charakterze wolnego strzelca było koniecznością. *Nie miałam/tem możliwości podjęcia innej pracy* [W1]; [W4]; [W17]; [W19]. Przytoczone wypowiedzi w większości wskazują, że wartość stanowi dla freelancerów uzyskanie poczucia bycia niezależnym, co niekoniecznie gwarantuje praca na etacie. *Sama o sobie decyduję*, mówi jedna z trenerek, *to mnie motywuje do działania* [W5].

Wspomniana autonomia w decydowaniu o sobie oznacza również przyjęcie odpowiedzialności za poszukiwanie klientów. Badani trenerzy biznesu działający jako wolni strzelcy najczęściej pozyskują zlecenia szkoleniowe aktywnie korzystając z portali dla profesjonalistów, gdzie aż 11 rozmówców nadaje i odpowiada na ogłoszenia. Istotne źródło to tak zwane stałe kontakty w ramach współpracy z firmami szkoleniowymi oraz pozyskiwanie zleceń z tak zwanego *polecenia*. Ogółem 9 osób posiada własne strony internetowe, na których promują swoje usługi.

Niezależność oznacza także kierowanie ilością czasu spędzanego pracy, co przekłada się na wysokość zarobków. Na przygotowanie jednej godziny zajęć szkoleniowych dobry trener potrzebuje około 3 godzin pracy, na co składają się: badanie potrzeb, przygotowanie materiałów szkoleniowych i odpowiednich ćwiczeń. Warto zatem zauważyć, że podane przez trenerów liczby godzin ograniczają się wyłącznie do sali szkoleniowej. Zatem należy je zwielokrotnić, aby uzyskać realny obraz ilości wykonanej pracy. 3 rozmówców wskazało, że w miesiącu realizuje od 0 do 32 godzin szkoleniowych. 9 odpowiedziało, że na sali szkoleniowej spędza od 33 do 64 godzin szkoleniowych. 3 osoby realizują od 65 do 99 godzin szkoleniowych. Tylko 5 badanych stwierdziło, że na sali szkoleniowej spędza powyżej 100 godzin szkoleniowych. Rozmówcy podawali, że liczba wskazywanych przez nich godzin jest dla nich optymalna, ponieważ z różnych powodów: albo nie chcą realizować większej ilości zajęć (najczęstszy argument to czas dla rodziny), albo utrzymują standard około 100 godzin z powodów finansowych oraz

⁶ Wywiady od W1 – W10 - rozmówcy: kobiety; wywiady od W11 – W20 – rozmówcy mężczyźni

dużej ilości zleceń. Odnosząc się do sytuacji rodzinnej badanych można stwierdzić, że taka formuła jest dość wygodna. *Nieregularne godziny pracy pozwalają mi swobodnie dysponować czasem dzieląc go między rodzinę (mam małe dziecko) a pracę. Dzięki temu jestem w stanie pracować zawodowo nie rezygnując z pełnowymiarowego kontaktu z dzieckiem* [W2] – mówi jedna z trenerek. Kolejne osoby twierdzą, że nie mają trudności z pogodzeniem sfery życia zawodowego i prywatnego, ponieważ ich rodziny *przyzwyczaiły się* do takiego stanu rzeczy i rozumieją ich sporadyczne nieobecności na rodzinnych imprezach czy innych spotkaniach.

Niechętnie poruszonym tematem jest kwestia stawek za godzinę pracy trenerskiej. Rozpiętość waha się od 100 do kilkuset złotych. Najniższą stawkę uzyskują osoby o najkrótszym stażu trenerskim bądź mało atrakcyjnym z punktu widzenia zleceniodawcy doświadczeniem. Mimo wspomnianych słabych stron trenerzy uzyskują zlecenia z prostego powodu – ich usługi należą do najtańszych. Trenerzy, których stawki lokują się w górnych granicach to wysokiej klasy specjaliści mający uznanie na rynku.

Uzyskanie autonomii stanowi, według oceny autorki opartej na analizach wypowiedzi rozmówców, wartość kluczową. Drugą z wartości jest uzyskanie satysfakcji z pracy trenerskiej. Oceniając swój poziom zadowolenia z freelance rozmówcy posługiwali się interesującymi argumentami. *Jestem ze swojej pracy bardzo zadowolona. Nie jest monotonna. Rozwijam się* [W3] – twierdzi jedna z trenerek. *Lubię ludzi. A dzięki tej pracy mam możliwość z nimi przebywać i dawać im coś od siebie* [W4] - dodaje kolejna. *Co by nie mówić to wolny zawód. Trudny, ale dający zadowolenie* [W20]. Warto przytoczyć jeszcze jedną wypowiedź, tym razem mężczyzny korespondującą z dość skomplikowaną sytuacją na rynku szkoleń *Czasy są teraz trudniejsze i trzeba się nagimnastykować żeby coś z tego mieć, ale jestem zadowolony z tego co robię* [W17]. Żaden z rozmówców nie określił freelance jako nie dającego satysfakcji. *Często doświadczam w tej pracy pozytywnych uczuć. To zwykle zadowolenie po udanych zajęciach. Kiedy widzę, że one coś dają uczestnikom. Kiedy mogłam ich czegoś nauczyć, podzielić się wiedzą mimo, że na początku czułam opór grupy* [W2]. Dająca do myślenia jest jednak wypowiedź jednego badanego, który twierdzi, że praca jest dla niego źródłem satysfakcji, natomiast forma freelance – nie. *Lubię tą pracę, ale coraz częściej myślę o przejściu na etat. Niepewność jutra jest wykańczająca.* [W19].

Konkludując przedstawione wypowiedzi można powiedzieć, że *freelance* jest nie tylko sposobem wykonywania pracy, jest pewnym stylem życia mającym swoje dobre i gorsze strony. Wspomniany styl dla wielu rozmówców jest jednak na tyle atrakcyjny i oswojony, że nie zamierzają z niego rezygnować. Wykonywanie zawodu trenera biznesu w konwencji wolnego strzelca pozwala na realizację wartości autonomii oraz satysfakcji z pracy,

które są dla rozmówców istotne i które mogą oni urzeczywistniać nie tylko na sali szkoleniowej.

Zakończenie

Zawód trenera biznesu jest wciąż w niektórych kręgach mało znany. Osoby, które wiążą z nim swoją przyszłość muszą wykazać się odpowiednimi kompetencjami, wiedzą merytoryczną oraz doświadczeniem. Można doskonalić swoją wiedzę i umiejętności uczestnicząc w kursach i zdobywając certyfikaty. Równolegle można podnosić swoją pozycję trenerską zyskując biznesowe referencje.

Osoby pracujące jako freelancerzy z jednej strony budzą ciekawość, z drugiej zdziwienie, ponieważ funkcjonowanie na rynku jako wolny strzelec wymaga dużej samodzielności i determinacji. Jak pokazują przytoczone wypowiedzi freelance trenerski może być źródłem satysfakcji i swoistym sposobem na życie. Gra słów ujęta w tytule niniejszego opracowania oddaje percepcję pracy freelancerów. Można przypuszczać, że z punktu widzenia statystycznego Kowalskiego (o ile o takim w ogóle można mówić) praca bez etatu stanowi źródło wiecznego niepokoju o jutro, stąd można opisać ją jako niebezpieczną. Z punktu widzenia trenera biznesu – wolnego strzelca, można się z takim charakterem pracy oswoić oraz całkiem dobrze odnaleźć się na rynku.

Zdaję sobie sprawę z tego, że odwołując się do opinii zainteresowanych, posiłkuję się jedynie dwudziestoma wywiadami. Opracowanie to może stanowić jedynie wstęp do dalszej eksploracji, stawiania kolejnych pytań i poszukiwania na nie odpowiedzi wśród liczniejszej grupy.

Bibliografia:

1. Griffin R. W., 1998, *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa.
2. Matczak A., 2011, *Kwestionariusz Kompetencji Społecznych*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa.
3. Maslow A. H., 1990, *Motywacja i osobowość*, PWN, Warszawa.
4. Gliszczyńska X., 1981, *Motywacja do pracy*, Książka i Wiedza, Warszawa.
5. Scott W., 1995, *Ivanhoe*, Wordsworth Editions, Hertfordshire.
6. Thorpe S. Clifford J., 2007, *Podręcznik coachingu*, Rebis, Poznań.
7. Vroom V. H., 1964, *Work and motivation*, John Wiley & Sons, New York.

Strony internetowe:

<http://www.matrik.pl/nowy/idea>

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_en.htm.

<http://www.pifs.org.pl/strona/kodeks-dobrych-praktyk.html>.

<http://blog.infakt.pl/odkrywamy-sekrety-polskiego-freelancingu/>

(Un)safe Profession- Business Trainer

Summary

Business trainer as a profession is still not well known to the academic world. The article focuses on explaining the specific of the trainer's job in a business setting. The author is primarily characterized by job trainers - freelancers and explains the reasons for making them work as a freelancer. The article included fragments of semi-structured interviews were in-depth, conducted with 20 trainers - freelancers.

Key words: trainer, freelance, safety need, values.

Warunki pracy polskich rolników na przykładzie gospodarstw rolnych usytuowanych na Opolszczyźnie oraz na Dolnym Śląsku

Abstrakt

Bezpieczne i zdrowe środowisko pracy wraz z nowoczesną organizacją pracy oraz właściwymi warunkami ekonomicznymi i społecznymi, ma zasadnicze znaczenie dla jakości pracy. Są to kluczowe czynniki dla wzrostu zatrudnienia, poprawy produktywności i zwiększenie spójności społecznej. W 2001 roku Komisja Wspólnot Europejskich sformułowała szerokie podejścia do jakości pracy, które obejmuje zarówno charakterystykę poszczególnych zadań, jak i właściwości decydujących o środowisku pracy, w tym również sposób funkcjonowania rynku pracy jako całości. Podejście to wprowadza dziesięć wymiarów jakości pracy, które stanowią praktyczne narzędzie w jej kształtowaniu:

- wewnętrzna jakość pracy,
- umiejętności, kształcenie ustawiczne, rozwój zawodowy (samorealizacja),
- równość płci,
- jakość warunków pracy,
- elastyczność i ochrona zatrudnienia oraz stosunków pracy,
- integracja i dostęp do rynku pracy,
- dialog społeczny i zaangażowanie pracowników,
- organizacja pracy i jej równowaga z życiem pozazawodowym,
- różnorodność i brak dyskryminacji,
- ogólna wydajność i efektywność pracy.

Warunki pracy należą do tych istotniejszych, gdyż wpływają one nie tylko na zdrowie i samopoczucie pracownika, ale również na organizację miejsca pracy, stosunki społeczne oraz ekonomiczne zaplecze. Można zatem wnioskować, iż zapewnienie pracownikom właściwych warunków pracy, zgodnych z przyjętymi normami i standardami odgrywa znaczącą rolę w kształtowaniu jakości pracy.

W artykule starano się określić jakość pracy polskich rolników na przykładzie gospodarstw rolnych znajdujących się na terenie województwa opolskiego oraz dolnośląskiego. Wnioski zostały wyciągnięte przede wszystkim na podstawie analizy warunków ich pracy.

Słowa kluczowe: praca, jakość pracy, rolnictwo, warunki pracy.

¹ E- mail: k.polek-duraj@po.opole.pl

Wstęp

W wyniku licznych przemian ustrojowych, postępu technologiczno-organizacyjnego oraz nieustannego rozwoju nauki w ostatnim dwudziestoleciu nastąpiły istotne przeobrażenia we wszystkich dziedzinach życia społeczno-gospodarczego kraju. Wśród nich podstawowe znaczenie odgrywają zmiany w zakresie kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, gdyż każdy pracownik wykonujący czynności zawodowe znajduje się w większym bądź mniejszym stopniu, pod ich złożonym oddziaływaniem, które niejednokrotnie nie jest zgodne z obowiązującymi normami i standardami w tym zakresie. Warunki pracy są jednym z podstawowych czynników decydujących o poziomie jakości pracy w organizacji. O wartości warunków pracy świadczy przede wszystkim ich decydujący wpływ nie tylko na zdrowie i życie pracownika, ale również na organizację pracy oraz stosunki społeczne w zakładzie pracy.

Działanie szkodliwych czynników na organizm człowieka w miejscu pracy powoduje wiele negatywnych skutków. Wśród nich najczęściej wymienia się: stres, przemęczenie, znużenie, mniejszą wydajność pracowników, wypadki przy pracy i choroby zawodowe. Konsekwencją tego jest brak pełnego zaangażowania pracowników w działania podejmowane przez kierownictwo zakładu i nie identyfikowanie się ich z firmą, co również ma odzwierciedlenie w jakości produkcji. Można zatem uznać, iż zapewnienie pracownikom właściwych warunków pracy odgrywa znaczącą rolę w kształtowaniu jakości pracy.

W artykule scharakteryzowano warunki i jakość pracy oraz ukazano zależność pomiędzy nimi. Celem praktycznym było określenie jakości pracy polskich rolników na przykładzie gospodarstw rolnych znajdujących się na terenie województwa opolskiego oraz dolnośląskiego. Wnioski zostały wyciągnięte przede wszystkim na podstawie analizy wybranych wskaźników kształtujących warunki pracy.

1. Określenie i zdefiniowanie warunków pracy

Warunki pracy w przemyśle uwarunkowane są wieloma czynnikami. Wśród priorytetowych zależnych od organizacji należy wymienić przede wszystkim jej sytuację finansową oraz świadomość w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zarówno wśród pracodawców jak i pracowników. Do pozostałych niezależnych zalicza się system społeczno-ekonomiczny państwa, poziom rozwoju gospodarczego oraz nauki i techniki.

Termin „warunki pracy”, stosowany zarówno w literaturze naukowej, jak i praktyce życia gospodarczego nie został jak dotąd precyzyjnie zdefiniowany. Powszechnie przyjmuje się, że warunki pracy to (...) *ogół elementów i cech obiektywnej sytuacji towarzyszącej pracownikom zakładu pracy, w której realizują oni zadania przedsiębiorstwa, które określają ogólne położenie ludzi,*

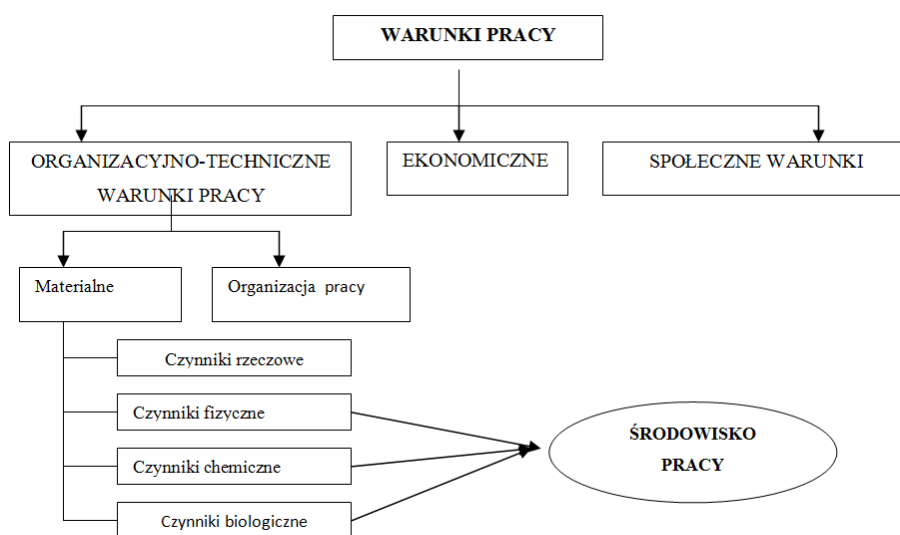
kształtują atmosferę pracy, w konsekwencji oddziałują na ich postawy i zachowania (Gładzicki 1972:45).

W literaturze socjologicznej klasyfikacje warunków pracy obejmują swoim zakresem wiele bardzo często zróżnicowanych elementów środowiska pracy. Analizując rolę warunków pracy w oddziaływaniu na społeczną organizację pracy przedsiębiorstwa przyjmuje się, że warunki pracy to (...) *całokształt rzeczowych i społecznych elementów zakładu, określających w sposób bezpośredni sytuację pracownika w procesie pracy i życia w zakładzie* (Penc, Sztemberg 1975:7).

Według J. Olszewskiego warunki pracy są pojęciem nadrzędnym w stosunku do organizacyjno-technicznych warunków pracy oraz ekonomicznych i społecznych warunków pracy (Olszewski 1997:68-70). Na organizacyjno-techniczne warunki składają się materialne warunki pracy i organizacja pracy. Materialne warunki pracy uwarunkowane są wspólnym działaniem czterech grup czynników, których jednoznaczne zdefiniowanie, ze względu na brak jednolitych kryteriów takiego podziału, nie jest łatwe. Pierwszą grupę stanowią „czynniki rzeczowe”, drugą „czynniki fizyczne”, trzecią „czynniki chemiczne, a ostatnią „czynniki biologiczne” (Rysunek 1). Trzy ostatnie określane są jako materialne środowisko pracy. Stanowią one całokształt materialnych czynników charakteryzujących warunki pracy, z którymi człowiek ma styczność podczas wykonywania obowiązków wynikających ze stosunku pracy.

Rysunek 1

Miejsce materialnego środowiska pracy w warunkach pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Olszewski, *Podstawy ergonomii o fizjologii pracy*, WAE, Poznań 1997, s. 69.

Zatem na warunki pracy składa się zespół czynników, który występuje w środowisku pracy i wynika z procesu produkcyjnego oraz czynników związanych z wykonywaniem pracy zawodowej (Szymański 1995:11). Poprawa ich jest jednym z najważniejszych założeń polityki społeczno-gospodarczej, gdyż w istotnym stopniu wpływają one nie tylko na jakość pracy, ale również życia pozazawodowego. Należy jednak pamiętać, że środowisko pracy jest swego rodzaju środowiskiem nienaturalnym stworzonym przez człowieka. Aktywność produkcyjna powoduje pojawienie wielu czynników, które dla pracownika mogą okazać się niebezpieczne, uciążliwe, a nawet szkodliwe. Wśród najczęściej pojawiających się skutków ich działania wymienia się stres, wypalenie zawodowe, apatię, znużenie, mniejszą wydajność pracowników, wypadki przy pracy i choroby zawodowe. Konsekwencją tego jest nie tylko brak pełnego zaangażowania pracowników w działania podejmowane przez kierownictwo zakładu i nie identyfikowanie się ich z firmą, ale również obniżenie poziomu jakości ich pracy, a w konsekwencji życia. W związku z tym podejmowana przez zakłady pracy działalność w tym zakresie musi obejmować zarówno dziedziny społeczne, jak i materialne oraz hierarchię potrzeb, tak aby środowisko pracy i warunki pracy były sprzężone i współgrały ze sobą. Jest to niezmiernie ważne, bowiem tylko wtedy można stworzyć optymalne warunki pracy (tzn. sprawiedliwe, bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz właściwą ochronę zdrowia), do których, zgodnie z Europejską Kartą Społeczną podpisaną w Rzymie 14 listopada 1950 roku, ma prawo każdy pracownik.

Zgodnie z definicją określoną przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) pojęcie „warunki pracy” jest zazwyczaj rozpatrywane łącznie z jakością życia w pracy. W takim ujęciu obejmuje nieco szerszy zakres zagadnień w porównaniu z terminem „warunki pracy” funkcjonującym w literaturze polskiej. Według MOP na „warunki pracy” i jakość życia w pracy i poza nią składają się takie elementy jak:

- nowe technologie i ich wpływ na jakość środowiska pracy,
- zagadnienia czasu pracy (m.in. zmienność, niepełny wymiar czasu, ruchomy czas pracy),
- organizacja pracy i jej treść,
- warunki pracy kobiet i innych specjalnych grup zatrudnienia (problem pracy dzieci, zatrudnianie młodocianych, niepełnosprawnych),
- działalność socjalno-bytowa zakładu pracy (np. mieszkania, żywienie),
- wpływ partycypacji na poziomie warsztatu pracy na doskonalenie warunków pracy (*Conditions of Work Digest* 1986:IV).

W literaturze przedmiotu już od ponad 15 lat zarówno naukowcy, jaki i praktycy rozpatrują wpływ zmian ekonomicznych okresu transformacji ustrojowej na warunki pracy. Starają się dokonać obiektywnej oceny, jednak-

że nie jest to łatwe, bowiem zaistniałe przeobrażenia mają pozytywne i negatywne oddziaływania na jakość warunków pracy. Wśród pozytywnych cech na pewno można wyróżnić działania przedsiębiorców mające na celu dostosowanie się do coraz to wyższych wymagań gospodarki rynkowej oraz standardów obowiązujących w krajach unijnych, bez których nie mają oni szans na osiągnięcie sukcesu. Zwykle ma to odzwierciedlenie w podnoszeniu jakości i wydajności pracy, a co za tym idzie również jakości życia. Jednocześnie obserwuje się dążenie do maksymalizacji zysku przedsiębiorstwa, co zwykle odbywa się kosztem zmniejszenia wydatków na poprawę warunków pracy.

2. Jakość pracy a warunki pracy

Pojęcie jakości pracy, podobnie jak warunków pracy jest złożone, gdyż praca jest pojęciem wieloznacznym, bowiem swoim zasięgiem obejmuje nie tylko jakość materialnych, organizacyjnych i społecznych warunków pracy, ale również jakość stanowiska pracy pod względem technicznym i wymagań stawianych przed pracownikiem. W związku z tym zależności od rodzaju dyscypliny naukowej zajmującej się badaniem pracy ludzkiej podkreśla się jej różne aspekty. W odniesieniu do ekonomii ma się ona dwa podstawowe znaczenia.

W pierwszym określa się ją jako miarę wysiłku działalności ludzkiej, natomiast w drugim jest świadomą czynnością umysłową bądź fizyczną polegająca na wkładanym wysiłku człowieka celem zaspokojenia jego potrzeb. Zatem jakość pracy może być kategorią społeczno – ekonomiczną efektywności pracy lub kategorią socjoekonomiczną skupioną na procesie aktywności zawodowej.

Jakość pracy według M. Olędzkiego jest (...) *wartością społeczną wynikającą z jednostkowej, scalonej satysfakcji materialnej i niematerialnej, uwarunkowanej przez kwalifikacje i predyspozycje do dobrej pracy... oraz przez warunki materialne i społeczne środowiska pracy dostosowane do aktualnych społecznych standardów jakości pracy* (Olędzki 1981:180-181).

Bezpieczne i zdrowe środowisko pracy wraz z nowoczesną organizacją pracy oraz właściwymi warunkami ekonomicznymi i społecznymi, ma zasadnicze znaczenie dla jakości pracy. Są to kluczowe czynniki dla wzrostu zatrudnienia, poprawy produktywności i zwiększenie spójności społecznej. W 2001 roku Komisja Wspólnot Europejskich sformułowała szerokie podejścia do jakości pracy, które obejmuje zarówno charakterystykę poszczególnych zadań, jak i właściwości decydujących o środowisku pracy, w tym również sposób funkcjonowania rynku pracy jako całości. Podejście to wprowadza dziesięć wymiarów jakości pracy, które stanowią praktyczne narzędzie w jej kształtowaniu:

- wewnętrzna jakość pracy,

- umiejętności, kształcenie ustawiczne, rozwój zawodowy (samorealizacja),
- równość płci,
- jakość warunków pracy,
- elastyczność i ochrona zatrudnienia oraz stosunków pracy,
- integracja i dostęp do rynku pracy,
- dialog społeczny i zaangażowanie pracowników,
- organizacja pracy i jej równowaga z życiem pozazawodowym,
- różnorodność i brak dyskryminacji,
- ogólna wydajność i efektywność pracy.

Określając jakość pracy rozpatrywane są wszystkie powyższe kryteria. Często wzajemnie się przenikają i są od siebie zależne. Jedne wpływają na poziom jakości pracy w większym stopniu, inne w mniejszym. Warunki pracy należą do tych istotniejszych, gdyż wpływają one nie tylko na zdrowie i samopoczucie pracownika, ale również na organizację miejsca pracy, stosunki społeczne oraz ekonomiczne zaplecze. Można zatem wnioskować, iż zapewnienie pracownikom właściwych warunków pracy, zgodnych z przyjętymi normami i standardami odgrywa znaczącą rolę w kształtowaniu jakości pracy.

3. Charakterystyka polskiego rolnictwa

Biorąc pod uwagę intensywne zmiany zachodzące w polskim rolnictwie spowodowane m.in. wejściem do Unii Europejskiej oraz wdrożeniem narzędzi Wspólnej Polityki Rolnej, nadal, według danych ostatniego Spisu Rolnego z 2010 roku, charakteryzuje się dużym rozdrobnieniem gospodarstw oraz wysoką liczbą pracujących w porównaniu do innych krajów europejskich pomimo wyraźnego trendu spadkowego (według danych BAEL 29% w 1982 r., 16,5% w 2005 r., 12,3% w 2011 r.). W ubiegłym roku liczba osób, które pracowały wyłącznie lub głównie w swoim gospodarstwie wyniosła ponad 2,2 mln. Do tej liczby dochodzi 80 tys. pracowników najemnych zatrudnionych w gospodarstwach indywidualnych oraz spółkach, spółdzielniach i przedsiębiorstwach. Łącznie w rolnictwie pracuje więc prawie 2,3 mln. Przy czym dużą grupę stanowią gospodarstwa małe prowadzące ekstensywną produkcję.

Polskie rolnictwo indywidualne jest specyficznym sektorem gospodarki pod względem obowiązku stosowania przepisów bhp oraz ich egzekwowania przez właściwe instytucje (Florek 2008:2). W zasadzie aż do połowy lat 70. ubiegłego wieku rolnicy indywidualni nie byli objęci żadną normą prawną z zakresu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Wyraźne zmiany w tym obszarze nastąpiły dopiero po uchwaleniu pod koniec 1990 roku ustawy o Ubezpieczeniu społecznym rolników indywidualnych z mocy, której powołano Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS), mającą się zajmować działalnością w zakresie ubezpieczeń społecznych oraz podejmującą

czynności, których głównym zadaniem jest ochrona zdrowia rolnika w związku z wykonywaną pracą, chcąc w ten sposób zminimalizować ilość wypadków przy pracy i chorób zawodowych w rolnictwie. Niestety są to głównie działania prewencyjne oraz mające na celu upowszechnianie bhp wśród rolników. Żadne inne nie mogą być stosowane ze względu na brak w owej ustawie jakichkolwiek konwencji zezwalających na stosowanie określonych instrumentów legislacyjnych pozwalających na skuteczne egzekwowanie od rolników pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach, tym samym bezpośrednio przyczyniając się do podniesienia poziomu ich jakości pracy. Najgorzej sytuacja w tym zakresie przedstawia się w przypadku rolników pracujących na własny rachunek, którzy w Polsce stanowią ponad 97% wszystkich osób zajmujących się rolnictwem. Wynika to z faktu nie obowiązywania ich, jak większość polskich pracowników i pracodawców, przepisów regulujących prawa i obowiązki objęte stosunkiem pracy zawartych w Kodeksie Pracy. Można zatem pokusić się o stwierdzenie, że poziom warunków w jakich rolnicy wykonują swoją pracę uzależniony jest w głównej mierze od ich własnego poczucia odpowiedzialności za siebie i innych oraz świadomości zagrożeń wynikających, z jednej strony niezapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a z drugiej z ich nieprzestrzegania.

Kwestia warunków pracy, a tym samym również jej jakości jest niezwykle istotna we wszystkich działach gospodarki narodowej, gdyż istotnie przekłada się ona na jakość życia społeczeństwa. Kształtowanie właściwych warunków, a zarazem jakości pracy jest szczególnie ważne w tych sektorach, w których występują liczne zagrożenia zdrowia i życia pracowników oraz regularne przypadki nie przestrzegania podstawowych zasad bhp. Jednym z nich niewątpliwie jest rolnictwo, w którym praca zasadniczo odbiega od specyfiki pracy w produkcji przemysłowej. Charakteryzuje ją sezonowość oraz złożoność środowiska pracy, powodująca częste zmiany rodzaju czynności wykonywane przez tego samego pracownika. Wpływa to na to, że w ciągu dnia może być on narażony na kilka lub nawet kilkanaście różnych zagrożeń zróżnicowanych pod kątem charakteru, rodzaju wykonywanych na nich czynności, jak również niezbędnej siły i sprawności. Zatem mogą być one zarówno mechaniczne, cieplne, fizyczne, chemiczne, jak i biologiczne. Jak wynika ze struktury wypadków, ma to istotne odzwierciedlenie w liczbie wypadków w zależności od wykonywanego zajęcia i związanego z nim niebezpieczeństwa. Wysoki poziom wypadkowości odnotowuje się między innymi podczas obsługi maszyn rolniczych oraz prac wykonywanych na podwórzu, przy czym częstą ich przyczyną są zaniedbania i niedopatrzania samego rolnika.

Warto jednak zauważyć, iż pomimo tego, że stosowanie przepisów bhp przez polskich rolników zależy wyłącznie od ich dobrej woli, to jednak

podejmowane są różne działania mające na celu poprawę ich warunków pracy, a tym samym również jakości. Od ponad 15 lat opracowywane są uregulowania prawne odnoszące się do pracy w rolnictwie, w celu zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia samych rolników (np. *Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5.08.2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne.* - Dz.U.05.157.1318.). Poza krajowymi przepisami ważną rolę pełnią akty normatywne prawa międzynarodowego (wiążące) i wytyczne (dobrowolne) Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz przystąpienie Polski do Unii Europejskiej, które wymogło wdrażanie przepisów Wspólnoty Europejskiej między innymi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie. Niestety nie ma to istotnego przełożenia w poprawie warunków pracy polskich rolników, bowiem unijne normy prawne w omawianym zakresie skierowane są przede wszystkim do pracowników objętych przepisami Kodeksu Pracy (np. osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach rolniczych, producentów maszyn i urządzeń rolniczych), a więc nie do rolników samozatrudniających się w swoich gospodarstwach indywidualnych.

Biorąc pod uwagę dane statystyczne prezentowane przez KRUS oraz GUS polskie rolnictwo pomimo licznych zmian modernizacyjnych będących konsekwencją rozwoju nauki, techniki i technologii oraz akcesji z Unią Europejską, która narzuciła pewne wytyczne w zakresie bezpieczeństwa pracy, charakteryzuje się niskim poziomem zarówno warunków, jak i jakości pracy. Szczególnie ma to odzwierciedlenie w utrzymującej się relatywnie wysokiej liczbie wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych. Biorąc pod uwagę lata 2007-2012 wskaźnik wypadkowości (liczba wypadków zakończonych wypłatą jednorazowych odszkodowań na 1000 ubezpieczonych) w rolnictwie indywidualnym średnio kształtował się na poziomie 11,2. Przy czym w 2012 roku odnotowano niewielki jego wzrost (o 0,1). Dane te jednoznacznie świadczą, że poziom wypadków przy pracy w rolnictwie znacznie przewyższa średnią krajową, która w tym samym okresie wynosiła 8,3. Niepokojący, jest również nie zmieniający się od 2007 roku poziom wypadków śmiertelnych, które przeciętnie stanowią około 1/4 wszystkich wypadków przy pracy w Polsce. Według danych PIP rolnictwo znajduje się wśród czterech działów gospodarki narodowej, sekcji i podsekcji charakteryzujących się największą liczbą osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy.

Analizując poziom chorób zawodowych w rolnictwie w badanym okresie zauważa się stałą tendencję wzrostową (największy wzrost odnotowano pomiędzy 2008 r., a 2009 r. kiedy to liczba chorób zawodowych wzrosła o 1/3). Zupełnie inaczej sytuacja wygląda w odniesieniu do ogólnej liczby chorób zawodowych w kraju, gdzie nastąpił jej wyraźny spadek.

4. Jakość pracy rolników w województwie opolskim i dolnośląskim na podstawie wybranych wskaźników kształtujących warunki pracy

W celu określenia jakości pracy rolników zamieszkałych na terenie województwa opolskiego i dolnośląskiego dokonano analizy danych statystycznych, ujętych przez KRUS, Instytut Medycyny Pracy im. J. Nofera w Łodzi, Roczniki Statystyczne Rolnictwa, Pracy oraz Mały Rocznik Statystyczny za lata 2007-2011, bezpośrednio skorelowanych z warunkami pracy. Istotę stanowiły więc wskaźniki wypadków przy pracy, chorób zawodowych oraz poziomu zatrudnienia w warunkach zagrożenia. Ponadto skorzystano z informacji zebranych podczas ostatniego Spisu rolnego w 2010 roku.

Tabela 1

Zatrudnieni w warunkach zagrożenia na 1000 zatrudnionych w latach 2007-2011

Wyszczególnienie	2007	2008	2009	2010	2011
Polska ogółem	113,2	112,2	104,4	97,9	97,0
Polska rolnictwo	78,9	73,7	64,6	63,2	65,9
woj. dolnośląskie	77,1	74,4	70,2	65,1	61,2
woj. opolskie	85,8	82,9	78,1	74,8	70,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS „Warunki pracy” oraz „Roczników Statystycznych Pracy” za lata 2007 - 2011

Analizując dane przedstawione w powyższej tabeli jednoznacznie można stwierdzić, że poziom zagrożeń w rolnictwie jest zdecydowanie niższy niż w pozostałych działach gospodarki narodowej. Podobnie sytuacja kształtuje się w obu analizowanych województwach, chociaż na Opolszczyźnie jest on nieco wyższy. Niestety, według informacji przedstawionych w kolejnych tabelach widać, że nie ma to pełnego przełożenia na poziom wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych w stosunku to statystyki krajowej.

Tabela 2

Wskaźnik wypadkowości w latach 2007-2011 na 1000 zatrudnionych (Polska ogółem) oraz ubezpieczonych (rolnictwo)

Wyszczególnienie	2007	2008	2009	2010	2011
Polska ogółem	8,92	9,11	7,47	8,15	8,35
Polska rolnictwo	11,6	11,3	11,2	10,9	10,9
woj. dolnośląskie	8,2	8,7	11,0	10,1	9,7
woj. opolskie	6,9	7,5	6,6	6,3	6,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych KRUS „Wypadki przy pracy i choroby zawodowe rolników oraz działania prewencyjne KRUS” oraz GUS „Wypadki przy pracy” za lata 2007-2011

Wskaźnik wypadków przy pracy w rolnictwie w badanym okresie średnio jest o 1/5 wyższy niż przeciętna wypadkowość w kraju i utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Niewiele lepiej sytuacja kształtuje się na Dolnym Śląsku. Bardziej optymistycznie wygląda to w województwie opolskim, które charakteryzuje się relatywnie niskim poziomem wypadkowości. Jest on najniższy wśród wszystkich województw, aczkolwiek również bez tendencji spadkowej. Na różnicę w poziomie wskaźnika pomiędzy badanymi województwami może mieć wpływ nieco odmienne ukształtowanie terenu (Województwo Dolnośląskie cechuje bardzo urozmaicona rzeźba terenu oraz niezwykła różnorodność krajobrazu – jego obszar można podzielić na 2 strefy – niziną oraz górską. Opolszczyzna natomiast należy do terenów nizinnych, w jego krajobrazie przeważają tereny równinne.), jak również warunki klimatyczne (województwo opolskie ma bardziej łagodny), specyfika produkcji rolniczej w województwie, sytuacja ekonomiczna gospodarstw oraz kultura pracy.

Tabela 3

Wskaźnik śmiertelnych wypadków przy pracy w latach 2007-2011 na 100 000 zatrudnionych (Polska ogółem) oraz ubezpieczonych (rolnictwo)

Wyszczególnienie	2007	2008	2009	2010	2011
Polska ogółem	0,043	0,046	0,035	0,039	0,035
Polska rolnictwo	0,052	0,055	0,059	0,057	0,051
woj. dolnośląskie	0,015	0,016	0,016	0,032	0,017
woj. opolskie	0,022	0,048	0	0,075	0,052

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych KRUS „Wypadki przy pracy i choroby zawodowe rolników oraz działania prewencyjne KRUS” oraz GUS „Wypadki przy pracy” za lata 2007-2011

Poziom wypadków śmiertelnych w polskim rolnictwie jest stosunkowo wysoki i analogicznie jak w przypadku wskaźnika wypadków ogółem jest on wyższy niż średnia krajowa. W przypadku analizowanych województw dane te nie przekładają się, gdyż na terenie Dolnego Śląska, pomimo wyższego poziomu wypadkowości ogółem, odnotowano średnio o połowę mniej wypadków śmiertelnych, niż na Opolszczyźnie. W skali kraju województwo dolnośląskie znajduje się w grupie województw o najniższym poziomie wypadków śmiertelnych, natomiast opolskie plasuje się mniej więcej w strefie środkowej. Jest to dosyć dziwne zjawisko, bowiem na ogół tam gdzie występuje więcej wypadków ogółem, odnotowuje się również większą liczbę wypadków śmiertelnych. Trudno jednak jednoznacznie jedynie na podstawie danych statystycznych stwierdzić co jest tego przyczyną. Wprawdzie

analizując strukturę wypadków śmiertelnych można zauważyć, że sporą liczbę wypadków ze skutkiem śmiertelnym w województwie opolskim stwierdzono w grupie „przejechanie, uderzenie i pochwycenie przez środek transportu w ruchu”, przy czym wypadki tej grupy stanowią zazwyczaj niewiele ponad 2,0% ogółu wypadków zakończonych decyzją przyznającą jednorazowe odszkodowanie, co świadczy o tym, że nastąpiły one z ewidentnej winy samego rolnika. Można zatem wnioskować, że opolscy rolnicy nie do końca są świadomi zagrożeń z jakimi mają do czynienia oraz konsekwencji jakie z tego tytułu mogą ponieść, co powoduje regularne łamanie przez z nich zasad bhp.

Tabela 4

Liczba chorób zawodowych ogółem w Polsce oraz wśród rolników w latach 2007-2011

Wyszczególnienie	2007	2008	2009	2010	2011
Polska ogółem	3285	3546	3146	2933	2504
Polska zatrudnienie	10 145 400	10 527 700	10 357 500	10 520 000	10 119 912
Polska rolnictwo	105	130	174	170	183
Ubezpieczeni rolnicy w KRUS	1 598 197	1 574 394	1 570 328	1 535 461	1 516 308
woj. dolnośląskie	5	1	8	5	9
woj. opolskie	2	0	0	2	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych KRUS „Wypadki przy pracy i choroby zawodowe rolników oraz działania prewencyjne KRUS” oraz Instytutu Medycyny Pracy im. J. Nofera za lata 2007-2011.

Tabela 5

Wskaźnik chorób zawodowych w latach 2007-2011 na 1000 zatrudnionych

Wyszczególnienie	2007	2008	2009	2010	2011
Polska ogółem	34,7	29,9	28,3	24,6	23
Polska rolnictwo	6,96	8,92	12,4	11,5	14,0
woj. dolnośląskie	7,71	2,89	12,5	8,1	15
woj. opolskie	4,78	0	0	5,0	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych KRUS „Wypadki przy pracy i choroby zawodowe rolników oraz działania prewencyjne KRUS” oraz Instytutu Medycyny Pracy im. J. Nofera za lata 2007-2011.

Biorąc pod uwagę dane przedstawione w tabeli 4 oraz 5 jednoznacznie można zauważyć systematyczny spadek poziomu chorób zawodowych

w kraju ogółem. Odmienne sytuacja kształtuje się w polskim rolnictwie, w którym liczba chorób zawodowych zakończonych wypłatą jednorazowych odszkodowań rośnie z roku na rok, mimo tendencji spadkowej w odniesieniu do osób objętych ubezpieczeniem KRUS. Wysoki poziom zachorowań na choroby zawodowe wiąże się z coraz częstszym występowaniem u rolników boreliozy (prawie trzykrotny wzrost w badanym okresie), będącej konsekwencją powikłań po ukąszeniu przez kleszcza. Ich coraz to wyższa liczba wynika nie tyle ze zwiększonej na nią zapadalności, co przede wszystkim z faktu coraz większej świadomości wśród rolników na temat możliwości zakażenia się tą chorobą i jej objawów oraz dysponowania przez służbę zdrowia nowoczesnymi, a zarazem efektywnymi metodami diagnostycznymi. Nie bez znaczenia pozostaje również rozpowszechnianie wśród lekarzy podstawowej opieki procedury rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych, a wśród rolników informacji o przysługujących im świadczeniach z tytułu ubezpieczenia w KRUS w przypadku stwierdzenia choroby zawodowej.

W analizowanych województwach sytuacja w kwestii zachorowalności na choroby zawodowe jest zupełnie odmienna. Opolszczyzna w latach 2008-2011 charakteryzowała się, podobnie jak w przypadku wypadków przy pracy ogółem, stosunkowo niskim poziomem. Może to wynikać m.in. z mniejszej liczby populacji kleszczy na tym terenie oraz zbyt małej z różnych powodów częstotliwości zgłaszania przypadków zachorowań w KRUS (np. braku odpowiedniej wiedzy w tym zakresie). Na Dolnym Śląsku wskaźnik chorób zawodowych był znacznie wyższy, w niektórych latach przekraczał on średnią dla rolnictwa ogółem, chociaż na tle pozostałych województw nie wygląda najgorzej.

Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonej analizy można wnioskować, iż pomimo licznych przemian w rolnictwie wynikających między innymi ze zmian struktury gospodarstw rolnych, technologii produkcji, wprowadzenia narzędzi Wspólnej Polityki Rolnej oraz działań prewencyjnych przeprowadzanych przez KRUS na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy w gospodarstwach rolnych, warunki pracy, a tym samym jej jakość zarówno w polskim rolnictwie ogółem, jak i w badanych województwach w latach 2007-2011 nie uległy istotnym zmianom. Nadal pomimo, że liczba osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia jest niższa niż w pozostałych działach gospodarki narodowej, wskaźnik wypadków przy pracy ogółem oraz śmiertelnych utrzymuje się na relatywnie wysokim, a zarazem stałym poziomie. Jednocześnie poziom chorób zawodowych w województwie opolskim w stosunku do województwa dolnośląskiego oraz rolnictwa ogółem jest bardzo niski.

Można zatem wnioskować, że poprawa warunków pracy, a w konsekwencji jej jakości nie będzie możliwa dopóki z jednej strony sami rolnicy będą świadomie ignorować zalecenia dotyczące przestrzegania bhp, a z drugiej nie zostaną wprowadzone instrumenty prawne zarówno na poziomie wspólnotowym, jak i krajowym pozwalające skutecznie je egzekwować.

Bibliografia:

1. *Conditions of Work Digest*, 1986, ILO, Genewa, volume 5, 2.
2. Gładzicki Z., 1972, *Spoleczne warunki pracy w przedsiębiorstwie przemysłowym –w ocenie robotniczej załogi* [w:], *Warunki pracy w przedsiębiorstwie. Studia i materiały*. Prace Naukowe IOiE Politechniki Wrocławskiej, Wrocław, nr 10.
3. Florek M., 2008, *Bezpieczeństwo i higiena pracy w rolnictwie – przegląd dorobku i rekomendacje dla polityki w tym zakresie*, Ministerstwo Rolnictwo i Rozwoju Wsi, Warszawa.
4. *Mały Rocznik Statystyczny Polski 2008-2012*, 2012, GUS, Warszawa.
5. Olędzki M., 1981, *Kształtowanie jakości pracy. Propozycja dialogu*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa.
6. Olszewski J., 1997, *Podstawy ergonomii o fizjologii pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Poznań.
7. *Powszechny Spis Rolny 2010, Raport z wyników*, 2011, GUS, Warszawa.
8. Penc J., Szwemberg K., 1975, *Warunki pracy w ekonomice przedsiębiorstw*, Wydawnictwo CRZZ, Warszawa.
9. *Rocznik Statystyczny Pracy 2008-2012*, GUS, Warszawa.
10. *Rocznik Statystyczny Rolnictwa 2008-2012*, GUS, Warszawa.
11. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5.08.2005r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne. - Dz.U.05.157.1318.
12. *Wypadki przy pracy i choroby zawodowe rolników oraz działania prewencyjne KRUS w latach 2007-2011*, KRUS, Warszawa.
13. www.imp.lodz.pl

Working Conditions of Polish Farmers on the Example of Farms Situated in Opolskie Region and Lower Silesia

Summary

Safe and healthy work environment with modern organization of work and relevant economic and social conditions, are vital for the quality of the work. These are key factors in increasing employment, improving productivity and enhancing social cohesion. In 2001, the European Commission formulated a broad approach to the quality of the work, which includes both the

characteristics of individual tasks, as well as determining the characteristics of the work environment, including the functioning of the labor market as a whole. This approach introduces ten dimensions of quality of work, which is a practical tool in its shaping. They include working conditions, since they affect not only the health and well-being of an employee, but also the organization of work, social relations and economic facilities.

This paper describes the conditions and quality of work and the relationship between these two factors. The practical aim was to determine the quality of the work of Polish farmers on the example of farmers living in the region of Opole and Silesia. The conclusions were drawn primarily from the analysis of selected indicators shaping working conditions.

Key words: work, quality of work, agriculture, working conditions.

Ochrona zdrowia pracujących jako czynnik humanizacji pracy – założenia ideowe i społeczna praktyka

Abstrakt

System ochrony zdrowia pracujących jest ważnym czynnikiem humanizujących pracę. Głównym podmiotem działającym w tej sferze jest lekarz medycyny pracy, który realizuje swoją rolę społeczno-zawodową poprzez określone zadania profesjonalne. Praktyczna realizacja tych zadań różni się od założeń ideowych ujętych w odpowiednich przepisach i ustawach, które nierzadko są podawane w wątpliwą zarówno przez pracodawców i pracowników, jak i przez samych lekarzy medycyny pracy. Znajduje to potwierdzenie w wynikach badań pokazujących, że istnieje spory obszar rozbieżności między sformalizowaną rolą zawodową lekarza medycyny pracy, którą tworzą zgodne z określoną ideologią zdrowotną oczekiwania ustawodawcy, a rolą rekonstruowaną z oczekiwań pracowników i pracodawców oraz lekarzy medycyny pracy. Sytuację taką można interpretować jako poważne zakłócenie zaawansowanego od strony formalnej procesu profesjonalizacji tej specjalności lekarskiej.

Słowa kluczowe: służba medycyny pracy, rola zawodowa, lekarz medycyny pracy – profesjonalizacja.

Wprowadzenie

Idee, decyzje i działania w obszarze humanizacji pracy występują zawsze jako elementy relacji między trzema społecznymi podmiotami (także ich zbiorami i kategoriami): pracownikiem, pracodawcą i swoistą „trzecią stroną” inicjującą działania humanizujące pracę. W istocie chodzi o kształtujące pracę działania zmierzające do jej przystosowania do psychofizycznych i społecznych możliwości człowieka oraz o działalność mającą na celu przystosowanie człowieka do szeroko rozumianych uwarunkowań związanych z wykonywaniem pracy. Jednym z ważnych czynników funkcjonujących w ramach ‘trzeciej strony’ humanizującej pracę jest system ochrony zdrowia pracujących, zaś głównym podmiotem działającym w tej sferze jest lekarz medycyny pracy. Według założeń ideowych i ustaleń prawno-

¹ E-mail: aboczkowski@tlen. pl

administracyjnych² realizuje on swoją rolę społeczno-zawodową poprzez szereg wyspecyfikowanych zadań profesjonalnych, do wykonywania których jest przygotowywany w toku kształcenia specjalizacyjnego. Wyniki badań empirycznych, które będą przedstawione w artykule pokazują, że praktyczna realizacja tych zadań znacznie różni się od założeń ideowych, które niekiedy są podawane w wątpliwą czy wręcz negowane zarówno przez dwie pozostałe strony relacji humanizujących pracę - pracodawców i pracowników, jak i przez samych lekarzy medycyny pracy. Spowodowane jest to w pewnej mierze niedostatkami i ułomnościami systemu edukacji profesjonalnej (specjalistycznej), ale przyczyną jest także brak akceptacji samej koncepcji ochrony zdrowia pracowników w takiej postaci, w jakiej ujęta została w regulach i przepisach prawnych i administracyjnych. W rezultacie pojawiają się problemy związane z realizacją przez lekarzy medycyny pracy ich roli zawodowej będącej efektem procesu profesjonalizacji. Problemy te, w znacznej mierze związane z konfliktem ról, a właściwie – rozbieżnością elementów tej roli zawodowej, jej swoistą dekompozycją, mogą powodować dystansowanie się od niej oraz prowadzić do ponownego, na użytek własny i środowiska, definiowania roli zawodowej, co w istocie może sprzyjać deprofesjonalizacji zawodu lekarza medycyny pracy. Problemy z tym związane stają się istotnymi trudnościami czy wręcz przeszkodami w procesie humanizacji pracy wykonywanej przez podopiecznych służby medycyny pracy.

² Prawną podstawą funkcjonowania służby medycyny pracy w Polsce są zapisy zawarte w ustawie – Kodeks pracy (tzw. mała nowelizacja Kodeksu z 1991 r.) i w aktach wykonawczych do Kodeksu, przede wszystkim w Rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 69, poz. 332, z późn. zm.) oraz w ustawie o służbie medycyny pracy z dnia 27 czerwca 1997 r. (Dz.U. Nr 96, z późn. zm.). Jako podstawowe kryterium organizowania i funkcjonowania opieki zdrowotnej nad pracującymi przyjęta jest, zgodnie z postulatami ILO, zasada równego traktowania wszystkich kategorii pracowników, we wszystkich rodzajach działalności gospodarczej i wszystkich sektorach własności. Każda osoba mająca status pracownika w rozumieniu Kodeksu pracy podlega profilaktycznej opiece zdrowotnej w miejscu pracy i jest zobowiązana do poddawania się z określoną w przepisach częstotliwością i w określonym zakresie profilaktycznym badaniom lekarskim. Obowiązuje zasada udziału pracodawcy w organizowaniu i w kosztach ochrony zdrowia pracowników. Pracodawcy zobowiązani są do posiadania wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowiskach pracy, informowania pracowników o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą i wynikach pomiarów czynników szkodliwych oraz dopuszczania do pracy tylko pracowników posiadających aktualne orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku.

1. Rola zawodowa lekarza medycyny pracy

Ze względu na kwestie etyczne i problemy odpowiedzialności oraz w związku postępującym rozdrobnieniem specjalizacyjnym różnicującym zadania i sposoby pełnienia roli zawodowej lekarza analiza tej roli jest od dawna podejmowanym przedsięwzięciem badawczym (Ben-David 1958; Freidson 1970; Sherman 1998; Guen et al. 2004). Podstawą teoretyczną prowadzonych analiz jest zwykle koncepcja roli zawodowej jako specyficznej roli społecznej. Pojęcie roli społecznej wykorzystywane w naukach społecznych do wyjaśniania powiązań pomiędzy strukturą społeczną i osobowościowymi dyspozycjami jednostki oznacza względnie stały i wewnętrznie spójny system zachowań będących reakcjami na oczekiwania i zachowania innych osób i przebiegających według kulturowo ustalonego wzoru (Walczak-Duraj 2006). Warunkiem prawidłowego pełnienia roli jest nie tylko wiedza i umiejętności umożliwiające realizację oczekiwanych zachowań, ale także akceptacja norm i wartości przypisanych do danej roli oraz istnienie odpowiedniego mechanizmu motywacyjnego skłaniającego do podejmowania zachowań. Mechanizm motywacyjny, czyli rodzaj i siła motywów regulujących zachowania stanowi jeden z głównych obszarów badań nad rolami społecznymi.

Pojęcie roli społecznej funkcjonuje w teorii socjologicznej w dwóch odmiennych podejściach. W podejściu strukturalistycznym rola społeczna to zinstytucjonalizowane normatywne wiązki praw i zobowiązań, natomiast podejście socjo-psychologiczne koncentruje się na aktywnych procesach związanych z jej tworzeniem, przyjmowaniem i odgrywaniem (Marshall 2005). Specyfika roli zawodowej polega na podejmowaniu czynności mających na celu wytworzenie przedmiotu lub usług; czynności te są podstawą ekonomicznego bytu osoby pracującej i stanowią źródło jej pozycji społecznej i prestiżu. Zachowania w roli zawodowej lekarza oparte są na wiedzy i umiejętnościach zdobytych w procesie kształcenia przed- i podyplomowego i charakteryzują się wysokim stopniem sformalizowania; odnoszą się do pacjentów i podopiecznych, do innych lekarzy oraz personelu medycznego i paramedycznego, a także do instytucji ochrony zdrowia (w wypadku lekarza medycyny pracy - także do pracodawców).

Rola lekarza jest komplementarna w stosunku do roli chorego, w pewnym stopniu nadaje ona lekarzowi władzę nad pacjentem (Tobiasz-Adamczyk 2002). W większej mierze odnosi się to jednak do lekarzy zajmujących się diagnozowaniem i leczeniem, natomiast w mniejszym stopniu do lekarzy związanych z promocją zdrowia i poradnictwem, między innymi do lekarzy medycyny pracy, gdzie powinny przeważać stosunki bardziej partnerskie (Indulski, Opala-Dudek 1984). W przypadku roli zawodowej lekarza medycyny pracy integralną częścią zachowań zawodowych jest współpraca

z pracodawcą i innymi instytucjami ochrony zdrowia pracujących, zaś główną cechą odróżniającą rolę lekarza medycyny pracy od innych specjalności lekarskich jest profilaktyczne ukierunkowanie czynności zawodowych i brak działalności leczniczej (Byczkowska, Dawydzik 1999). W przepisach określających rolę lekarza medycyny pracy postuluje się włączenie do zakresu roli funkcji informacyjnych i doradczych, polegających na informowaniu pracowników i pracodawców o ryzyku zdrowotnym i doradzaniu w sprawie doskonalenia warunków pracy (Kopias i in. 1998; Program specjalizacji ... 2003).

Taki kształt roli zawodowej jest daleki od tradycyjnego zestawu zachowań w roli lekarza i może nie tylko nastęrczać trudności w realizacji roli, ale przede wszystkim wpływać na odmienną – niż przy podejmowaniu innych specjalizacji – motywację wyboru specjalizacji z medycyny pracy i w efekcie, kształtować zachowania zawodowe nie zawsze ukierunkowane na realizację celów systemu służby medycyny pracy. Funkcjonowanie w wybranej roli zawodowej może być całkowite i satysfakcjonujące lub też być przyczyną niezadowolenia i ciągłej frustracji (Czerniawska, Dolata 2005). Również rola zawodowa lekarza medycyny pracy bywa nie w pełni akceptowana i nie każdy jej element odgrywany jest z zaangażowaniem.

2. Przygotowanie do zadań zawodowych i ich praktyczna realizacja

W latach 2006-2007 zrealizowany został projekt badawczy dotyczący samooceny przez lekarzy medycyny pracy użyteczności kompetencji nabytych przez nich podczas kształcenia specjalizacyjnego. Badaniami przeprowadzonymi metodą ankiety pocztowej objętych zostało 820 dobranych losowo lekarzy specjalistów w dziedzinie medycyny pracy, którzy specjalizację uzyskali w różnych krajowych ośrodkach oraz 15 ekspertów - m.in. dyrektorów Wojewódzkich Ośrodków Medycyny Pracy i kierowników specjalizacji. Metodami badawczymi były: (1) ankieta pocztowa rozsyłana do lekarzy specjalistów w dziedzinie medycyny pracy (analizie poddanych zostało 288 wypełnionych kwestionariuszy, zwrotność wyniosła 35%) oraz (2) rejestrowany fonicznie wywiad pogłębiony (swobodny, z tzw. listą poszukiwanych informacji).

Odpowiadając na jedno z pierwszych pytań kwestionariusza respondenci wymieniali posiadane niezależnie od medycyny pracy/medycyny przemysłowej specjalizacje lekarskie³ (tabela 1). Oprócz specjalizacji z medycyny pracy, 61% badanych posiadało inne specjalizacje; wśród nich 40% miało jedną specjalizację, 18% - dwie, a 3% - miało trzy specjalizacje inne niż medycyna pracy. Znaczny zakres występowania takich sytuacji może stanowić przyczynek do objaśnienia problemów w realizacji roli zawodowej

³ Lista przedstawiona w tabeli nie uwzględnia stopni specjalizacji, ponieważ nie wszyscy respondenci precyzyjnie odpowiedzieli na to pytanie.

lekarza medycyny pracy – nie tylko w kontekście różnokierunkowego zaangażowania się w działalność zawodową (co może wiązać się niekiedy z występowaniem wobec tych samych osób w różnych rolach zawodowych), ale również w kontekście zróżnicowania priorytetów i zaangażowania osobistego w realizację tej roli zawodowej.

Tabela 1

Inne niż medycyna pracy specjalizacje lekarskie posiadane przez respondentów

Specjalizacja (nazewnictwo według wypowiedzi respondentów)	% respondentów (N=288)
Choroby wewnętrzne	116
Medycyna rodzinna	20
Organizacja ochrony zdrowia	18
Medycyna ogólna	13
Chirurgia	8
Dermatologia i wenerologia	7
Pediatrya	6
Medycyna morska i tropikalna; Otolaryngologia, laryngologia (także dziecięca); Reumatologia	5
Medycyna społeczna	4
Analityka lekarska, kliniczna; Anestezjologia i intensywne terapie; Balneologia i medycyna fizykalna; Choroby płuc; Ginekologia i położnictwo; Neurologia; Rehabilitacja (ogólna, medyczna)	3
Choroby zakaźne; Epidemiologia; Kardiologia; Okulistyka; Radiologia i diagnostyka obrazowa	2
Gastroenterologia; Higiena i epidemiologia; Higiena pracy; Medycyna kolejowa; Medycyna transportu; Psychiatria; Stomatologia	1

Źródło: Badania własne

Kwestionariusz użyty w badaniu zawierał m.in. także:

- pytanie dotyczące oceny intensywności realizacji głównych zadań zawodowych lekarza medycyny pracy⁴ w praktyce zawodowej respondentów oraz
- pytanie dotyczące oceny stopnia przygotowania respondentów – w wyniku kształcenia specjalizacyjnego - do realizacji głównych zadań zawodowych lekarza medycyny pracy.

Rozkłady odpowiedzi na te pytania przedstawione są w tabelach 2 i 3.

⁴ Zadania te, realizowane na podstawie nabywanych w toku kształcenia specjalizacyjnego kompetencji, określane są w odpowiednich przepisach i dokumentach (zob. Program specjalizacji... 2003).

Tabela 2

Realizacja zadań wchodzących w skład roli zawodowej lekarza medycyny pracy w jego praktyce zawodowej (w%)

Zadania zawodowe lekarza medycyny pracy	W mojej praktyce zawodowej to zadanie			
	nie jest realizowane	jest realizowane z niewielką intensywnością	jest realizowane ze średnią intensywnością	jest realizowane z dużą intensywnością
1. Analiza i ocena relacji zachodzących między stanem zdrowia a warunkami środowiska pracy osób zatrudnionych w ekspozycji na szkodliwe i uciążliwe czynniki środowiska pracy	7	26	35	27
2. Dokonywanie oceny rodzaju, stopnia i okresu narażenia zawodowego na czynniki chemiczne, fizyczne, biologiczne, psychospołeczne oraz narażenia wynikającego ze sposobu wykonywania pracy	7	20	40	29
3. Sprawowanie profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi i pobierającymi naukę zawodu	6	10	31	49
4. Profilaktyka, wczesne rozpoznawanie i leczenie chorób zawodowych i związanych z pracą	8	19	37	32
5. Postępowanie orzecznicze dotyczące oceny zdolności do pracy w konkretnych warunkach środowiska pracy	4	9	26	58
6. Inicjowanie rehabilitacji leczniczej i zawodowej pracujących	29	39	21	7
7. Inicjowanie, opracowywanie i realizowanie programów promocji zdrowia w miejscu pracy i pobierania nauki zawodu	35	39	17	4

8. Identyfikacja i ocena ryzyka zdrowotnego spowodowanego zagrożeniami występującymi w miejscu pracy	11	35	28	21
9. Współdziałanie z pracodawcami w zakresie organizacji stanowisk i warunków pracy w sposób optymalny z punktu widzenia fizjologii, psychologii pracy i ergonomii oraz zapewnienia pracownikom właściwych środków ochrony zbiorowej i osobistej	21	35	26	14
10. Dobór metod monitoringu biologicznego	47	30	13	5
11. Doradztwo w procesach decyzyjnych dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy	19	39	25	14
12. Analiza przyczyn zdrowotnych wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz innych zjawisk wskazujących na patologie pochodzenia zawodowego	22	37	25	13

Źródło: Badania własne

Tabela 3

Stopień, w jakim kształcenie specjalizacyjne w dziedzinie medycyny pracy oraz, ewentualnie, późniejsza jego kontynuacja na kursach i szkoleniach przygotowały respondentów do realizacji zadań zawodowych (w %)

Zadania zawodowe lekarza medycyny pracy	Kształcenie w zakresie medycyny pracy			
	nie przygotowało mnie do realizacji tego zadania	przygotowało mnie do realizacji tego zadania w niewielkim stopniu	przygotowało mnie do realizacji tego zadania w średnim stopniu	przygotowało mnie do realizacji tego zadania w dużym stopniu
1. Analiza i ocena relacji zachodzących między stanem zdrowia, a warunkami środowiska	1	11	32	47

pracy osób zatrudnionych w ekspozycji na szkodliwe i uciążliwe czynniki środowiska pracy				
2. Dokonywanie oceny rodzaju, stopnia i okresu narażenia zawodowego na czynniki chemiczne, fizyczne, biologiczne, psychospołeczne oraz narażenia wynikającego ze sposobu wykonywania pracy	1	10	36	43
3. Sprawowanie profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi i pobierającymi naukę zawodu	0,5	9	26	54
4. Profilaktyka, wczesne rozpoznawanie i leczenie chorób zawodowych i związanych z pracą	0,5	11	35	43
5. Postępowanie orzecznicze dotyczące oceny zdolności do pracy w konkretnych warunkach środowiska pracy	1	8	30	5
6. Inicjowanie rehabilitacji leczniczej i zawodowej pracujących	12	37	27	11
7. Inicjowanie, opracowywanie i realizowanie programów promocji zdrowia w miejscu pracy i pobierania nauki zawodu	11	41	26	11

8. Identyfikacja i ocena ryzyka zdrowotnego spowodowanego zagrożeniami występującymi w miejscu pracy	2	16	42	27
9. Współdziałanie z pracodawcami w zakresie organizacji stanowisk i warunków pracy w sposób optymalny z punktu widzenia fizjologii, psychologii pracy i ergonomii oraz zapewnienia pracownikom właściwych środków ochrony zbiorowej i osobistej	9	30	30	21
10. Dobór metod monitoringu biologicznego	21	37	20	11
11. Doradztwo w procesach decyzyjnych dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy	9	30	31	18
12. Analiza przyczyn zdrowotnych wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz innych zjawisk wskazujących na patologie pochodzenia zawodowego	6	21	37	24

Źródło: Badania własne

We wszystkich zadaniach występują różnice w ocenie przygotowania specjalistycznego oraz intensywności realizacji zadań w praktyce. W niektórych przypadkach są to różnice niewielkie, czasem wręcz nieistotne, w innych jednak są dość znaczne i pokazują, że część badanych uważa się za lepiej przygotowanych do realizacji zadań zawodowych, niż wymagają tego od nich sytuacje, w których te zadania mogliby realizować. Można wysunąć w związku z tym dwie hipotezy: (a) cele i zawartość programowa kształcenia

specjalistycznego są w jakimś stopniu nieadekwatne do rzeczywistych warunków i okoliczności świadczenia pracy, z jakimi mają do czynienia lekarze sprawujący opiekę zdrowotną nad pracownikami, (b) lekarze medycyny pracy nie mogą realizować w pełni swoich zadań (ról zawodowych) ze względu na niezależne od nich uwarunkowania zewnętrzne. Hipotezy te nie wykluczają się nawzajem, ponadto w przypadku potwierdzenia się każdej z nich należałoby postulować pewne zmiany czy korekty systemu kształcenia specjalistycznego.

Rozbieżności między oceną przygotowania specjalistycznego do realizacji zadań zawodowych lekarza medycyny pracy a oceną faktycznego wykorzystywania nabytych kompetencji w praktyce zawodowej respondentów – w odniesieniu do poszczególnych zadań zawodowych - mieszczą się w schemacie typologicznym uogólniającym relacje między odpowiedziami na pytania dotyczące przygotowania do realizacji zadań zawodowych i ich praktycznej realizacji (tabela 4).

Tabela 4

Typy relacji między przygotowaniem do realizacji zadań zawodowych lekarza medycyny pracy a ich realizacją w praktyce zawodowej

Ocena przygotowania do realizacji zadań	Ocena realizacji w praktyce	
	Zadania nierealizowane lub realizowane mało intensywnie	Zadania realizowane ze średnią lub dużą intensywnością
Brak przygotowania lub słabe przygotowanie	Typ I	Typ II
Przygotowanie w średnim bądź dużym stopniu	Typ III	Typ IV

Źródło: Badania własne

Typy II i III, to dwa rodzaje r o z b i e ż n o ś c i między ocenami przygotowania do i ocenami faktycznej realizacji zadań lekarza medycyny pracy. Typ II, to słabe przygotowanie, intensywna realizacja w praktyce, zaś typ III - dobre przygotowanie, mała w praktyce intensywność realizacji.

Odsetki badanych, których oceny kwalifikują do tych dwóch typów przedstawia tabela 5.

Tabela 5
Dwa rodzaje rozbieżności między przygotowaniem do zadań zawodowych a praktyką ich realizacji – wg odpowiedzi lekarzy medycyny pracy (uporządkowanie według odsetków badanych, w opiniach których stwierdzono takie rozbieżności) (w %)

Zadania zawodowe lekarza medycyny pracy	Typ II	Typ III	Ogółem
1. Identyfikacja i ocena ryzyka zdrowotnego spowodowanego zagrożeniami występującymi w miejscu pracy	5	26	31
2. Analiza przyczyn zdrowotnych wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz innych zjawisk wskazujących na patologie pochodzenia zawodowego	3	28	31
3. Inicjowanie, opracowywanie i realizowanie programów promocji zdrowia w miejscu pracy i pobierania nauki zawodu	7	23	30
4. Współdziałanie z pracodawcami w zakresie organizacji stanowisk i warunków pracy w sposób optymalny z punktu widzenia fizjologii, psychologii pracy i ergonomii oraz zapewnienia pracownikom właściwych środków ochrony zbiorowej i osobistej	7	22	29
5. Inicjowanie rehabilitacji leczniczej i zawodowej pracujących	8	20	28
6. Doradztwo w procesach decyzyjnych dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy	8	19	27
7. Analiza i ocena relacji zachodzących między stanem zdrowia, a warunkami środowiska pracy osób zatrudnionych w ekspozycji na szkodliwe i uciążliwe czynniki środowiska pracy	3	22	25
8. Dokonywanie oceny rodzaju, stopnia i okresu narażenia zawodowego na czynniki chemiczne, fizyczne, biologiczne, psychospołeczne oraz narażenia wynikającego ze sposobu wykonywania pracy	5	19	24
9. Profilaktyka, wczesne rozpoznawanie i leczenie chorób zawodowych i związanych z pracą	4	18	22

10. Dobór metod monitoringu biologicznego	3	17	20
11. Sprawowanie profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi i pobierającymi naukę zawodu	5	10	15
12. Postępowanie orzecznicze dotyczące oceny zdolności do pracy w konkretnych warunkach środowiska pracy	5	7	12

Źródło: Badania własne

Typ II pojawiał się raczej incydentalnie sygnalizując **luki kompetencyjne**. Typ III występował o wiele częściej wskazując na **niewykorzystywanie kompetencji** lekarza specjalisty w dziedzinie medycyny pracy.

To drugie zjawisko komentowały dodatkowo spontaniczne wypowiedzi osób badanych dotyczące trudności i przeszkód w realizacji zadań zawodowych, przyczyn tych trudności i skutków ich występowania. Wypowiedzi te dotyczyły w szczególności:

- braku zainteresowania pracodawców rzeczywistą ochroną zdrowia pracowników i ograniczanie się do biurokratyczno-administracyjnych zapotrzebowań wobec lekarzy medycyny pracy,
- braku współpracy między lekarzem medycyny pracy a pracodawcą oraz brakiem właściwych regulacji prawnych w tym względzie,
- braku świadomości co do potrzeb profilaktyki i wynikającym stąd brakiem zainteresowania samych pracowników,
- oczekiwań pracowników dotyczących uzyskiwania od lekarzy medycyny pracy świadczeń medycznych.

W dość licznych dodatkowych uwagach i komentarzach respondenci sygnalizowali problemy na jakie napotyka realizacja ich zadań zawodowych (roli zawodowej) w konkretnych warunkach i uwarunkowaniach zakładów pracy. Występujące w tych wypowiedziach wątki czy kategorie tematyczne składają się na zbiorową, intersubiektywną diagnozę barier czy ograniczeń działalności zawodowej lekarzy medycyny pracy w Polsce. Pracodawcy nie są zainteresowani kwestiami opieki zdrowotnej nad pracownikami, w związku z czym utrudniona jest współpraca między nimi i lekarzami medycyny pracy, a niekiedy w ogóle nie ma takiej współpracy. Możliwości realizacji zadań są ograniczone, także ze względu na trudną sytuację ekonomiczną i finansową wielu zakładów pracy. Działalność lekarzy medycyny pracy ma charakter doraźny, incydentalny, najczęściej ogranicza się do badań okresowych oraz obsługi tzw. bieżącej zgłaszalności. Sytuację utrudnia dodatkowo brak zainteresowania samych pracowników tematyką ich zdrowia, a nawet jej unikanie – ze względu na zagrożenie zwolnieniem bądź pogorszeniem wa-

runków płacowych w wypadku stwierdzenia przez lekarza medycyny pracy przeciwwskazań do wykonywania określonej pracy.

Również eksperci wypowiedzieli się na temat rozbieżności pomiędzy wiedzą i umiejętnościami nabywanymi w procesie specjalizacji a możliwościami i ograniczeniami istniejącymi w praktyce sprawowania opieki zdrowotnej nad pracownikami. Tylko jeden z nich był przekonany, że specjalizacja bardzo dobrze przygotowuje lekarzy do zadań medycyny pracy, inni dostrzegali wiele rozbieżności pomiędzy wiedzą i praktyką lekarzy medycyny pracy. Zdaniem niektórych rozbieżności te należy niwelować wprowadzając zmiany do programu specjalizacji, jednak większość ekspertów wskazywała przede wszystkim na różnorodne bariery i ograniczenia zewnętrzne, utrudniające lekarzowi wykorzystanie nabytej wiedzy i właściwe, kompleksowe realizowanie zadań profesjonalnych. Wśród ekspertów pojawiały się opinie, że to pracodawcy utrudniają lekarzom pełne wykorzystanie posiadanej wiedzy, ale też, jak zauważył jeden z ekspertów, zdarza się, że lekarze medycyny pracy *nie są nadmiernie aktywni* w dążeniach do wykazania się posiadaną wiedzą i umiejętnościami. Dostrzec można także znaczne różnice w przygotowaniu lekarzy do realizacji ich zadań z zakresu medycyny pracy, związane z okresem i trybem uzyskiwania przez nich specjalizacji.

Jednak większość ekspertów upatrywała również w zmianach systemowych przyczyn niewykorzystywania przez lekarzy posiadanej wiedzy i umiejętności. Zmiany te „oddaliły” lekarza medycyny pracy od zakładu pracy i ograniczyły możliwości optymalnego sprawowania opieki. Zmiany systemowe, to także zmiany w strukturze i kompetencjach poszczególnych szczebli organizacyjnych służby medycyny pracy. One również mogą być przyczyną niestosowania wiedzy nabytej w trakcie specjalizacji.

Wnioski. Dekompozycja roli zawodowej

Profesjonalizacja, to proces poprzez który konkretny zespół umiejętności i czynności zostaje społecznie określony i definiowany jako zawód, wraz z wyznaczeniem wymaganego zakresu wiedzy (...) wchodzącego skład kompetencji przypisywanych danej profesji (Olechnicki, Załęcki 1998: 164). Proces ten w odniesieniu do ochrony zdrowia pracujących w Polsce jest daleko zaawansowany. Zakończeniem ważnego etapu profesjonalizacji było uchwalenie w 1997 r. ustawy o służbie medycyny pracy. W treści zarówno tej ustawy, jak i wielu innych dokumentów – branżowych, ogólnokrajowych i (pośrednio) międzynarodowych zawarty jest zestaw przepisów i oczekiwań dotyczących pożądanego (w interesie ogólnospołecznym) zachowania lekarzy medycyny pracy w różnych sytuacjach związanych z ochroną zdrowia pracujących, a więc dość szczegółowo określona rola zawodowa lekarza tej specjalności.

Ustawa o służbie medycyny pracy, poza specyficznymi formami opieki zdrowotnej nad pracownikami⁵ mówi o podejmowaniu działań o innym charakterze. Chodzi przede wszystkim o:

- działania ograniczające szkodliwy wpływ pracy na zdrowie poprzez rozpoznawanie i ocenę czynników występujących w środowisku pracy oraz sposobów wykonywania pracy,
- rozpoznawanie i ocenę ryzyka zawodowego w środowisku pracy oraz informowanie pracodawców i pracowników o możliwości wystąpienia niekorzystnych skutków zdrowotnych będących jego następstwem,
- udzielanie pracodawcom i pracownikom porad w zakresie organizacji pracy, ergonomii, fizjologii i psychologii pracy,
- inicjowanie i realizowanie promocji zdrowia, a zwłaszcza profilaktycznych programów prozdrowotnych wynikających z oceny stanu zdrowia pracowników,
- inicjowanie działań pracodawców na rzecz ochrony zdrowia pracowników i udzielanie pomocy w ich realizacji, w tym: informowanie pracowników o zasadach zmniejszania ryzyka zawodowego, wdrażanie zasad profilaktyki zdrowotnej wśród pracowników należących do grup szczególnego ryzyka, tworzenie warunków do prowadzenia rehabilitacji zawodowej, wdrażanie programów promocji zdrowia oraz pomoc w organizowaniu pierwszej pomocy przedmedycznej.

Tak więc kompetencje służby medycyny pracy są ukierunkowane w przeważającej mierze prewencyjnie, co stanowi źródło licznych wątpliwości i dylematów, zarówno środowiska lekarzy medycyny pracy, jak i podopiecznych pracowników.

Warto w tym kontekście zwrócić uwagę na dwa momenty przytoczonej wyżej definicji profesjonalizacji – **społeczne** określanie zawodu oraz wyznaczenie wymaganego **zakresu wiedzy**, jak można domniemywać, odpowiadającej potrzebom, których istnienie stwierdza się w danym obszarze życia społecznego. Pojawia się pytanie, na ile profesjonalizacja ochrony zdrowia pracujących, dokonująca się w zarysowanym wyżej ustawowym kierunku dokonuje się w sposób społecznie akceptowany, tzn. jest akceptowana przez wszystkie trzy społeczne podmioty uczestniczące w ochronie zdrowia pracujących ze względu na postrzeganą przez nie użyteczność tej działalności zawodowej, na ile zaś jest efektem przyjęcia i prawno-administracyjnego umocowania ideowej koncepcji niezbyt przystającej do realiów sfery pracy. Przedstawione wyniki badania, jak również rezultaty innych przedsięwzięć

⁵ Wykonywanie badań wstępnych, okresowych i kontrolnych, diagnozowanie i leczenie patologii zawodowej oraz prowadzenie czynnego poradnictwa w tym zakresie, prowadzenie rehabilitacji medycznej ukierunkowanej na niekorzystne skutki zdrowotne warunków pracy oraz gromadzenie i przetwarzanie informacji o stanie zdrowia podopiecznych.

badawczych⁶ sugerują spore prawdopodobieństwo prawdziwości tej drugiej opcji.

Zinstytucjonalizowana edukacyjnie (poprzez cykl kształcenia specjalizacyjnego) oraz prawnie (ustawowo) i administracyjnie rola zawodowa lekarza medycyny pracy różni się dość istotnie od roli zawodowej realizowanej w praktyce. Tę pierwszą stanowią głównie oczekiwania ustawodawcy, tę drugą, zdekomponowaną, kształtują (1) oczekiwania pracowników (że pozwoli się im pracować bez zbędnych szykan związanych ze zdrowiem, za to chorobę zawodową orzekać będzie się sprawnie i bezproblemowo), (2) pracodawców (że pozwoli się im zarządzać firmą/przedsiębiorstwem/institucją bez zbędnych szykan związanych ze zdrowiem pracowników i niepotrzebnego generowania obciążeń finansowych), (3) lekarzy medycyny pracy – że, jak dawniej, pozwoli się im *l e c z y ć* ludzi (co zresztą jest powołaniem lekarza), bo w kwestiach *o c h r o n y* ich zdrowia w procesie pracy napotykają na opór ze strony ich samych oraz pracodawców.

To istotne zróżnicowanie można interpretować w kategoriach trudności adaptacyjnych, jakie odczuwają (wskutek inercyjności i nienajlepszego wyposażenia sfery świadomości zdrowotnej) podmioty funkcjonujące w obszarze ochrony zdrowia pracujących, w szczególności zaś - trudności adaptacyjnych podsystemu służby medycyny pracy do makrosystemowych uwarunkowań zewnętrznych.

Można również sformułować ogólniejszą tezę, iż zróżnicowanie to sygnalizuje, po pierwsze, możliwość wystąpienia zakłóceń w procesie profesjonalizacji (zwłaszcza w jego części edukacyjnej i prawno-administracyjnej), po drugie – występowanie swego rodzaju deprofesjonalizacji - osłabienia czy nawet degeneracji założonej roli zawodowej), po trzecie zaś, być może, potrzebę reprofesjonalizacji, tzn. wprowadzenia (w rezultacie uznania racji płynących z doświadczeń praktycznych) istotnych zmian do określonej formalnie, zinstytucjonalizowanej roli zawodowej lekarza medycyny pracy.

Bibliografia:

1. Ben-David J., 1958, *The Professional Role of the Physician in Bureaucratic Medicine: A Study in Role Conflict*, "Human Relations", 11(3):255–274.
2. Boczkowski A., Makowska-Matuszkiewicz E., Zawadzka J., 2008, *Lekarze medycyny pracy – akceptacja roli zawodowej i motywy wyboru specjalizacji*, „Medycyna Pracy”, 59(6):489 – 504.

⁶ Por. np. raporty z badań Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi (Kopias i in. 1998, 2004; Makowska-Matuszkiewicz 2002, 2004); także (Boczkowski, Makowska-Matuszkiewicz, Zawadzka 2008; Boczkowski 2013)

3. Boczkowski A., 2013, *Spoleczne problemy opieki zdrowotnej nad pracującymi*, Acta Universitatis Lodziensis „Folia Sociologica” nr 45, Wyd. UŁ, Łódź.
4. Byczkowska Z., Dawydzik L., red., 1999, *Medycyna pracy w praktyce lekarskiej*, Instytut Medycyny Pracy, Łódź.
5. Czerniawska M., Dolata E., 2005, *Rola zawodowa a system wartości (na przykładzie pielęgniarek, nauczycielek i zakonnic*, Ann. Univ. Mariae Curie-Skłodowska [Med.] 6 0(68, Supl. 16):307–311.
6. Freidson E., 1970, *Profession of Medicine: A Study of the Sociology of Applied Knowledge*. Dodd, Mead and Co., New York.
7. Indulski J. A., Opala-Dudek G., 1984. *Lekarze przemysłowi w Polsce. Studium socjologiczne*, Instytut Medycyny Pracy, Łódź.
8. Kopias J. i in., 1998, *Sytuacja zawodowa lekarzy służby medycyny pracy w kontekście zmian w systemie opieki zdrowotnej nad pracującymi*. Raport z badań Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi, Łódź.
9. Kopias J. i in., 2004, *Miejsce pracy i zdrowia w systemach wartości osób w wieku aktywności zawodowej*, Raport z badań Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi, Łódź.
10. Makowska-Matuszkiewicz E. 2002, *Spoleczna aprobata działań z zakresu opieki zdrowotnej nad pracującymi*. Raport z badań Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi, Łódź.
11. Makowska-Matuszkiewicz E., 2004, *Postrzeganie dylematów etycznych przez lekarzy sprawujących opiekę zdrowotną nad pracownikami*, Raport z badań Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi, Łódź.
12. Marshall G., red., 2004, *Słownik socjologii i nauk społecznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
13. *Program specjalizacji z medycyny pracy*, 2003, Centrum Medyczne Kształcenia Podyplomowego, Warszawa.
14. Sherman E. C., 1998, *Effects of role variables on job satisfaction — Physician Executive Role Variables*, Physician Exec. 24(5):40–45.
15. Tobiasz-Adamczyk B., 2002, *Relacje lekarz–pacjent w perspektywie socjologii medycyny*, Universitas, Kraków.
16. Walczak-Duraj D., 2006, *Podstawy współczesnej socjologii*, Omega-Praxis, Pabianice.

Occupational Health as a Factor of Labour Humanization – Conceptual Assumptions and Social Practice

Summary

Occupational health system is an important factor humanizing labour. The main active subject functioning in this area is the occupational medicine physician realizing its socio-professional role through the defined professional tasks. However, the realization of these tasks in practice differs from conceptual assumptions expressed in special regulations and acts on which frequently doubts are casted by employees and employers but also by occupational medicine physicians. It is confirmed by the results of a sociological study showing a considerable area of divergence between their formalized professional role created by the legislator's expectations, in conformity with some health ideology, and the role reconstructed from the expectations of employees, employers and practising occupational medicine physicians. This situation may be interpreted as a serious disruption within the formally advanced process of professionalizing this medical specialty.

Key words: occupational health services, professional role, occupational medicine physicians- professionalization.

Alicja Łaska-Formejster¹
Uniwersytet Łódzki

Nowoczesne technologie komunikacyjne w systemie opieki zdrowotnej. E-narzędzia i pacjent doby „empowered” a etos zawodu lekarza

Abstrakt

Na przestrzeni ostatnich lat obserwuje się istotne zmiany zachodzące w sektorze ochrony zdrowia, zmienia się jego struktura, organizacja i zakres świadczonych usług, zmieniają się oczekiwania pacjentów a w konsekwencji sposób komunikowania się lekarza z pacjentem, pozostałego personelu medycznego z pacjentem, personelu jako podmiotu, menadżerów z pracownikami oraz placówki z otoczeniem. Przemianom ulega rynek świadczeń medycznych, sposoby upowszechniania informacji o nim, metody oraz narzędzia pozyskiwania odbiorców świadczeń medycznych. Pacjent, świadczeniobiorca (w nomenklaturze prawnej) bądź klient (w nomenklaturze marketingowej), jest jednym z podmiotów warunkujących dobór strategii i narzędzi marketingowych, komunikacyjnych. Pacjent także "przechodzący swoistego rodzaju metamorfozę", zmuszający kadrę medyczną i menadżerską do ciągłego przystosowywania się do zmian zachodzących w jego profilu. Współczesny pacjent, który jest wzbogacony o wiedzę medyczną (zaczerpniętą najczęściej z internetu), który jest bardziej świadomy swych praw, konsultuje się na forach internetowych, oczekuje wysokiej jakości świadczeń i usługi oraz jest mobilny. Pacjent, który pragnie współtworzyć proces leczenia oraz stawia coraz wyższą poprzeczkę umiejętnościom personelu medycznego. Pacjent, który coraz częściej pragnie kontrolować swoje zdrowie *on-line* i zarządzać nim *on-line*. Zagadnienia z zakresu problematyki zdrowotnej mogą być analizowane z perspektywy różnych paradygmatów, teorii czy stanowisk. W przygotowanym artykule analizie deskryptywnej został poddany jeden z nich, nawiązujący do procesów modernizacji, technicyzacji i informatyzacji.

Słowa kluczowe: nowoczesne technologie komunikacyjne, zawody medyczne, *empowered patient*, e-narzędzia.

¹ E-mail: aformejster@o2.pl

Wstęp

Ochrona zdrowia jest sferą działań ukierunkowanych na realizację zadań z uwzględnieniem szczególnych wartości - życia i zdrowia, w której decyzje podejmowane są w znacznej mierze w oparciu o kryteria formalne – prawne, strukturalne, zakres i stopień kompetencji zawodowych oraz nieformalne – etyczno-moralne, kulturowe. Świadczenia medyczne powinny być realizowane według standardów najlepszej praktyki, z uwzględnieniem wymogów deontologicznych. Sfera resortu zdrowia nie jest jednak wyalienowana z innych, wpływających na system funkcjonowania państwa. Naturalne wpisanie systemu ochrony zdrowia w tę złożoną strukturę skutkuje uwarunkowaniem jej funkcjonowania i rozwoju od wielu czynników, jednym z nich jest kontekst rynkowy. Zainicjowane reformy i przekształcenia systemu opieki zdrowotnej stworzyły warunki do rozwoju ośrodków medycznych, które współcześnie, coraz częściej działają właśnie w oparciu o zasady rynkowe, wykorzystując zdobycze nowoczesnej technologii i techniki (szczególnie korzystają z nich niepubliczne placówki medyczne). Zwiększyła się znacznie oferta i zakres świadczeń medycznych – choć dostęp do nich wciąż pozostaje w znacznej mierze problemem (w placówkach niepublicznych istotną jest bariera finansowa, zaś w placówkach publicznych długoterminowe zapisy do specjalistów, na zabiegi, niedobór sprzętu, leków, wykwalifikowanego personelu są problemami permanentnymi). *Zmienia się sektor ochrony zdrowia oraz oczekiwania pacjentów, a w ślad za tym – sposób komunikowania się lekarza z pacjentem, personelu z pacjentem, personelu w ramach podmiotu, menedżerów z pracownikami, placówki z otoczeniem*².

Pacjent, świadczeniobiorca (w nomenklaturze prawnej), bądź klient (w nomenklaturze marketingowej)³ jest jednym z podmiotów warunkujących dobór strategii, metod, technik i narzędzi komunikacyjnych. Pacjent także „przechodzący swoistego rodzaju metamorfozę”, zmuszający kadrę medyczną i menadżerską do ciągłego przystosowywania się do zmian zachodzących w jego profilu⁴. Pacjent, którego decyzje uwarunkowane i ukierunkowywane są nie tylko przez jego własne oczekiwania i potrzeby, strukturę, organizację, reguły i zasady funkcjonowania systemu opieki medycznej w Polsce, ale i strategię, narzędzia (w tym komunikacyjne) wykorzystywane w marketingu medycznym.

Zagadnienia z zakresu problematyki zdrowotnej mogą być analizowane z perspektywy różnych paradygmatów, teorii czy stanowisk. W poniż-

² Informacja zamieszczona w zaproszeniu na IV Forum Komunikacji Marketingu i Public Relations w ochronie zdrowia na TERMEDIA.PL w dniu 11.04.2013 r.

³ Pojęcia te stosowane są wymiennie i zoperacjonalizowane zostały w dalszej części artykułu.

⁴ Jest to nawiązanie do idei *empowered patient*, szerzej omówionej w dalszej części artykułu.

szym artykule analizie deskryptywnej zostanie poddany jeden z nich nawiązujący do procesów modernizacji, technicyzacji i informatyzacji.

1. Działania marketingowe a odbiorcy świadczeń medycznych

W obszarze działań współczesnych systemów opieki zdrowotnej, coraz większe znaczenie zyskują strategie i narzędzia marketingowe, szczególnie te ukierunkowane na tworzenie profili klientów/pacjentów, projektowanie produktów, dystrybucję, ustalanie cennika. Duże znaczenie odgrywa reklama, promocja sprzedaży i zarządzanie sprzedażą (Kotler, Shalowitz, Stevens 2011:39). W każdej z wymienionych sfer aktywności – podstawą działań jest właściwie zaprojektowany, zainicjowany i zrealizowany przebieg procesu komunikacji. Rynek świadczeń medycznych ulega znaczącym przekształceniom; zmieniają się sposoby upowszechniania informacji o nim, metody oraz narzędzia pozyskiwania odbiorców świadczeń medycznych. Placówki zdrowotne ulegają przekształceniom i dostosowują się do rynkowych zasad działania⁵. Wdrażają nowoczesne instrumenty zarządzania. O powodzeniu realizacji wyznaczonych celów decyduje znajomość otoczenia marketingowego, charakteryzującego się dużą dynamiką zmian (por. Kłeczek i inni 1992:87-89), uwarunkowanego przebiegiem procesów zachodzących w czterech wymiarach: polityki (uregulowań prawnych), ekonomii (modelu ekonomicznym, aktywności konkurencji), socjokultury (czynników społecznych, kulturowych, demograficznych) oraz zaawansowania technologicznego (por. Gilligan, Lowe 1995:72-80).

Ponadto przyspieszający tempa proces globalizacji i wirtualizacji sektora medycznego mobilizująco wpływa na profesjonalizację zawodów medycznych, wdrażanie coraz bardziej efektywnych i ukierunkowanych na pacjenta działań, oraz sposobów zarządzania podmiotami medycznymi. Powszechnie, szczególnie w prywatnych podmiotach medycznych stosowane są już takie metody i narzędzia marketingowe, jak np. metodyka *KCRM* (ang. *Knowledge-based Customer Relationship Management*), czyli metodyka zarządzania relacjami z klientem, oparta na dyfuzji wiedzy medycznej czy też metodyka *coachingu* medycznego, wewnętrznego (co oznacza dyfuzję wiedzy medycznej i menedżerskiej wewnątrz firmy medycznej) oraz zewnętrznego (dyfuzja wiedzy medycznej do klienta) (zob. Perechuda, Kowalewski 2008:12). Powszechna jest także promocja usług, np. koncepcja *promocji-mix*, w zakres której wchodzi: *public relations*, sprzedaż osobista, *sponsoring*, narzędzia marketingu bezpośredniego oraz reklama (Dobska, Dobski 1999:232). Już powyżej przywołane narzędzia i metody (oczywistym jest, że nie wyczerpujące obszaru tej problematyki) znacząco wpływają na zmiany

⁵ Dwoma najbardziej znanymi modelami rynkowych zasad działania są zaproponowane przez Odina Andersona oraz Milтона Roemera.

zachodzące w przebiegu procesów komunikacji w relacjach o charakterze medycznym. Zmiany zachodzące szczególnie w przestrzeni wirtualnej.

1.1. Charakterystyka wybranych narzędzi e-marketingowych

Internet wkroczył niemal w każdą sferę życia i stał się nieodzownym narzędziem komunikacji. Społeczność internautów na świecie wynosił ponad 2,3 mld osób, a w Polsce przekracza 17 milionów (57%). W procesie informatyzacji społeczeństw coraz większa rzesza odbiorców świadczeń medycznych pragnie ułatwień i usprawnień także w zakresie aktywności zdrowotnej i coraz częściej poszukuje sposobów dotarcia do wiedzy i usług zdrowotnych w rzeczywistości wirtualnej. Powszechną aktywnością jest pozyskiwanie wiedzy medycznej oraz wiedzy na temat ochrony zdrowia z Internetu. Prawie 70% Polaków deklaruje, że korzysta z niego codziennie a najchętniej, kiedy chce pozyskać wiedzę o zdrowiu, chorobach oraz procesie leczenia (88%). W następnej kolejności poszukiwane są informacje dotyczące lekarzy i służby zdrowia (zajmują drugie miejsce pod względem popularności serwisów) – 73%. Dopiero kolejne wskazywane źródła informacji to: prasa, telewizja, rodzina i inne osoby borykające się z tymi samymi problemami. Odsetek użytkowników Internetu „medycznego” w 2011 i 2012 roku zwiększył się o 11,8%, co jest zgodne z obserwowaną w tym samym czasie tendencją europejską. Serwisy skupione na tematyce zdrowia i medycyny cieszą się największą popularnością wśród użytkowników, którzy ukończyli 24 lata i wchodzą w starszą grupę wiekową (25-34 lata) (Malec 2012:24, Badanie NetTrack 2013).

W sieci można odnaleźć ponad 800 polskojęzycznych serwisów o tematyce zdrowia, choroby czy leków. Ilość serwisów i aktywność internautów świadczy o rosnącym zainteresowaniu i dużej popularności treści medycznych. Jakość informacji zamieszczanych na portalach o problematyce zdrowotnej jest zróżnicowana i często dyskusyjna. Jednak sieć internetowa, to obecnie najszybciej rozwijający się kanał marketingowy, a jego zaletą obok efektywności i wysokiego poziomu elastyczności, jest mierzalność prowadzonej działalności⁶. E-marketing to szereg działań wykorzystujących Internet do promowania firm oraz dostosowywania usług i produktów do potrzeb pacjentów (klientów) oraz wymagań rozwijającego się rynku. Współczesne zdobycze technologii, dostępne, darmowe narzędzia analityczne, umożliwiają realizację zadań, dzięki którym pomiar aktywności w Internecie jest coraz

⁶ Zob. także inicjatywę „Health2.0”/Zdrowie2.0, wykorzystującą media społecznościowe i społeczności wirtualne, odwołującą się do komunikacji na linii pacjent-lekarz, medycyny personalizowanej, zarządzania zdrowiem populacji, sektora *wellness*, zarządzania medycznego, danych, analizy informacji, reformy systemu ochrony zdrowia: <http://medtube.pl/tribune-pl/2012/10/zdrowie-2-0-trend-ktory-zmienia-medycyne/>

bardziej precyzyjny. Placówki medyczne często korzystają chociażby z następujących, łatwo dostępnych narzędzi e-marketingowych:

Google Analytics, pozwalającego na śledzenie ruchu na dowolnej liczbie stron internetowych, z możliwością generowania ponad 80 różnych raportów. To narzędzie dostarczające informacji o liczbie wizyt, odsłon i unikalnych użytkownikach na analizowanej stronie. Umożliwia zebranie informacji osobach odwiedzających dane strony, czy też ich sposobie dotarcia do nich (poprzez wyszukiwarkę, link na innej witrynie czy też wpisanie adresu na pasku przeglądarki). Dzięki Google Analytics można określić lojalność poszczególnych użytkowników odwiedzających dany serwer, czas który upłynął od ostatnich ich odwiedzin, czas trwania wizyty na stronie w ramach poszczególnych przedziałów oraz obszar aktywności na stronie w czasie rzeczywistym.

Innym narzędziem jest Google Trends, służący do analizy trendów wyszukań poszczególnych słów kluczowych. Każdego dnia dwa miliony użytkowników poszukuje informacji związanych ze zdrowiem w wyszukiwarce Google. Narzędzie może ocenić nasilenie aktywności np. wirusa grypy w różnych krajach, regionach w wybranym czasie. Może także zobrazować skuteczność kampanii reklamowych w oparciu o wzrost zapytań dotyczących promowanych usług bądź produktów medycznych.

Innymi wykorzystywanymi przez placówki medyczne narzędziami są Alexa Rank, czyli serwis prowadzący ranking najpopularniejszych stron internetowych zarówno w skali kraju, jak i całego globu, oraz Pingdom służący do określenia prędkości serwisu.

Monitoring w Internecie może być prowadzony za pomocą aplikacji Google Alerty, umożliwiającej poznanie opinii dotyczących firm, placówek oraz wybranych produktów. Monitoruje wydarzenia relacjonowane w wiadomościach i pozwala gromadzić aktualne informacje o konkurencji i branży. LegenHit umożliwia identyfikację osób oraz poszukiwanych przez nich produktów w monitorowanych serwisach. Sotrender umożliwia weryfikację najlepszych i najgorszych treści, dokonuje pomiaru aktywności fanów na fanpage'u w poszczególnych dniach i godzinach oraz działań placówek konkurencyjnych (Kuźma 2012:25-26). Wskazane powyżej, to tylko przykłady narzędzi wykorzystywanych w prężnie rozwijającym się sektorze e-marketingowym, jednak już one stanowią dobrą egzemplifikację skrupulatnie zaplanowanej strategii budowania wizerunku placówek medycznych, i „nowego wymiaru kontroli aktywności internautów medycznych”, wpływającego na projektowanie nowoczesnych technologii komunikacyjnych.

1.2. E-systemy, e-profilaktyka - wybrane zagadnienia

Informatyzacja w medycynie jest procesem nieodwracalnym i nieuchronnym (jak w większości innych sfer) i znacząco wpływa na przebieg i jakość komunikacji przebiegającej na różnych poziomach aktywności o charakterze medycznym. Pracownicy medyczni i pacjenci coraz częściej wykorzystują zdobycze technologiczne gdyż i takie wyzwania zaczyna stawać przed nimi systemowa organizacja opieki medycznej. Polska, poprzez przyjęcie przez Radę Europy - Strategii Lizbońskiej (2000 rok), zobowiązana jest do wdrażania odpowiednich narzędzi umożliwiających informatyzację opieki medycznej. W strategii określono m.in. funkcje, jakie powinny spełniać techniki informacyjno-komunikacyjne (ICT), dla rozwoju ochrony zdrowia, zaś w dokumentach eEurope 2005 Informatio Society for All oraz Action Plan 2004, scharakteryzowano szczegółowe działania dla e-Zdrowia w Europie. Polska także zobowiązała się do wdrożenia przyjętych uzgodnień, a zadania z nimi związane (przygotowanie programu Informatyzacji Ochrony Zdrowia) powierzyła Centrum Systemów Informacyjnych Ochrony Zdrowia (CSIOZ)⁷.

Pierwszym wdrożonym w Polsce e-systemem jest wprowadzany na początku 2013 roku eWUŚ (czyli Elektroniczna Weryfikacja Upnień Świadczeniobiorców), który pełni raczej funkcję kontrolną. Jako cel zainicjowania systemu, przedstawiciele Narodowego Funduszu Zdrowia (NFZ) wymieniają przede wszystkim uproszczenie sposobu potwierdzania prawa do świadczeń opieki zdrowotnej przez pacjenta oraz „inne pożytki” istotne dla budowy zintegrowanego systemu informatycznego, jak np. poprawę jakości i wiarygodności danych gromadzonych i przetwarzanych w Centralnym Wykazie Ubezpieczonych (CWU), prowadzonym przez Zakład Ubezpieczeń Zdrowotnych (ZUS), a wykorzystywanym przez NFZ (np. poprzez korektę zgłoszeń do ubezpieczenia zdrowotnego oraz wyrejestrowania z niego pacjentów) (Jakubiak, Strzałkowska 2013:12). W prasie medycznej uwypuklone zostały także zalety systemu w odniesieniu do personelu medycznego, szczególnie lekarzy, gdyż potwierdzenie uprawnień pacjenta do świadczeń zdrowotnych, finansowanych ze środków publicznych, stanowi rękojmię rozliczenia udzielonych świadczeń przez oddział wojewódzki NFZ (Jakubiak, Strzałkowska 2013:12). Sam system nie został przyjęty bezkrytycznie ani przez pacjentów, ani przez środowisko medyczne. Wskazuje się przede wszystkim na sprzeczności w zakresie zasad wyznaczających obowiązki świadczeniodawców.

Następnym, zainicjowanym w lipcu 2013 roku, był e-system - Zdrowotny Informator Pacjenta (ZIP), umożliwiający pacjentom (po odebraniu logina i hasła z NFZ) stały dostęp do informacji na temat rodzaju i kosztów

⁷ Jednostka utworzona w 2000 roku, podległa Ministerstwu Zdrowia.

świadczeń zdrowotnych, wykonanych przez placówki ochrony zdrowia. Świadczeń sfinansowanych przez WOW NFZ ze środków publicznych, na rzecz danego pacjenta, kosztów refundacji leków, deklaracji wyboru w podstawowej opiece zdrowotnej oraz statusie ubezpieczenia danej osoby w NFZ (System ZIP: <https://zip.nfz.poznan.pl/ap-zip-user/>). Choć nie cichną medialne komentarze, że zasadniczym celem systemu jest wzmocnienie kontroli działań lekarzy i placówek medycznych.

Kolejnym z przygotowywanych projektów jest - Projekt P1, czyli „Elektroniczna Platforma Gromadzenia, Analizy i Udostępniania Zasobów Cyfrowych o Zdarzeniach Medycznych”, wdrażająca m.in.: Internetowe Konto Pacjenta, e-Recepty, e-Zwolnienia i e-Skierowania. W Platformie P1, mają być zamieszczone informacje o zdarzeniach medycznych wszystkich obywateli Polski niezależnie od płatnika, a także obywateli Unii Europejskiej i innych krajów, którzy skorzystają ze świadczeń medycznych na terenie Polski. Pacjent będzie miał dostęp do informacji o swoim stanie zdrowia, które będą gromadzone na tzw. Internetowym Koncie Pacjenta⁸. Dostęp do dokumentów (elektronicznej dokumentacji medycznej) będą miały podmioty udzielające świadczeń. Deklarowanym celem projektu jest zapewnienie sprawnej diagnostyki i ciągłości leczenia pacjenta, a także zaopatrzenia go w produkty lecznicze i wyroby medyczne. Jednak jak zaznacza Katarzyna Maćkowska z CI-SOZ, lekarz będzie miał dostęp tylko do tych danych, które udostępni mu pacjent (Jakubiak, Strzałkowska 2013:13). Według obecnie obowiązujących przepisów wszyscy lekarze zobowiązani są do wprowadzenia dokumentacji elektronicznej od 31 lipca 2014 roku, a zatem każdy lekarz musi być po 1 sierpnia 2014 roku uczestnikiem Projektu P1. Dostęp do systemu możliwy będzie poprzez łącze Internetowe, tworzona jest także aplikacja na urządzenia mobilne.

Możliwość kontroli i internetowego zarządzania własnym zdrowiem oferuje funkcjonujący już portal: Ogólnopolski System Ochrony Zdrowia (OSOZ) (zob. http://www.osoz.pl/osoz/web/osoz-cms/start#Scena_1), na którym pacjent może założyć elektroniczne konto zdrowotne (Indywidualne Konto Zdrowotne), do którego ma dostęp przez Internet. Na konto trafiają automatycznie wszelkie informacje z placówek, z których usług korzystał pacjent, oznaczonych logo OSOZ (przychodni, szpitali, gabinetów lekarskich, laboratoriów medycznych i aptek). Po założeniu konta portal umożliwia skorzystanie z funkcji, wśród których jest Elektroniczna Kartoteka Pacjenta (EKP), zawierająca historie zdarzeń zdrowotnych obejmująca wpisy wizyt u lekarzy, wydawanie skierowań do specjalistów, wypisywanie recept i rejestrację ich realizacji w aptekach, oraz wyniki badań laboratoryjnych. W sytuacjach, w których pacjent korzysta z pomocy medycznej placówek nie

⁸ Zob. strona w wersji testowej: www.okp.gov.pl

współpracujących z OSOZ, może samodzielnie dokonywać wpisów do Elektronicznej Kartoteki.

W ramach Indywidualnego Konta Zdrowotnego istnieje możliwość monitorowania podstawowych parametrów zdrowotnych, jak ciśnienie krwi, masa ciała, poziom cukru, puls, wskaźnik BMI, temperatura ciała, wysiłek fizyczny czy poziom cukru, itp. Serwis pozwala na prowadzenie dziennika pomiarów najważniejszych parametrów zdrowotnych oraz prezentowania ich w formie przejrzystych wykresów i tabel (które można wydrukować i przedstawić lekarzowi podczas wizyty kontrolnej). Serwis umożliwia także zdefiniowanie harmonogramu prowadzenia pomiarów oraz konfigurację automatycznych powiadomień (w wersji standardowej, anonimowej dla pacjentów posiadających konta, oraz mailem bądź SMS-em, dla pacjentów posiadających konta personalizowane z zarejestrowanymi danymi osobowymi) (Wojnarowicz-Głuszek 2012:8).

Choć postęp informatyczny w systemach ochrony zdrowia jest nieunikniony, to nie cichną dyskusje dotyczące bezpieczeństwa danych zdrowotnych umieszczonych w sieci. Wprowadzane i promowane rozwiązania informatyczne mają ułatwić funkcjonowanie w systemie opieki zdrowotnej, jednak nie należy bagatelizować problemu dostępu osób postronnych do tak ważnych informacji. Wątpliwości takie wyrażają także pracownicy Generalnego Inspektoratu Ochrony Danych Osobowych: *Każdy system informatyczny, który jest dostępny dla osoby, która „miętko” loguje się do niego używając hasła, jest systemem niebezpiecznym, z którego mogą nastąpić wycieki (...)* (<http://www.rynekzdrowia.pl/IT-Telemedycyna/Bezpieczenstwo-danych-zaden-system-informatyczny-nie-wyreczy-czlowieka,128871,7.html>). Nie należy także zapominać o ważnej funkcji tego typu narzędzi internetowych – funkcji kontrolnej.

Wdrażane systemy służą różnym celom; ułatwiają i usprawniają proces komunikacji, pozyskiwania informacji zdrowotnych, kontrolę aktywność pacjenta i zakresu działań pracowników medycznych. Ich funkcjonowanie można analizować z perspektywy potrzeb różnych interesariuszy, wskazując na respektowanie bądź ograniczenie uprawnień poszczególnych podmiotów. Środowisko lekarskie ostrożnie wypowiada się o kolejnym nałożonym na nich obowiązku administracyjnym. Podnosi jednak także kwestię ważniejszą, dotyczącą istoty procesu leczniczego i przebiegu spotkania z pacjentem, podczas którego lekarz *zamiast w oczy pacjenta* będzie wpatrywał się w ekran komputera (Cofta 2012:15).

O tym, jak zmienia się współczesny pacjent, jego oczekiwania i wyobrażenia dotyczące zakresu i jakości pomocy medycznej oraz wszelkich usług medycznych, w pewnym stopniu świadczy także jego aktywność internetowa. Fakt, że ponad 80% internautów poszukuje w sieci informacji o zdrowiu

dowodzi o dużym zainteresowaniu i zapotrzebowaniu na tego typu informacje. Świadczyć także może o wciąż istniejącym problemie - braku realizacji podstawowego prawa pacjenta do uzyskania pełnej i zrozumiałej informacji o stanie zdrowia, alternatywnych metodach leczenia, itp.

2. Współczesny pacjent - czy to już pacjent doby *empowered*?

Jaki jest współczesny pacjent? Z pewnością nie ma merytorycznych przesłanek, aby poniższy opis mógł mieć status powszechnego, jednak analiza literatury przedmiotu umożliwia skategoryzowanie cech współczesnego odbiorcy świadczeń medycznych; który bardziej niż kiedykolwiek wcześniej pragnie uczestniczyć w procesie leczenia, współtworząc go, a nie wykonując polecenia. Który pragnie nawiązać dialog z lekarzem (pracownikami placówek medycznych), „stworzyć kontakt”, który powinien mieć charakter interaktywny – angażujący obie strony, zmotywowane do zbudowania konstruktywnej relacji. To pacjent, który oczekuje wysokiej jakości świadczeń i obsługi, dokonuje świadomych wyborów, skrupulatnie wybiera lekarza, przychodnię, szpital, który nie jest skazany na *byle jakość* gdyż ma do dyspozycji placówkę o zróżnicowanym poziomie usług, zarówno w pobliżu miejsca zamieszkania, jak i w dalszej przestrzeni, mając możliwość podróżowania (jest mobilny) (Olesch 2012:11). To pacjent, który coraz częściej korzysta z technologicznych zdobyczy komunikacyjnych, Internetu; to *e-pacjent*, który nie tylko poszukuje informacji z zakresu wiedzy medycznej w Internecie ale coraz częściej pragnie kontrolować swoje zdrowie *on-line* i zarządzać nim w trybie *on-line*. Czyli, jeśli „współczesnego pacjenta” odnieśliśmy do cyberprzestrzeni, to cybernetyczny pacjent chętnie umówi się na wizytę lekarską *on-line*, sprawdzi w której aptece znajdzie potrzebne leki i zdalnie je zarezerwuje, weźmie pod uwagę ostrzeżenia dotyczące zażywania leków oraz skorzysta z dopasowanych do stanu zdrowia programów profilaktycznych.

To także pacjent, który przeistacza się w „świadzeniobiorcę”, gdyż w elektronicznych systemach informacyjnych oraz w ramach systemu ochrony zdrowia zmienia się stosowaną dotychczas nomenklaturę, pacjent staje się „świadzeniobiorcom”. A zatem to świadczeniobiorca, który posiada dostęp do wiedzy medycznej a wstępną ocenę swojego stanu zdrowia często „diagnozuje samodzielnie”, chociażby na forach internetowych i portalach o tematyce medycznej (Nazarko-Ludwiczak 2012:13).

Niektórzy specjaliści od marketingu wprowadzają jeszcze inną nomenklaturę, sprzeciwiając się używaniu takich terminów, jak „konsument” czy „pacjent”, gdyż tradycyjne (często stereotypowe) rozumienie tych słów nawiązuje do biernej ich postawy, zaś współcześni odbiorcy usług medycznych często są „producentami”; podejmują aktywne działania, takie jak: dzielenie się doświadczeniami (np. przez Internet), samodzielnie ukierunkowują rozmowę

z lekarzem, przedstawiając znalezione w środkach masowej komunikacji informacje czy nowinki medyczne, coraz uważniej obserwują rynek usług medycznych i zauważają istniejące na nim zależności (choćby działania różnych grup interesariuszy o sprzecznych interesach), oczekują coraz wyższej jakości opieki medycznej i coraz częściej domagają się respektowania swych praw.

Menażerowie zdrowia mówią coraz częściej o nowej erze pacjenta, pacjenta doby *empowered*. Pacjenta współodpowiedzialnego za swoje zdrowie (tłum. wzmocnionego, samodzielniego) poprzez zdobywanie informacji i wiedzy na temat jednostek chorobowych, zdrowego stylu życia⁹. Główne założenia tej koncepcji dotyczą zmiany profilu pacjenta, któremu nie należy niczego narzucać. Pacjent sam powinien pragnąć zmiany - zmiany postawy wobec swego zdrowia i profilaktyki zdrowia, w którą powinien się samodzielnie zaangażować, by była skuteczna i który ma prawo do własnych, wolnych wyborów (Nazarko-Ludwiczak 2012:13). W krajach w których koncepcja ta zyskała akceptację i popularność, powstają dedykowane serwisy internetowe pomagające „wzmocnić się” w byciu świadomym i samodzielnym pacjentem, udostępniające materiały oraz porady, np. z zakresu: jak znaleźć specjalistę, który jest autorytetem w danej dziedzinie, czy w leczeniu konkretnego schorzenia; jak uzyskać i żądać tzw. drugiej opinii w celu weryfikacji słuszności pierwszej; jak poszukiwać informacji o poszczególnych lekach, by zyskać przekonanie, że znajdziemy odpowiedni dla naszych potrzeb i możliwości budżetowych; jak wyszukiwać informacje dotyczące odpowiedzialności prawnej za błędy i działania niepożądane (informacje te są szczególnie niezbędne pacjentom w USA, ze względu na specyfikę systemu ubezpieczeniowego); w jaki sposób zwracać się o kopie dokumentacji medycznej, by móc dysponować pełną historią swojej choroby¹⁰ (Nazarko-Ludwiczak 2012:13).

Idea *empowered patient*, to z jednej strony wynik braku zaufania do niewydolnego, zmieniającego się, coraz bardziej skomplikowanego dla pacjenta systemu opieki medycznej, a z drugiej pragnienie zwrócenia uwagi na podstawowe uprawnienia pacjenta, chociażby podmiotowego traktowania, respektowania jego uprawnień w sferze osobowej, jak i uprawnień do pełnej

⁹ Zob. reprezentatywne badanie TNS Polska dla Headlines, *Zdrowy styl Polaków*, 12.03-10.04.2012, które wykazało, że Polacy mają stosunkowo dużą wiedzę na temat zdrowego stylu życia, identyfikując go jednak ze stosowaniem diety i aktywnością fizyczną. Uważają, że aby zmienić życie na zdrowsze należałoby przede wszystkim zrezygnować z używek i nałogów i unikać niezdrowego jedzenia. O zmianach decydują z powodu pragnienia samych zmian i ze względu na złe samopoczucie.

¹⁰ W Polsce przykładem podobnej aktywności jest niezależna i ogólnopolska inicjatywa dotycząca rozwiązywania problemów pacjentów w ochronie zdrowia. Pacjenci – pacjentom i obywatelom: Porozumienie 1 czerwca: <http://www.1czerwca.pl/>

wiedzy medycznej dotyczącej jednostek chorobowych, pełnej diagnozy i alternatywnych procedur leczniczych (Hallisay 2008:273-286; Cohen 2010:6-13). Można zaryzykować stwierdzenie, że „współcześni polscy pacjenci” to coraz częściej pacjenci „wzmocnieni”, których można określić mianem *empowered*. To pacjenci którzy przygotowują się do wizyty lekarskiej (korzystając z informacji internetowych), następnie - w wymiarze wirtualnym, chętnie dzielą się swoimi refleksjami, spostrzeżeniami, doświadczeniem, uwagami i radami (często na portalach medycznych można znaleźć ponad 110 tys. wpisów, np. na forum onkologicznym, stwardnienia rozsianego czy portalu dla osób niepełnosprawnych). To także pacjenci, którzy korzystają i uzupełniają wpisy na portalach, na których oceniani są konkretni lekarze (np. znanylekarz.pl, RankingLekarzy.pl, opinieolekarzach.pl, najlepszylekarz.pl czy mamzdrwoie.pl/rankingLekarzy). W obszarze działań zdrowotnych, podmiotem jest więc nie tyle osoba potrzebująca określonej formy pomocy medycznej, ale także (a może przede wszystkim) coraz lepiej znający swe prawa i poinformowany podmiot społeczny, na który oddziałują czynniki i zasady społeczne, ekonomiczne, polityczne, kulturowe (+ religijne) i psychologiczne (Mruk 2009:49-52).

W dobie tak znaczących przeobrażeń w profilu „pacjenta”, „świadczeniobiorcy”, „producenta”, zmianie ulega także nomenklatura modeli relacji lekarz-pacjent. W literaturze bioetycznej wyróżnia się: **model legalistyczny**, w którym uczestniczy lekarz i klient (*legalistic model: physician-client*), **model ekonomiczny**, konsumencki, w którym lekarz spotyka się z konsumentem (*economic, consumer model: physician-consumer*) i traktowany jest jak sprzedawca produktów medycznych. Zobowiązany jest do podania wszelkich informacji, wsłuchania się w życzenia pacjenta i bezkrytyczne przyjęcie jego decyzji, choćby była niezgodna z decyzją lekarza (podjętą w oparciu o wiedzę medyczną) czy też jego sumieniem. Pacjent decyduje, co jest dla niego korzystne (Biesaga 2008). Kolejny model **negocjacyjny i kontraktalistyczny**, to relacja w której lekarz prowadzi negocjacje z pacjentem i zawiera z nim swoistego rodzaju kontrakt (*negotiated contract model*). Lekarz i pacjent prowadzą negocjacje, i to procedury negocjacyjno-kontraktalistyczne determinują rozumienie tej relacji i stosowane zasady działania. Jeśli pacjent sobie czegoś życzy i w toku negocjacji lekarz zaakceptuje to stanowisko, to jest to „dobre” rozwiązanie. Ostatni z zaproponowanych, to **model religijny** (*religious model*), w którym relacja między lekarzem i pacjentem jest traktowana jako zobowiązanie moralne i religijne (Biesaga 2008).

Jednak niezależnie od deskryptywnych analiz rynkowo-marketingowych (często uwzględniających funkcjonowanie niepublicznych placówek medycznych), należy pamiętać o wymiarze racjonalnym, w którym

w trakcie statystycznych siedmiu minut wizyty lekarskiej (Szulc 2010), trudno jest zaspokoić i zrealizować podstawowe oczekiwania i prawa „współczesnego” pacjenta. Informatyzacja, postęp technologiczny i wirtualizacja w medycynie, to procesy w znaczący sposób wpływające na przebieg i jakość interakcji medycznych, należy jednak pamiętać, że w analizie bioetycznej zastosowane byłyby odmienne kryteria etycznego wartościowania.

3. Pacjent doby *empowered*, a etos zawodu lekarza

Powyższa prezentacja, w zarysie obrazująca zastosowanie wybranych e-narzędzi w marketingu zdrowotnym i nowoczesnych technologii komunikacyjnych w systemie opieki zdrowotnej, uwzględniająca analizę zmian zachodzących w profilu „współczesnych pacjentów” nie powinna być pozbawiona odniesienia do etycznej wykładni interakcji – wykładni deontologicznej. Otwartym problemem pozostaje kwestia – jak globalizacja, wirtualizacja, informatyzacja, technicyzacja procesów komunikacyjnych wpływa na przebieg relacji personalnych. Zdobytcze współczesnej techniki zarówno w medycynie, jak i marketingu medycznym mogą prowadzić do starć i konfliktów w obrębie norm, wartości, praw oraz zasad etycznych i moralnych. Skomercjalizowane, ukierunkowane na efektywność strategie działań medycznych mogą być źródłem sprzeczności interesów podmiotów uwikłanych w relacje medyczne.

We współczesnej etycznej refleksji medycznej często podejmowany jest wątek doniosłości odkryć nowych technologii, metod i narzędzi umożliwiających wdrażanie efektywniejszych procesów leczniczych, terapeutycznych i diagnostycznych (uwzględniających także nowoczesne techniki komunikacyjne). Przeciwwagą pozostają refleksje wskazujące na konieczność holistycznego podejścia do każdego pacjenta, człowieka uwikłanego w specyficzne uwarunkowania zdrowotne, środowiskowe, kulturowe czy religijne. Jednak niezależnie od rozwiązań systemowych (np. *e-systemów*), procedur prawnych czy regulacji dotyczących wdrażania zdobyczy technologicznych, to kompetencje etyczne osób zaangażowanych w interakcje o charakterze medycznym zabezpieczają właściwy ich przebieg. (...) *obecnie najbardziej powszechna staje się idea personalistyczno-etycznej humanizacji medycyny wyrażającej się w deontologii medycznej, wpływającej na kształtowanie etosu pracowników zawodów medycznych* (Nawrocka 2008:8). Jednak, czy etos zawodowy wpisuje się także w działania uwarunkowane procedurami formalnymi, ukierunkowanymi przede wszystkim na efektywność...? Tak, bo stosunek oparty na zaleceniach, procedurach, w którym lekarz bardziej będzie czuwał nad tym, aby postępować zgodnie z obowiązującymi przepisami, niż nad przebiegiem leczenia i jego konsekwencjami, grozi dramatycznymi konsekwencjami oraz dehumanizacją medycyny. *Świadczą o tym i poczynna-*

nia organizatorów i kodyfikatorów służby zdrowia, gdzie pojęcie „pomoc lekarska” staje się „usługą”, lekarz – „usługodawcą”, a pacjent – „klientem” (Brzeziński 2002:61). Całokształt stosunków lekarz-pacjent (niezależnie od stosowanej nomenklatury) jest złożoną i wielopoziomą interakcją, w której oprócz procedur, regulacji prawnych najistotniejsze wydają się właśnie zasoby osobowościowe: *Nie będzie dobrym lekarzem, kto nie jest dobrym człowiekiem* (Brzeziński 2002:58).

Autentyczność, wiarygodność, uczciwość i zaangażowanie wszystkich pracowników placówek medycznych, to zasady które powinny cechować przebieg współczesnej komunikacji w ochronie zdrowia, niezależnie od miejsca jej przebiegu (zarówno podczas kontaktów interpersonalnych, jak i form pośrednich, wirtualnych, np. w mediach społecznościowych) (Olesch 2012:10). Tym bardziej, że jak pokazuje historia, we wszystkich formach działalności leczniczej ważną rolę odgrywał zawsze sposób rozmowy z chorym i członkami jego rodziny. Ujawniała się wówczas wrażliwość humanistyczna lekarza na niepokoje chorego (Rużyło 2006:26). Znaczenie to zostało także dostrzeżone w działaniach marketingowych, budowaniu wizerunku współcześnie funkcjonujących placówek medycznych. Wizerunek budowany w oparciu o proces komunikacji sprawia, że szczególnego znaczenia nabierają czynniki kształtujące jego przebieg. Zwraca się uwagę na podstawowe zasady, takie jak: skupienie się nie na problemie a na osobie, zaangażowanie się lekarza wobec pacjenta, zachowanie się lekarza jako humanistycznego profesjonalisty, ośrodkiem zainteresowania uczynienie pacjenta, podmiotowe traktowanie pacjenta, przyjęcie postawy cierpliwego nauczyciela, okazanie współczucia, utrzymywanie więzi, czy słuchanie tego co mówi pacjent (Gordon 1999:29-30). Peter Drucker, przewidując zachodzące zmiany postrzegał marketing (...) *jako formę reprezentowania klientów* (Kotler, Shalowitz, Stevens 2011:28). I faktycznie - wachlarz narzędzi komunikacyjnych stosowanych przez placówki medyczne stale jest wzbogacany, te stosowane dotychczas, to np.: wydarzenia dla pacjentów, podnoszenie wewnętrznej jakości usług, szkolenia personelu pierwszego kontaktu, wprowadzenie standardów obsługi pacjenta, nowoczesne rozwiązania jak *e-rejestracja*, czy konta zdrowia, zaangażowanie w programy certyfikacji i akcje społeczne (np. „Rozdzielć po ludzku”, „Szpital bez bólu”), aktywność w zakresie promocji zdrowia (zob. Karski 2009, Tannahill 2008) i profilaktyki, pielęgnowania kontaktu z pacjentem poprzez elektroniczne narzędzia komunikacji pośredniej (blogi lekarzy, facebook, newslettery, aplikacje), zaangażowanie w życie społeczności lokalnej, organizacja wspólnych przedsięwzięć i akcji z fundacjami.

Zakończenie

Podsumowując, niezależnie od podejmowanych akcji i działań, wdrażanych nowoczesnych rozwiązań technologicznych i komunikacyjnych, istotne jest, aby relacją lekarz-pacjent (podkreślaną także w marketingu medycznym), pozostało faktyczne spotkanie, podczas którego kontakt lekarza z pacjentem będzie opierał się na obustronnym rozwiązywaniu problemów; aby centralnym punktem wzajemnego kontaktu był pacjent; aby był to kontakt otwarty, dwukierunkowy, opierający się na wzajemnej zależności, wzajemnym szacunku i zaufaniu. Lekarz powinien pełnić w nim nie tylko rolę specjalisty ale także edukatora-doradcy; jego główną zasadą działania powinna być troska o pacjenta; troska przejawiająca się także w szacunku dla autonomii pacjenta. Pacjent powinien być aktywnym współuczestnikiem procesu leczenia (który zdobywa we własnym zakresie wiedzę niezbędną do przedyskutowania propozycji lekarza), podejmujący wraz z lekarzem decyzję i będący za nią odpowiedzialny. Lekarz powinien słuchać pacjenta oraz posiadać umiejętności skutecznego komunikowania się z nim (Barański 2002 :161). Powinna być to relacja charakteryzująca się intelektualną uczciwością, roztropnością i empatią.

Bibliografia:

1. Anderson O. W., 1972, *Health Care: Can There Be Equity? The United States, Sweden, and England*, Wiley, New York.
2. Badanie NetTrack, <http://www.egospodarka.pl/92730,Internet-w-Polsce-XI-2012-I-2013,1,12,1.html> (2013-03-29).
3. Barański J., 2002, *Interakcja lekarz – pacjent* [w:] J. Barański, W. Piątkowski (red.), *Zdrowie i choroba, Wybrane problemy socjologii medycyny*, Oficyna Wydawnicza ATUT, Wrocławskie Wydawnictwo Oświatowe, Wrocław.
4. Biesaga T., 2008, *Autonomia lekarza i pacjenta a cel medycyny*, „Medycyna Praktyczna.Psychiatria”, 2008/02.http://www.mp.pl/etyka/index.php?aid=26784&_tc=B55F5774FC6FBFBFE3D0AD56E0924A60 [za:] Donovan D.K., 2000, *The physician-patient relationship* [w:] Thomasma D. C., Kissell J. L. (red.), *The health care professional as friend and healer*, Georgetown University Press, Washington.
5. Brzeziński T., 2002, *Etyka lekarska*, Wydawnictwo Lekarskie PZWL, Warszawa.
6. Cofta S., 2013, *Czas na recenzowanie informatyzacji*, „Gazeta Lekarska”, nr 4.
7. Cohen E., 2010, *The Empowered Patient*, Ballantine Books, New York.
8. Dobska M., Dobski P., 1999, *Marketing usług medycznych*, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa.

9. Gilligan C., Lowe R., 1995, *Marketing and Health Care Organizations*, Radcliff Medical Press, Oxford-New York.
10. *Generalny Inspektorat Ochrony Danych Osobowych*: <http://www.rynekzdrowia.pl/IT-Telemedycyna/Bezpieczenstwo-danych-zaden-system-informatyczny-nie-wyreczy-czlowieka,128871,7.html>
11. Gordon T., 1999, *Pacjent jako partner*, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa.
12. Hallisay J., A., 2008, *The Empowered Patient. Hundreds of life-saving facts, action steps and strategies you need to know*, Bold Spirit Press, San Francisco.
13. 13.Health2.0/, http://www.osoz.pl/osoz/web/osoz-cms/start#Scena_1
<http://medtube.pl/tribune-pl/2012/10/zdrowie-2-0-trend-ktory-zmienia-medycyne>.
14. Jakubiak M., Strzałkowska K., 2013, *e-Doktor*, „Gazeta Lekarska” nr 4
15. Karski J., 2009, *Promocja zdrowia dziś i perspektywy jej rozwoju w Europie*, CeDeWu Centrum Doradztwa i Wydawnictw, Warszawa.
16. Kłeczek R., Kowal W., Waniowski P., Woźniczka J., 1992, *Marketing – jak się to robi*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław-Warszawa-Kraków.
17. Kotler P. Shalowitz Joel, Stevens Robert J., 2011, *Marketing strategiczny w opiece zdrowotnej*, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
18. Kuźma M., 2012, *Skuteczne narzędzia e-marketingowe*, „Czasopismo OSOZ”, nr 10.
19. Malec J., 2012, *Polski pacjent w Internecie*, „Czasopismo OSOZ”, nr 10.
20. Mruk H., 2009, *Marketing gabinetów lekarskich na rynku usług zdrowotnych*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
21. Nawrocka A., 2008, *Etos w zawodach medycznych*, Wydawnictwo WAM, Kraków.
22. Nazarko-Ludwiczak E., 2012, *Pacjenci doby empowered*, „Czasopismo OSOZ”, nr 10.
23. *Ogólnopolski System Ochrony Zdrowia (OSOZ)*
http://www.osoz.pl/osoz/web/osoz-cms/start#Scena_1
24. Olesch A., 2012, *Ludzka twarz ochrony zdrowia*, „Czasopismo OSOZ”, nr 10.
25. *Porozumienie 1 czerwca*: <http://www.1czerwca.pl/>
26. Perechuda K., Kowalewski M., (red.), 2008, *Zarządzanie komercyjną firmą medyczną*, Wolters Kluwer Polska, Kraków.
27. Roemer M. I., 1985, *National Strategies for Health Care Organization: a world overview*, Health Administration Press, Ann Arbor.
28. Rużyłło E., 2006, *Lekarz-przyjaciel człowieka*, Oficyna Wydawnicza „Stopka”, Łomża.

29. System ZIP: <https://zip.nfz.poznan.pl/ap-zip-user/>.
30. Szulc R., 2010, *Zagrożenie relacji lekarz-pacjent we współczesnej praktyce medycznej*, <http://www.mp.pl/etyka/?aid=38539>.
31. Tannahill A., 2008, *Beyond evidence – to ethics: a decision-making framework for health promotion, public health and health improvement*, „Health Promotion International”, nr 23 (4).
32. Wojnarowicz-Głuszek B., 2012, *Kontrola zdrowia on-line*, „Czasopismo OSOZ”, nr 10.
33. www.okp.gov.pl

Modern Information Technology in Healthcare Professions. Internet E-tools, the Patient in the Age “Empowered” and the Ethos of Medical Profession

Summary

Over the last few years the significant changes in the field of healthcare have been observed. Not only have the structure, organization and the range of services changed, but also the expectations of patients and, in consequence, the physician-patient, health care staff-patient, managers-workers, and institution-environment communication patterns have altered. The healthcare services market, the techniques of that market information dissemination, the methods and tools of healthcare clients winning undergo a transformation these days.

The patient, beneficiary (in law) or client (in marketing) is one of the factors conditioning the marketing tools and strategy choice. The patient who ‘undergoes a peculiar metamorphosis’ forces the medical professional and managers to adapt to the changes in their profile. Modern patients, who increase the medical knowledge, on the Internet mostly, are much more aware of their rights, discuss the diagnosis in discussion forums and expect services of high quality. They wish to collaborate with the medical professionals in the course of treatment and they set the physicians a high target. Moreover, patients wish to manage and control their health online.

Key words: modern information technology, medical profession, empowered patient, e-tools.

*Lukasz Skiba*¹

Politechnika Częstochowska

Nowoczesne technologie – szansa czy zagrożenie dla humanizowania komunikacji międzypracowniczej?

Każdy z nas korzysta z wielu urządzeń telekomunikacyjnych i informacyjnych, i tak już do nich przywykliśmy, że przestaliśmy się im dziwić i je podziwiać

(Goban-Klas 1999:13)

Abstrakt

Postawione w tytule pytanie autor artykułu pozostawia do końca otwartym. Po zdefiniowaniu humanistycznej komunikacji skupiono się na omówieniu wybranych, najnowszych zdobyczy technologicznych mających znaczenie dla usprawnienia procesu komunikacji (telefon, radio, telewizor, komputer, urządzenia mobilne - laptop, netbook, nettop, ultrabook, smartfon, tablet, itp.). W trakcie ich charakterystyki dokonano analizy, czy owe zdobycze technologiczne wpłyną pozytywnie, czy też będą mieć znaczenie przeciwne dla zdefiniowanego wcześniej humanistycznego charakteru komunikacji międzypracowniczej, jak i ogólnoludzkiej. W niniejszym artykule o charakterze teoretyczno-analitycznym, starano się wskazać te miejsca/sytuacje newralgiczne, w których można nie mieć jasności, co do tego, jaki charakter będą miały zdobycze technologiczne na humanistyczność komunikacji.

Słowa kluczowe: humanizacja, komunikacja, nowoczesne technologie.

Wstęp

Obecnie trudno sobie wyobrazić życie bez Internetu. A przecież czasy jego braku nie są wcale tak odległe, gdyż przypadają jeszcze na lata dziewięćdziesiąte XX wieku. W Polsce pierwsze analogowe łącze internetowe posiadał 19 listopada 1990 r. Instytut Fizyki Jądrowej w Krakowie, a dzień później za jego pomocą odebrano pierwszego w naszym kraju e-maila. Na wysłanie z Polski e-maila trzeba było poczekać jeszcze niespełna rok, bo do 17 sierpnia 1991 r. (Wydział Fizyki Uniwersytetu Warszawskiego – Centrum Komputerowe Uniwersytetu w Kopenhadze). Dopiero² w cztery lata później

¹ E-mail: lukabi@wp.pl

² W porównaniu z dzisiejszym tempem postępu w tej dziedzinie.

(1995 r.) powstaje pierwszy polski portal internetowy pod nazwą Wirtualna Polska, zaś pojawienie się Windowsa95 rewolucjonizuje możliwość upowszechniania się Internetu, a wraz z nim nowoczesnych technologii i narzędzi komunikacji. Niemniej gwałtowny wzrost popularności Internetu, (swoisty bum) przypada na rok 2003 r. Jak łatwo zatem zauważyć Internet towarzyszy Polakom w codziennym życiu od około 10 – 15 lat, co skłania do refleksji, że na naszym rynku pracy funkcjonuje już pokolenie, które nie zna świata bez telefonu komórkowego i Internetu.

Dziś przy pomocy np. komputera stacjonarnego, laptopa, tableta, smartfona, możemy łączyć się przewodowo lub bezprzewodowo (wi-fi, bluetooth) z osobami na całym świecie. Satelitarny lub naziemny cyfrowy przekaz sygnału sprawia, że wiadomości docierają błyskawicznie, a połączenie ma znakomitą jakość. Komputer (i urządzenia zbudowane w oparciu o jego sposób działania) stał się powszechnym i pożądanym narzędziem pracy i rozrywki, bez którego nie umiemy sobie już wyobrazić możliwości sprawnego funkcjonowania społeczeństw, gdyż: programy komputerowe kierują procesami technologicznymi, są niezbędne w procesie administracji i zarządzania, umożliwiają także szybki i bezkolizyjny obieg informacji. Język jakim posługują się ludzie ery elektronicznej komunikacji wdarł się nie tylko do mowy potocznej, ale (głównie dla najmłodszego pokolenia) stał się czymś więcej, a mianowicie, stał się stylem życia. Tylko dzięki odkryciu komputera i Internetu, idea „globalnej wioski” połączonej sieciami teleinformatycznymi mogła stać się faktem. Lecz właśnie ten fakt możliwości powstania nowych mediów wywołuje cały szereg dylematów ekonomicznych, prawnych, etycznych itp.

W związku z powyższym w niniejszym opracowaniu skupiono się jedynie na zjawisku możliwości dehumanizacji życia organizacji (pracowników) wywołanej nowoczesnymi formami komunikacji elektronicznej ujętej z perspektywy rozważań etycznych. Spróbujemy odpowiedzieć na pytanie: Czy świat opanowany przez nowe techniki komunikacji jest jedynie miejscem zautomatyzowanych, odczłowieczonych procedur, czy raczej świat ten ukazuje się jako przestrzeń w której dochodzi do idealnej wręcz komunikacji międzyludzkiej? Innymi słowy: czy nowe techniki komunikacji są dla ludzkości wybawieniem, czy też zgubą?

Dla potrzeb niniejszego opracowania dehumanizacji kontaktów międzyludzkich będziemy upatrywali w odcieśnieniu komunikacji, z jakim mamy do czynienia podczas porozumiewania się w sieci, przy udziale zaawansowanych technologicznie narzędzi komunikacji. W związku z powyższym za komunikację która odpowiadałaby standardom humanizmu (w pełni zgodną

z naturą ludzką), uznamy tylko tą w kontaktach twarzą w twarz (face to face)³ (Kulczycki 2012:18-22).

1. Telefon

Przekaz telefoniczny zawiera treści najważniejsze dla osób komunikujących się, zatem sprzyja on werbalizowaniu kwintesencji tego chcemy przekazać, czyli tego co myślimy, przeżywamy i czujemy. Specyfika kontaktów telefonicznych wymusza na ich uczestnikach wzajemną uwagę w stosunku co do treści przekazywanych. W związku z tym, jest to komunikacja bardzo zaangażowana, szanująca podmiotowość drugiego człowieka. Można nawet powiedzieć, że podmiotowy charakter jest na znacznie wyższym poziomie niż podczas kontaktów bezpośrednich, gdyż one zazwyczaj wraz z czasem trwania rozmowy, tracą na zaangażowaniu stron i osoby coraz bardziej rozpraszają swoją uwagę. Wydaje się, że powodem takiego stanu rzeczy może być zatracanie przez ludzkość zdolności rozmowy. Coraz częściej mówimy do siebie, słuchamy, ale nie słyszymy. Przykładem może być człowiek wołający w tłumie o pomoc i nie otrzymujący jej – mimo, że wszyscy słyszeli, ale nikt nie usłyszał, do nikogo nie przebił się z przekazem. Nikt nie zrozumiał potrzeby tego człowieka, nie odczuł empatii, nie zobaczył człowieka w człowieku, czyli mieliśmy do czynienia z tzw. znieczulicą społeczną.

Definicja komunikacji interpersonalnej zakłada, że jest to proces dwukierunkowy, zatem samo mówienie i bycie słyszalnym, to jeszcze nie rozmowa. Postępujący kryzys rozmowy jest znakiem naszych czasów: przekrzykujący się rodzice, sąsiedzi, koledzy z pracy, politycy, to znane wszystkim obrazy. Niechęć do wsłuchiwanie się w argumenty Drugiej osoby, brak szacunku, agresja, wulgarny język, to również tylko wybrane przejawy owego kryzysu rozmowy. Poszukiwaniu sposobu na porozumiewanie się/rozmowę z pewnością sprzyjają nowe techniki i narzędzia komunikacji. Jak już była o tym mowa, wykorzystywanie nowych technologii niweluje w pewnym stopniu osamotnienie, izolację (choćby tylko doraźnie i czasami pozornie), oraz stwarzają możliwości poszukiwania porozumienia na różnych platformach kontaktów międzyludzkich.

2. Radio i telewizor

Nieco innym sposobem komunikacji będzie jednostronne komunikowanie przez nadawcę swych myśli, spostrzeżeń, poglądów odbiorcy. Owemu rodzajowi komunikacji zwanej społeczną służy wynalazek radia i telewizji. Zasada sposobu ich przekazu jest podobna z tym oczywiście, że w przypadku radia wykorzystuje się tylko fale dźwiękowe (audio), a w przypadku telewizji

³ Zainteresowanych zagadnieniem definicji komunikacji odsyłam do jednej z prac E. Kulczyckiego, który dość obszernie omawia sposoby jej rozumienia.

również wizję (video). Z uwagi na analogię tych narzędzi komunikacji proponuję skupić się na telewizji, która stwarza szerszy wachlarz oddziaływać komunikacyjnych dzięki połączeniu dźwięku z obrazem.

Świat pokazywany w telewizji, zastąpił człowiekowi realny świat. Fikcje wykreowane w filmach sciencefiction, fantazy, sensacyjnych, horrorach, itp. zaburzają człowiekowi, granicę pomiędzy tym co jest prawdziwe, a tym co stanowi tylko wymysł. Pomieszane tych dwóch porządków przez telewizję sprawia nawet coś więcej, a mianowicie to, że to rzeczywistość wykreowana na ekranie staje się punktem odniesienia do którego będzie musiała się upodobnić/dostosować realna rzeczywistość – „samospełniające się proroctwo”.

Możliwość oddziaływania połączeniem słowa, muzyki i innych dźwięków, obrazami, ich zbliżeniami, powtórkami, kolejnością przedstawiania itp. daje niesamowite możliwości wpływania na odbiór przedstawianych zdarzeń, treści, prezentacji poglądów bądź sylwetki. Telewizja sprawia, że zaczynamy żyć w innym świecie: - lepszym, gdy telewizja przedstawia świat jako miejsce miłości i przyjaźni; - gorszym, gdy koncentruje się wyłącznie na wojnach i konfliktach.

Ludzie za sprawą telewizji, coraz rzadziej realnie angażują się w ważne dla państwa i społeczeństwa sprawy. Mimo dezaprobaty lub poparcia dla jakichś poglądów wolimy siedzieć przed telewizorem czekając na czyjąś gotową wizję, niż samemu wyrobić sobie zdanie poprzez uczestnictwo (w debacie, spotkaniu z..., wiecu, pochodzie, manifestacji, strajku itp.), dzięki oglądowi całości, a nie dowolnie posklejanych fragmentów. Widz staje się podglądaczem, bez możliwości aktywnego patrzenia na świat. Bezkrzytycznie wierzącym w świadectwo prawdy⁴ przedstawianych mu zdjęć, filmów, nagrań. Występująca w niektórych przedsiębiorstwach wewnętrzna, tzw. przemysłowa telewizja pełni analogiczną rolę w rękach właścicieli lub zarządów tych przedsiębiorstw, co telewizja ogólnie dostępna (publiczna i komercyjna) w rękach polityków, czyli informacyjno-propagandową⁵.

3. Komputer

O ile telefon, radio i telewizor możemy zaliczyć już do dość starych (bo około 60 letnich)⁶ narzędzi komunikacyjnych, których jakość techniczna przekazu jest oczywiście stale podnoszona dzięki zastosowaniu najnowszych technologii (telefonii komórkowej, telewizji 3D; a wszystkie w jakości HD),

⁴ Tzw. świadkowie prawdy.

⁵ Zdaję sobie sprawę, że współczesna telewizja to również programy kulturalne, naukowe, rozrywkowe, sportowe itp. mimo to, zasady ich tworzenia, upowszechniania i działania na odbiorcę uważam za podobne.

⁶ Mówię o ich upowszechnianiu się w Polsce.

o tyle to do komputera należy około 20 ostatnich lat. Można by powiedzieć, że podłączony do sieci internetowej komputer jest hybrydą telefonu i telewizji⁷ tworzącą zupełnie nową jakość komunikacji. Dla rozwoju firm, a dzięki temu i gospodarki kraju owa komunikacja jest niewątpliwie szalenie istotnym czynnikiem. Szybka możliwość sprzedaży, kupna, wymiany towarów/usług, możliwość prezentacji firmy, towaru/usługi, możliwość sprawdzenia opinii o nich, to wszystko bez wątpienia poprawia jakość i prędkość robienia interesów, czemu służy cały szereg narzędzi komunikacji z użyciem komputera⁸. (Panek 2012:70-71).

Jak można zatem zauważyć, technicznie w kontaktach biznesowych komputer jest narzędziem, które już chyba ponad wszelką wątpliwość udowodniło swoją przydatność. A jak ma się zastosowanie komputera w codziennej zwykłej komunikacji pomiędzy członkami rodzin, przyjaciółmi, kolegami ze szkoły/pracy, czyli ogólnie rzecz ujmując między znajomymi? Żyjemy w czasach wolnego rynku, rządów pieniądza, gdzie człowiek w pogoni za mamoną emigruje po całym świecie, do czego zmusza dwucyfrowy procent bezrobocia w naszym kraju. Natomiast ci Polacy, którzy mają pracę, mogą liczyć jedynie na marne warunki pracy i płacy. Tłumaczenie się przez pracodawców „kryzysem” i szantaż zwolnieniem⁹, to powszechny dzisiaj standard. Oddalenie od bliskich, zapracowanie i zmęczenie sprawia, że ludzie mają coraz mniej siły i czasu na realne (cielesne) podtrzymywanie kontaktów rodzinnych i towarzyskich. Pracodawcom również nie zależy (nie mają w tym interesu), by ich pracownik rozpraszał się w kontaktach osobistych¹⁰, ich życzeniem jest raczej, by owe kontakty były wyłącznie służbowe krótkie, precyzyjne, i tylko tam gdzie są niezbędne.

W wyniku powyższych uwarunkowań nakładających się na siebie, stale postępuje społeczne *zjawisko ludzkiej alienacji*. I pewnie społeczna natura zmusiłaby człowieka do fizycznego poszukiwania innej osoby, lecz w tym miejscu pojawiają się z pomocą nowe technologie komunikacyjne. Obecnie zjawiskiem obserwowanym wcale nie tak rzadko, jest komunikacja pomiędzy dwiema (i więcej) osobami siedzącymi w tym samym pomieszczeniu, którzy wolą porozumiewać się przy pomocy komunikatorów internetowych, niż zamienić z koleżanką/kolegą kilka zdań w realnym świecie. W związku z tym nasuwa się pytanie: Dlaczego, kiedy człowiek ma możliwość wyboru rodzaju komunikacji, wybiera tę wirtualną? Czyżby przyzwyczajenie, które stało się dla nas drugą naturą? Zwróćmy uwagę, że ludzie tzw. starszej daty,

⁷ Sądzę, że telewizja ewoluowała z radia (które zachowało również swą pierwotną formę), zatem pomijam w niniejszym wyliczeniu radio uznając, że wszystkie jego przymioty zawiera w sobie również doskonalsza telewizja.

⁸ Obszerny repertuar owych narzędzi prezentuję za A. Sobczak oraz M. Żmigrodzkiem.

⁹ Wysokie bezrobocie znacznie ułatwia ten proceder.

¹⁰ Zwłaszcza w trakcie godzin pracy i przy użyciu służbowych narzędzi komunikacji.

którzy nie posiadli umiejętności posługiwania się komunikatorami internetowymi będą nadal dążyli do kontaktów bezpośrednich¹¹, mają rzecz jasna nadal taką naturalną potrzebę. Wydaje się jednak, że przepaść w sposobie komunikacji jaki preferuje starsze i młodsze pokolenie, nieco zasypuje tworząc most międzypokoleniowy, jest narzędzie komunikacji w postaci telefonu.

Jednakże posługiwanie się telefonem, czy też cyfrowym słowem pisanym wywołuje niejednokrotnie u osoby, która to robi (szczególnie u młodego pokolenia), poczucie wypełnienia obowiązku:¹² bycia z najbliższymi, panowania nad wieloma sprawami w jednym czasie – i nie daje im to takiej frajdy jak korzystanie z technologii internetowych. Mało który pracownik również może pozwolić sobie dziś na luksus nie posiadania telefonu, bądź możliwości jego wyłączenia – no chyba, że podczas świąt (Sławkowa 2004:199). Jednak czy owo telefoniczne wypełnianie obowiązku i panowanie nad sprawami to nie fikcja? Przyjrzyjmy się kilku przykładom: Czy rodzic mówiący przez telefon do swego dziecka, że widział je w Internecie, jak występowało w szkolnym teatryku to, to samo co rodzic siedzący na sali podczas występu dziecka i informujący je o swoich odczuciach? Czy małżonek/rodzic/przyjaciel kontaktujący się z chorą żoną/dzieckiem/przyjacielem z użyciem telefonu to, to samo co bliski siedzący przy łóżku? Czy telefon/komunikatory internetowe są w stanie bezterminowo utrzymać związek na odległość? Czy pracownik chwalony lub ganiony przez kierownika na odległość to, to samo co zaproszenie go przez kierownika do swego gabinetu i rozmowa w cztery oczy?

Podobne pytania retoryczne można by mnożyć w nieskończoność, jednakże i tych kilka powinno nam jasno uświadomić różnicę jakościową pomiędzy komunikacją realną a wirtualną. Niejednokrotnie komunikacja realna/cielesna zarówno werbalna, jak i język ciała, jest nie do zastąpienia przez techniczne zdobycze komunikacyjne nauki.

Niewątpliwie ważną kwestią jaką należy podjąć przy okazji omawiania roli komputera wraz z Internetem w kontaktach międzyludzkich, jest **zjawisko anonimowości w sieci**. Tzw. czaty, czy fora, pełne są przykładów zuchwałej agresji, wulgaryzmów, oszczerczych oskarżeń itp. zachowań, niemających nic wspólnego z kulturą wypowiedzi, czy dyskusji. Osoby często niezrównoważone lub chore psychicznie ukrywają w sieci swoją prawdziwą tożsamość, (Struzik 2009:98-99) a przekonane o swej bezkarności zagrażają bezpieczeństwu innych ludzi, czego przykładami mogą być: molestowanie nieletnich; organizowanie się w sieci organizacji przestępczych/nielegalnych; czy

¹¹ W kręgach biznesowych nadal tego rodzaju komunikacja w odniesieniu do wspólnika, kooperanta, klienta jest nadal uważana jako ta wyższego stopnia, szlachetniejsza, wyrażająca szacunek do drugiej osoby, jako ta która buduje trwałe więzy pozaformalne.

¹² Kontrolowania lub bycia kontrolowanym.

jak ostatnio w naszym kraju rozsyłanie komunikatów e-mail o podłożeniu ładunków wybuchowych w 22 miejscach na terenie całej Polski¹³. Komputer wraz z Internetem daje możliwość stworzenia realnego zagrożenia przez wprowadzenie w błąd, wykorzystanie czyjejś łatwości, czy niewiedzy.

Kolejnym zjawiskiem mogącym budzić obawy/zastrzeżenia (związanym z komunikacją, przy pomocy komputera) jest język Internetu¹⁴. Język ten możemy zaliczyć do najbardziej „żywych”, czyli podlegających rozwojowi i zmianie. Aby być na bieżąco (trendy, cool), trzeba stale śledzić fora i modyfikacje opcji komunikatorów. Zbitki liter części kilku wyrazów, emotikony wyrażające uczucia, nowe nazwy na określenie rzeczy czy zjawisk, to tylko przykłady możliwości tego języka. Można zatem pokusić się o zadanie pytania: Czy język Internetu zagraża tradycyjnej formie języka? Wydaje się, że jednak nie, gdyż inne formy komunikacji posługujące się językiem tradycyjnym na to nie pozwolą. Owszem język ten niejednokrotnie będzie się wdzierał, zaśmiecał język tradycyjny lecz jest on zbyt silnie ugruntowanym by język Internetu mógł go wyprzeć. Co więcej język komunikatorów internetowych wydaje się nawet nie mieć ambicji do tego by wypierać język tradycyjny, przez co sam się nobilituje, że jest zrozumiałym tylko dla kasty wtajemniczonych. Należy zakładać, że język ten będzie funkcjonował obok języka tradycyjnego jako forma dodatkowa¹⁵.

W ostatnim czasie możemy obserwować coraz szerszy zasięg technologii „Web 2.0”. Technologia ta dzięki zwiększeniu wydajności komputerów i zastosowaniu odpowiedniego oprogramowania, jak i podniesieniu przepustowości łączy internetowych daje możliwość urozmaicenia komunikacji przez dzielenie się z innymi plikami tekstowymi lub zawierającymi inny rodzaj danych - zdjęciami, muzyką, filmami (Galanciak <http://...>).

Technologia Web 2.0 to kolejny wielki skok w przyszłość, jednakże sceptycy rozwoju tej technologii będą zwracali uwagę na takie zagrożenia jak m.in.: łamanie praw autorskich, czyli kradzież własności intelektualnej; możliwość rozpowszechniania pornografii, czy pedofilii; możliwość szpiegowania (śledzenia, podsłuchiwania) społeczeństwa; itp.

4. Laptop, Netbook, Nettop, Ultrabook, Smartfon, Tablet – urządzenia mobilne

Konkurenci rynku nowych technologii (branża IT) wciąż prześcigają się w pomysłach na stworzenie jak najlepiej dostosowanego do potrzeb zin-

¹³ Zdarzenie z 25.06.2013 r.

¹⁴ Nie mamy tutaj na myśli form będących przejawami patologii (np. wulgaryzmy) ponieważ te występują również w tradycyjnym języku.

¹⁵ Forma dodatkowa i wcale nie alternatywna. Trudno sobie wyobrazić by pracownik/student/spiker itp. mówili do odbiorcy wyłącznie w języku którym posługują się internauci.

dywidualizowanego odbiorcy, urządzenia komunikacyjnego. W przypadku urządzeń przenośnych istotną ich cechą poza rzecz jasną ciężarem, wielkością, ceną, funkcjonalnością itp., jest działanie bezprzewodowe¹⁶ oraz moduł GPS. Obydwa te elementy w połączeniu ze sobą oraz Internetem tworzą z tego typu urządzeń wyjątkowo użyteczne narzędzia. W każdym miejscu na świecie (oczywiście tam gdzie dociera zasięg danego satelity lub sieci naziemnej) i w każdym czasie możemy w czasie rzeczywistym (on-line) skontaktować się z inną osobą i zaferować jej komunikacje audio-video z dokładnym określeniem miejsca w którym się znajdujemy.

To wszystko sprawia, że dysponujemy narzędziem komunikacji o cechach komputera, tylko że urządzenie takie możemy zabrać wszędzie ze sobą a ono dodatkowo poinformuje nas/naszych znajomych/osoby w sieci, gdzie jesteśmy, albo jak gdzieś dotrzeć.

Dziś za pomocą sygnałów z urządzeń mobilnych: określa się natężenie ruchu na drogach i informuje o korkach; kierowcy ostrzegają się o wypadkach i innych utrudnieniach na drogach; przedsiębiorcy mają możliwość monitoringu swojej floty; są aplikacje pokazujące skupiska ludzi w kawiarniach czy klubach, miejsca gdzie tętni życie skoro są ludzie z urządzeniem mobilnym.

Granica ilości zastosowań tego typu urządzeń jest tylko ludzka pomysłowość oraz fakt chęci korzystania z nich przez użytkowników. Postawmy zatem kolejne pytanie: Czy korzystanie z urządzeń mobilnych stanowi „odczłowieczenie” kontaktów międzyludzkich? Oprócz wszystkich zalet i wad jakie zawierała komunikacja z użyciem komputera¹⁷, w przypadku urządzeń przenośnych dochodzi jeszcze identyfikacja miejsca w którym znajduje się rozmówca. A zatem człowiek w sieci przestaje już być tak do końca anonimowy, co należy uznać za element dyscyplinujący, podnoszący kulturę komunikacji i odpowiedzialności za słowo. Ponadto ów modem GPS montowany w tym sprzęcie może nawet podnieść sprawność komunikacji, będąc pomocnym w doprowadzeniu do bezpośredniego spotkania kontaktujących się ze sobą osób.

Wnioski końcowe

Z przeprowadzonych rozważań, uwzględniając przede wszystkim kontekst komunikacji międzypracowniczej, na czoło wysuwają się następujące wnioski:

1. Komunikacja międzypracownicza („pozioma” - między pracownikami szeregowymi, między kierownikami oraz komunikacja pomiędzy reprezentantami obydwu tych grup – „w górę” i „w dół”) służy głównie informo-

¹⁶ Zasilanie bateryjne, a połączenie z Internetem i innymi urządzeniami poprzez wi-fi lub bluetooth.

¹⁷ O czym pisałem już wcześniej.

waniu, koordynacji i dzieleniu się wiedzą w celu jak najsprawniejszej realizacji celów organizacji,

2. Nowe technologie komunikacji (głównie sieciowe) stają się coraz bardziej powszechne, również w organizacjach. Implementacja owych technologii znacząco poprawia sprawność działania tychże organizacji. Narzędzia oparte o najnowszą technologię stanowią czynnik konkurencyjny firm, które je posiadają. Stwarzają możliwość gromadzenia, przetwarzania i transferu informacji przy pomocy nowych form komunikacji wynikających z zaawansowania technologii i narzędzi komunikacji, którymi dysponuje organizacja,

3. Zaawansowane technologie pozwalają na wprowadzenie do firm nowoczesnych form edukacji i rozwoju pracowników, gdzie przekazywanie informacji/wiedzy odbywa się przy pomocy komunikacji sieciowej (np. e-learning),

4. Mimo wielu korzyści (ułatwień, przyspieszeń) jakie niesie dla organizacji komunikacja w oparciu o narzędzia sieciowe nie należy zapominać, że niemożliwa jest całkowita dehumanizacja procesu komunikacji międzypracowniczej. Podstawą relacji kierownik – pracownik (mistrz – uczeń, wykładowca – student) jest nie tylko przekaz wiedzy, informacji, poleceń, lecz relacje te opierają się również m.in. na szacunku wyływającym z autorytetu, ze wzorca budowanego na słownictwie, sposobie wysławiania się, kulturze osobistej, osobowości, ubiorze, postawie itp., czyli wszystkim tym, co daje się uchwycić w sposób zmysłowy i naśladować¹⁸.

Reasumując należy podkreślić, że świat wirtualny podobnie jak i realny tworzą ludzie i w związku z tym, główne problemy komunikacji w jednym, jak i drugim świecie wynikać będą z intencji tych, pomiędzy którymi dochodzi do komunikacji. W obydwu tych światach mamy do czynienia z „dobrem i złem”, „policjantami i złodziejami”, tego nie zmienimy, to leży w ludzkiej naturze. I właśnie na owej naturze należałoby oprzeć optymizm co do spojrzenia w przyszłość na humanizację kontaktów międzyludzkich. Ujmując za pomocą analogii (temat humanizacji/dehumanizacji komunikacji w sieci) nieco żartobliwie za prof. M. A. Krąpcem: (...) *ludzie mogliby rozmnażać się pod mikroskopem, ale naturalnie jest przyjemniej* – podobnie myślę, że jest z komunikacją.

¹⁸ Z rozmów ze studentami (jestem nauczycielem akademickim) wiem, że dobrowolnie nie zrezygnowaliby z możliwości bezpośredniego kontaktu z nauczycielem, dopuszczali możliwość e-learningu tylko w sytuacji bez wyjścia, czyli bez możliwości zdobycia wykształcenia w inny (tradycyjny) sposób. Poza argumentem możliwości bezpośredniego kontaktu z wykładowcą, promotorem oraz kolegami, dla uzasadnienia swojej opinii, dodawali ponadto: studenci zaoczní – mówili, że wizyta na uczelni jest, dla nich ucieczką od monotonii codzienności (dom, praca, dzieci); zaś studenci studiów dziennych – akcentowali możliwość wyjścia gdzieś z przyjaciółmi; kontakty i atmosferę w akademikach, stołówkach, czytelnich, kawiarniach itp. – tzw. życie studenckie; oraz możliwość znalezienia życiowego partnera.

Bibliografia:

1. Galanciak T., *Web 2.0 szansą dla humanistów* - <http://magazynt3.pl/Web-20-szansa-dla-humanistow/>
2. Goban-Klas T., 1999, *Media i komunikowanie masowe. Teorie i analizy prasy, radia, telewizji i Internetu*, PWN, Warszawa-Kraków.
3. Kulczycki E., 2012, *Teoretyzowanie komunikacji*, Wyd. Nauk. IF UAM, Poznań.
4. Panek G., 2012, *Nowe technologie komunikacyjne a zarządzanie wiedzą w organizacjach sektora publicznego*, Kwartalnik Internetowy „Komunikacja Społeczna”, nr 3.
5. Sławkowa E., 2004, *Naciśnij enter. Nowe media w przestrzeni tekstu poetyckiego*, [w:] M. Kita (red.), *Dialog a nowe media*, Wyd. UŚ, Katowice 2004.
6. Struzik E., 2009, *Problem komunikacji w rzeczywistości wirtualnej – nowe wzorce komunikacyjne a problem tożsamości podmiotu*, [w:] Kiepsa A., Sułkowska M., Wołek M. (red.), *Człowiek a światy wirtualne*, Wyd. UŚ, Katowice.
7. www.komunikacjaspoleczna.edu.pl

Modern Technologies – Opportunity or Threat to the Humanization of Interworkers' Communication**Summary**

Question which is posed in the title author leaves open by the end of the article. After defining the humanistic communication it was focused on the discussion of selected, recent technological achievements relevant to the improvement of the communication. Then it was analyzed whether these technological advances will have positive effects on the humanistic nature of the pre-defined interworkers' communication or on the contrary.

In this paper, characterized as theoretical and analytical, the author tried to identify those places or critical situations where it is not possible to have clarity as to what is the nature and impact of technological advances for humanization of interworkers' communication.

Key words: communication, modern technologies, humanism.

Satysfakcja pracownika w organizacji a jakość pracy

Abstrakt

Satysfakcja pracownika jest stanem emocjonalnym pracownika w organizacji, który odnosi się do jego stanu emocjonalnego a wynika z oceny własnej pracy lub doświadczeń z nią związanych. Organizacja zorientowana na pracownika powinna liczyć się z faktem, że jednostki, które zatrudnia oceniają ją poprzez pryzmat tworzonych warunków pracy, m.in. relacji międzyludzkich, zarobków, możliwości rozwoju etc. Organizacja jako system otwarty musi zaspokajać potrzeby otoczenia, a otoczenie potrzeby przedsiębiorstwa. Dostrzega się fakt, iż pracownik usatysfakcjonowany na swoim stanowisku efektywniej spełnia powierzone mu obowiązki, co przekłada się na lepszą jakość wykonywanej przez niego pracy. W celu zapewnienia jakości w każdym aspekcie pracy w organizacji należy zauważyć, że każda praca jest procesem w którym dochodzi do reakcji pomiędzy konsumentami (odbiorcami) a dostawcami (pracownikami) względnie przedsiębiorstwem. Jeżeli nie będzie systematycznie badać się pracy na stanowisku pracownika to nie można mówić o całkowitej, kompleksowej jakości ani o zarządzaniu przez jakość w tej organizacji. Konkurencyjna organizacja musi dbać o zatrudnienie kadry z wysokimi kwalifikacjami i doświadczeniem by w późniejszym procesie współpracy tak skutecznie motywować do działania aby mieć wymierne korzyści. Można zatem powiedzieć, że pracownicy są najcenniejszym zasobem każdego przedsiębiorstwa.

Słowa kluczowe: satysfakcja, pracownik, pracodawca, organizacja, jakość, jakość pracy, zarządzanie organizacją, konkurencyjność, zatrudnienie.

Wstęp

Zauważa się, że (...) *tradycyjne zasoby takie, jak kapitał, ziemia czy surowce przestają odgrywać kluczową rolę w walce konkurencyjnej między przedsiębiorstwami. Coraz większą uwagę zwraca się na wiedzę i doświadczenie zatrudnionych pracowników. Ich umiejętności a także chęć i zdolność ich właściwego wykorzystania, często przesądzają o strategicznej pozycji przedsiębiorstwa* (Kołakowski, Tabaszewska 2006:13). Można wskazać cztery powody, dla których inwestowanie w kapitał ludzki w organizacji jest ekonomicznie opłacalne (Fazłagić 2002: 26):

¹ E-mail: sew78@interia.pl

- pracownik wykształcony jest bardziej wydajny, potrafi szybciej adaptować się do zmian;
- lepsze kwalifikacje pozwalają pracownikom na szybsze uczenie się i lepsze wykorzystanie nowej wiedzy;
- wykształceni pracownicy są bardziej chłonni na innowacje, dostrzega się fakt, iż w społeczeństwie wykształconym wprowadzanie zmian zachodzi znacznie szybciej;
- wykształcone społeczeństwo będzie miało wyższy odsetek badaczy i naukowców w stosunku do społeczeństwa mniej wykształconego, to z kolei daje podstawę do rozwoju nauki i badań.

W celu osiągnięcia swoich celów strategicznych, odnoszenia sukcesów na tym polu i nie tylko, każde przedsiębiorstwo powinno zadbać o zatrudnienie najlepszej kadry pracowników. Należy pamiętać o tym, że gdy już obsada kadrowa istnieje w organizacji, należy poznawać jej potrzeby, oczekiwania wobec organizacji, tworzyć warunki do aktywnego doradztwa, planowania osobistego rozwoju, motywacji dla dobrej pracy a w efekcie satysfakcji pracownika (Kleniewski 1995:3).

M. Bugdol twierdzi, że (...) *aktualnie zakłada się, że na poziom satysfakcji wpływają warunki pracy, ale jednym z najsilniejszych bodźców są relacje interpersonalne, szczególnie zachodzące pomiędzy przełożonymi a podwładnymi. Choć nadal wielu badaczy wykazuje związki między satysfakcją a jakością pracy, czy satysfakcją klientów (szczególnie w usługach, tam gdzie dużą rolę odgrywają kontakty bezpośrednie), to jednak wysoki poziom satysfakcji pracowników wynika w dużej mierze z uzyskiwanych wyników pracy. Taką satysfakcję można łatwo zniszczyć (np. wprowadzając konkurencyjne systemy płacowe zmuszające do rywalizacji a nie współdziałania). Należy również zakładać, że satysfakcja wpływa pośrednio na satysfakcję klientów, ponieważ - jak dowodzą badania - usatysfakcjonowani pracownicy wykazują się dużym poziomem orientacji na klienta* (Bugdol 2010:7).

Satysfakcja z pracy odnosi się do sfery oczekiwań zatrudnionych osób, a więc nacechowana jest subiektywizmem i nie musi odzwierciedlać rzeczywistości. Pracownicy na podstawie własnych doświadczeń życiowych, obserwacji i wyznawanego systemu wartości dokonują oceny satysfakcji z pracy u danego pracodawcy. Ocena ta może znaleźć przełożenie na jakość pracy oraz możliwość wykorzystania ich potencjału dla firmy, dlatego pracodawcy coraz częściej korzystają z badań satysfakcji, postaw i motywacji pracowników, jako źródeł cennych informacji zwrotnych dla kierownictwa (www.hrstandard.pl).

Dostrzega się, że jakość należy traktować jako narzędzie doskonalenia wszystkich obszarów aktywności człowieka, również tych zawodowych. Ja-

kość to spełnienie wymagań i oczekiwań każdego pracodawcy, to droga prowadząca do jego satysfakcji, a satysfakcja to bardzo dobra i wiarygodna miara jakości (Skrzypek 2006:4). Organizacja musi dążyć do poprawy i doskonalenia jakości, co powoduje (Skrzypek 2005: 14): optymalizację kosztów, poprawę jej sytuacji, poprawę wizerunku, korzystniejszy jej odbiór przez otoczenie (konsumenta wewnętrznego i zewnętrznego). Jakość powiązana z efektywnością, produktywnością i wydajnością musi być celem każdego przedsiębiorstwa.

1. Satysfakcja pracownika a jakość pracy - podstawowa terminologia

Satysfakcja pracownika w organizacji określana jest jako pozytywne i negatywne uczucia oraz postawy, które odnoszą się do realizowanych przez pracowników obowiązków zawodowych. Może być określana jako pozytywna, jeśli osoba pracująca jest zadowolona z powierzonych zadań oraz warunków pracy bądź negatywna jeśli nie spełnia jego oczekiwań. Satysfakcja z pracy jest swoistą funkcją porównania wkładanych w nią zasobów danego pracownika a jej wynikami, którymi mogą być: awans, dodatkowa premia lub pochwała ze strony pracodawcy bądź innych osób, które oceniają jego pracę (Schulz, Schulz 2002: 296). Satysfakcja pracownika z pracy przekłada się na wyniki i rozwój firmy. Model Hesketta z Harvard Business School (The Service-Profit Chain) obrazuje tę właśnie zależność, mianowicie: Satysfakcja pracowników → Większa stałość zatrudnienia → Wyższa produktywność pracowników → Wzrost poziomu jakości usług → Wzrost lojalności Klientów → Rozwój przedsiębiorstw. Wysoka satysfakcja z pracy sprawia, że pracownicy bardziej angażują się w realizowane zadania, bardziej identyfikują się z firmą, a co za tym idzie są mniej skłonni aby ją opuścić. Wkładając większe zaangażowanie w pracę są bardziej produktywni, dzięki czemu wzrasta poziom świadczonych przez nich usług. To z kolei powoduje wzrost tak ważnej w dzisiejszych czasach lojalności konsumentów, korzystających z usług organizacji. Te wszystkie czynniki wspólnie przyczyniają się do rozwoju przedsiębiorstwa i wzrostu jego profitów. Zaangażowanie pracowników określić można jako chęć i zdolność pracowników do wkładania większego wysiłku w swoją pracę. Jest ono głównym wyznacznikiem osiągnięć całego przedsiębiorstwa. Satysfakcja, będąca jednym z głównych źródeł zaangażowania, przejawiać się może emocjonalnie, np. jako duma z pracy dla danej organizacji. Innymi słowy pracownik, dla którego liczy się prestiż, będzie angażował się w swoje zadania z większym wysiłkiem w instytucji cieszącej się uznaniem na rynku lub piastując stanowisko o nazwie budzącej respekt, czy społeczne uznanie. Satysfakcja może też przejawiać się racjonalnie, poprzez zrozumienie swojego sprawstwa, czyli zależności między włożonym własnym wysiłkiem a funkcjonowaniem całej organizacji. Trzeba mieć na

względnie to, że aby pracownik mógł w pełni zaangażować swój wysiłek w codzienną pracę należy dostarczyć mu odpowiednich, adekwatnych wzmocnień. Jest to o tyle cenne, że przyczynia się bezpośrednio do stworzenia i utrzymania grona lojalnych, zadowolonych konsumentów, co przekłada się na zwiększenie zysków całego przedsiębiorstwa (www.competitiveskills.pl). Biorąc pod uwagę niejednoznaczność pojęć jakości oraz pracy, należy stwierdzić, że jakość pracy również nie może być zdefiniowana bez przyjęcia określonego punktu widzenia.

J. Kordaszewski ujmuje w swojej definicji uczestników procesu pracy, konsumentów, organizację oraz otoczenie. Zauważa, że poprawa jakości pracy to zwiększenie korzyści dla każdej z tych grup. Dla pracowników oznacza to podnoszenie bezpieczeństwa, likwidację zagrożeń i uciążliwości, odpowiednie warunki medyczne i socjalne, sensowność treści pracy, świadomość jej użyteczności, tworzenie duchowych i materialnych wartości. Dodatkowymi korzyściami są partycypacja decyzyjna, stanowienie i przestrzeganie norm, zasad pracy i organizacji oraz obiektywizm w wynagradzaniu. Przedsiębiorstwo uzyskuje racjonalność w działaniu i dyspozycji zasobami oraz lepszy wynik ekonomiczny. Konsument otrzymuje lepszy wyrób, charakteryzujący się wyższym poziomem realizacji istotnych dla niego funkcji (Kordaszewski 1989:20-43).

Jakość pracy według M. Olędzkiego można określić jako (...) *wartość społeczną, wynikającą z jednostkowej, scalonej satysfakcji materialnej, uwarunkowanej kwalifikacjami i predyspozycjami do dobrej pracy oraz osiąganymi efektami pracy, ale również warunkami materialnymi i społecznymi środowiska pracy, dostosowanymi do współczesnych społecznych standardów jakości pracy* (Olędzki 1981:26).

Jakość pracy jest ściśle powiązana z pojęciami jakości produktu oraz jakości życia. Człowiek, który rozumie w sposób racjonalny stara się podnieść jakość i produktywność swojej pracy, ponieważ w ten sposób może podnieść jakość życia. Zmniejsza zatem nakłady niezbędne do osiągnięcia wyznaczonych celów i stara się poprawić warunki, w których praca jest wykonywana (Wawak 1998:7). Jakość pracy można również postrzegać poprzez jej efektywność. T. Kotarbiński efektywność postrzega jako połączenie sprawności - biegłości w danej dziedzinie - i skuteczności - umożliwienia zrealizowania celu (Kotarbiński 1965:113 -127). M. Kawecka i A. Rogowska dostrzegają następujące kierunki ścisłej zależności pomiędzy satysfakcją pracownika a jej wpływem na efektywność i jakość pracy w organizacji (Kawecka, Rogowska hpi.biz.pl: 1):

1. Satysfakcja z pracy sprzyja efektywności i właściwej jakości,
2. Efektywność wywołuje satysfakcję,
3. Satysfakcja z pracy i efektywność wzajemnie na siebie oddziałują,

4. Zależność pomiędzy satysfakcją z pracy, a efektywnością wykonywania zadań jest przypadkowa,
5. Zależność pomiędzy efektywnością, a satysfakcją z pracy, uwarunkowana jest występowaniem innych zmiennych,
6. Koncepcje alternatywne.

Odnosząc się do powyższej typologii można stwierdzić, że spełniony w pracy zawodowej pracownik przynosi wymierne korzyści firmie, przyczynia się do realizacji jej misji, wizji i celów. Zauważa się również, że poczucie skuteczności i efektywności w pracy, może być czynnikiem wywołującym zadowolenie u pracownika. Zarówno pozytywne efekty wywołują satysfakcję, jak i satysfakcja z pracy wpływa na osiąganie rezultatów. Duży wpływ na powiązanie satysfakcji z pracy z efektywnością pracowników, ma zaufanie do przełożonych, partycypacja w zarządzaniu i podejmowaniu decyzji, adekwatne do wykonywanych obowiązków i zadań pracowniczych wynagrodzenie, charakter pracy, jej złożoność, wreszcie predyspozycje osobiste, w tym samoocena, presja czasu, indywidualna potrzeba osiągnięć, motywacja, wykonywany zawód.

2. Motywowanie pracowników organizacji drogą do ich satysfakcji

Motywowanie podwładnych do pracy ma szczególne znaczenie dla efektywności organizacji i jej działalności (Gajda, Cichoń, Gaudy 2012:209-223), ale również do satysfakcji z wykonywanych obowiązków przez nich samych. Pozytywne motywowanie pracowników jest jednym z kluczowych priorytetów satysfakcji pracowników w organizacji. Polega ono na (...) *bezpośrednim włączeniu pracowników w nurt działalności organizacji i zapewnieniu niezbędnego zaangażowania zatrudnionych w pracę i obowiązki, z myślą o możliwie najlepszym wykorzystaniu ich kwalifikacji, umiejętności i uzdolnień w procesie realizacji celów organizacji. Motywowanie powinno także sprzyjać realizacji celów, jakie stawiają przed sobą pracownicy* (Niedzielski, Walkowiak 2000:51). J. Gajda zauważa, że oddziaływanie na motywację pracowników w organizacji nie należy do łatwego procesu, powodem jest zdolność człowieka do samoregulacji wyrażającej się w następujących formach zachowań (Gajda 2011:136):

- aktywnym poszukiwaniu informacji;
- samo nagradzaniu lub karaniu (porównywaniu się z innymi);
- samodzielnym planowaniu działań i dostosowywania warunków do ich realizacji.

F. Herzberg sformułował tezę, że (...) *im kwalifikacje pracownika są wyższe, a praca bardziej samodzielna i twórcza (a więc bogata w treść), tym wyższy jest poziom motywacji do pracy i większe efekty się z niej osiąga* (Herzberg [za:] Janowska 2010:107). Wyróżnił szereg czynników wywołujących satys-

fakcję i brak satysfakcji w życiu zawodowym człowieka. Wykryte czynniki podzielił na dwie grupy: „czynniki motywujące” i czynniki higieniczne (Herzberg [za:] Stewart 2002:174). Te drugie obejmują: wynagrodzenie, warunki pracy, nadzór. Nie należy zaliczać pieniędzy do grupy czynników higienicznych, ponieważ w niektórych kręgach spotkały się z wyrazem uznania (Ibidem).

Układem odniesienia teorii Herzberga jest założenie, że zadowolenie z pracy nie jest uwarunkowane czynnikami higienicznymi lecz czynnikami nazwanymi motywatorami, wzbogacającymi pracę. Wzbogacanie pracy w rozumieniu twórcy tej teorii oznacza przeprojektowanie (...) zakresu pracy oraz zapewnienie takich warunków pracy by sprzyjały zadowoleniu ludzi z pracy (Koźmiński, Piotrowski 2000:328). A. Kleniewski dostrzega fakt, iż (...) charakter stanowiska pracy ma wpływ na motywację pracowników. Kierownicy mają duży wpływ na cechy stanowiska i sposób ich odbioru przez pracowników. Chodzi tu o treść zadań do wykonania, o zakres odpowiedzialności i o system nagród związanych z efektywnością wykonywania zadań. Motywujące dla pracownika będzie poznanie wpływu jakości jego pracy na koszty, zysk, konkurencyjność zakładu a w rezultacie na jego płacę i pewność zatrudnienia. Musi też być określony opublikowany pożądany poziom jakości i efektywności pracy aby pracownik wiedział jak ma postępować dla uzyskania nagrody i uznania (Kleniewski 1995:5-6).

W związku z powyższym można stwierdzić, że do czynników motywujących, zapewniających pracownikom organizacji satysfakcję należą (Stewart 2002:174):

- uznanie, chodzi o to by menedżer doceniał wkład pracy poszczególnych jednostek tworzących organizację;
- osiągnięcia, menedżer powinien informować pracownika o wykonaniu zadania prowadzącego do osiągnięcia zamierzonego celu;
- zainteresowanie pracą, menedżer o umiejętnościach organizacyjnych potrafi umożliwić satysfakcję z wykonywania pracy;
- awansowanie, jest skuteczną motywacją pracowników a w efekcie prowadzi do maksymalizacji wyników całej organizacji;
- odpowiedzialność, przekazywanie podwładnym uprawnień do działania w imieniu pracodawcy.

Aby pracownicy mogli wykazać dążenie do własnego rozwoju zawodowego organizacje powinny stworzyć im odpowiednie warunki pracy oraz zachęcać do poszukiwania nowych możliwości (Taylor 2006:124). W opinii H. Januszka odzwierciedleniem rozwoju osobistego człowieka jest realizowanie kariery zawodowej (Januszek 2003:71). Przygotowanie pracowników do należytego wypełniania powierzonych im zadań i obowiązków umożliwi zdobywanie kolejnych szczebli kariery zawodowej (Krzepicka 2006:69).

Organizacje wychodząc naprzeciw potrzebom i aspiracjom pracowników mogą zatrzymać personel przed dobrowolnym odejściem z organizacji. Pracownicy, którzy dostrzegają możliwości własnego rozwoju na gruncie zawodowym odczuwają silne zadowolenie z pracy, dążą do osiągnięcia coraz lepszych wyników (Taylor 2006:124). Ukierunkowanie myślenia na podwładnych stanowi warunek konieczny do angażowania ich w podejmowanie inicjatyw na rzecz zdobywania coraz wyższej pozycji zawodowej w organizacji, która związana jest z osiągnięciem uznania i popularności w miejscu pracy (Krzepicka 2006:69).

Zakończenie

Organizacja chcąc osiągnąć sukces musi prowadzić działalność na konkurencyjnych i coraz bardziej dynamicznie zmieniających się rynkach. Niezbędnym warunkiem jej rozwoju stało się zarządzanie zorientowane na satysfakcję pracowników którzy nie tylko formułują, ale przede wszystkim realizują cele przedsiębiorstwa. Coraz większego znaczenia nabiera strategiczny rozwój zawodowy pracowników organizacji. O. Lundy i A. Cowling podkreślają, że: (...) *rozwój zawodowy menedżerów ma znaczenie strategiczne w tym sensie, że jest niezmiernie ważny jako ośrodek zapewniania odpowiedniej natury i składu kompetencji zawodowych menedżerów organizacji, które zabezpiecząby jej aktualną pozycję konkurencyjną, (...) oraz rozwijania kompetencji pozwalającej jej utrzymać lub zmienić pozycję konkurencyjną w przyszłości* (Lundy, Cowling 2000:274).

Natomiast J. Gajda twierdzi, że (...) *zarządzanie przez motywowanie wymaga zrozumienia tego, co wywołuje, ukierunkowuje i podtrzymuje zachowania pracowników. Sztuka mobilizowania pracowników do podejmowania wysiłku jest gwarantem sukcesu położonego w każdej dziedzinie. Menedżer - inspirator potrafi oprzeć wysiłek zespołu na moralnym partnerstwie, sformułowaniu celu, korzystnego dla organizacji i jej poszczególnych członków* (Gajda 2011:136).

Nowoczesne zarządzanie pracownikami w organizacji wymaga takiego podejścia do planowania karier, które opiera się na dążeniu do zintegrowania planów indywidualnych z planami organizacji. M. Kosterka podkreśla, że organizacje zmierną do pogodzenia celów pracowników (a tym samym ich satysfakcji) z własnymi potrzebami i możliwościami. Przygotowania organizacyjnych planów karier sprowadzają się do ustalenia realnych możliwości i preferencji pracownika. W tym celu można sporządzić organizacyjny plan rozwoju pozwalający rozpoznać potrzeby i wytypować kandydatów do awansu. Plan karier przybiera postać listy sukcesorów zawierającej nazwiska osób przewidzianych na określone stanowisko. Kolejnym przykładem planu karier jest schemat organizacyjny, w którym przy nazwiskach osób aktualnie pracu-

jących na danym stanowisku zostały umieszczone według kolejności priorytetowej nazwiska sukcesorów (Kostera 2006:121). Pracownicy mogą dążyć do zaspokojenia potrzeby samorealizacji i osiągnięcia zadowolenia z pracy zawodowej gdy poszukują interesujących stanowisk, a tym samym osiągają satysfakcję (Krzepicka 2006:87).

Podsumowując zauważa się, że satysfakcja pracownika jest stanem emocjonalnym pracownika w organizacji, który odnosi się do jego stanu emocjonalnego a wynika z oceny własnej pracy lub doświadczeń z nią związanych. Organizacja zorientowana na pracownika powinna liczyć się z faktem, że jednostki, które zatrudnia oceniają ją poprzez pryzmat tworzonych warunków pracy, m.in. relacji międzyludzkich, zarobków, możliwości rozwoju etc. Organizacja jako system otwarty musi zaspokajać potrzeby otoczenia, a otoczenie potrzeby przedsiębiorstwa. Dostrzega się fakt, iż pracownik usatysfakcjonowany na swoim stanowisku efektywniej spełnia powierzone mu obowiązki, co przekłada się na lepszą jakość wykonywanej przez niego pracy. W celu zapewnienia jakości w każdym aspekcie pracy w organizacji należy zauważyć, że każda praca jest procesem w którym dochodzi do reakcji pomiędzy konsumentami (odbiorcami) a dostawcami (pracownikami) względnie przedsiębiorstwem. Jeżeli nie będzie systematycznie badać się pracy na stanowisku pracownika to nie można mówić o całkowitej, kompleksowej jakości ani o zarządzaniu przez jakość w tej organizacji. Konkurencyjna organizacja musi dbać o zatrudnienie kadry z wysokimi kwalifikacjami i doświadczeniem by w późniejszym procesie współpracy tak skutecznie motywować do działania aby mieć wymierne korzyści. Można powiedzieć, że pracownicy są najcenniejszym zasobem każdego przedsiębiorstwa.

Bibliografia:

1. Bugdol M., 2010, *Satysfakcja pracowników z systemów zarządzania jakością*, „Problemy Jakości”, nr 2.
2. Fazlagić A., 2002, *Geneza i perspektywy zarządzania wiedzą*, „Problemy Jakości”, nr 10.
3. Gajda J., Cichoń S., Gaudy A., 2012, *System motywacyjny jako czynnik zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstwa* [w:] Krawczyk - Sokołowska I. (red.), *Zarządzanie przedsiębiorstwem w kontekście zrównoważonego rozwoju*, Sekcja Wydawnictw Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa
4. Gajda J., 2011, *Zarządzanie szkołą przez motywowanie gwarantem podnoszenia jakości pracy szkoły*, „Przegląd Naukowo - Metodyczny”, nr 4.
5. Janowska Z., 2010, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo PWE, Warszawa.

6. Januszek H., 2003, *Przeobrażenia w gospodarce i funkcjonowaniu przedsiębiorstw w Polsce*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
7. Kawecka M., Rogowska A., *Satysfakcja i zaangażowanie a efektywność pracowników. Wybrane uwarunkowania efektywności pracowników w organizacji*, „Human Performance Improvement” hpi.biz.pl
8. Kleniewski A., 1995, *Człowiek dla jakości - jakość dla człowieka*, „Problemy Jakości”, nr 1.
9. Kołakowski T., Tabaszewska E., 2006, *Zarządzanie jakością i zarządzanie wiedzą - płaszczyzny współdziałania w organizacji*, „Problemy Jakości”, nr 10.
10. Kordaszewski J., 1989, *Jakość pracy w PRL*, Ossolineum, Wrocław.
11. Kotarbiński T., 1965, *Traktat o dobrej robocie*, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk, Wrocław - Warszawa - Kraków.
12. Koźmiński A., Piotrowski W., 2000, *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo PWN, Warszawa.
13. Kostera M., 2006, *Zarządzanie personelem*, Wydawnictwo PWN, Warszawa.
14. Krzepicka A., 2006, *Rozwój i kariera pracownika we współczesnej organizacji* [w:] Piotrkowski K. (red.), *Zarządzanie potencjałem ludzkim w organizacji XXI wieku*, Warszawa.
15. Lundy O., Cowling A., 2000, *Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi*, Kraków
16. Niedzielski E., Walkowiak R., 2000, *Zarządzanie potencjałem społecznym w przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko - Mazurskiego, Olsztyn.
17. Olędzki M., *Kształtowanie jakości pracy. Propozycja dialogu*, Warszawa 1981.
18. Schulz D. P., Schulz S. E., 2002, *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
19. Skrzypek E., 2005, *Wpływ zarządzania jakością na konkurencyjność przedsiębiorstwa w warunkach Unii Europejskiej*, „Problemy Jakości”, nr 11.
20. Skrzypek E., 2006, *Ranga jakości w społeczeństwie wiedzy*, „Problemy Jakości”, nr 9.
21. Stewart D. (red.), 2002, *Praktyka kierowania*, Wydawnictwo PWE, Warszawa.
22. Taylor S., 2006, *Płynność zatrudnienia, Jak zatrzymać pracowników w firmie*, Kraków.

23. Wawak T., 1998, *Jakość pracy a jakość życia* [w:] *Polityka jakości polskich przedsiębiorstw w dobie integracji europejskiej*, materiały konferencji naukowej, Wiedeń.

Strony internetowe:

www.hrstandard.pl

www.competitiveskills.pl

Employee Satisfaction in the Organization and Quality of Work**Summary**

The satisfaction of the employee is an emotional state of the employee in the organization which is being related to the emotional state and results from the evaluation of the own work or experience associated with it. The organization orientated to the employee should count with the fact that the individuals who employs evaluate it through the prism created working conditions, including human relationships, earnings, development potentialities etc. The organization as the open system must meet the needs of surroundings, but surrounding the needs of the enterprise. It recognizes the fact that the employee is satisfied with his position effectively fulfill sits responsibilities, which translates to better quality of work. to the purpose of the quality assurance in every aspect of the work in the organization its hold notice that every work is a process in which the reaction occurs between consumers (with recipients) and with suppliers (with employees) or with enterprise. If there is no systematic study to work on the position of the employee it isn't possible to say it about whole, complex quality or the quality of management in the organization. The competing organization must care for employing the staff with high qualifications and experience to later in the cooperation process so effectively motivate for action to have tangible benefits. It can be said that employees are the most valuable asset of any company.

Key words: satisfaction, employee, employer, organization, quality, quality of work, organizational management, competitiveness, employment.

*Michał A. Michalski*¹

Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu

Wydajność rynku pracy zaczyna się w domu. Współzależność nieodpłatnej pracy domowej i pracy zawodowej w kontekście ładu społeczno-gospodarczego

Abstrakt

W artykule analizie poddano kwestię znaczenia nieodpłatnej pracy domowej dla wydajności rynku pracy. Zwrócono przy tym uwagę na aktualny kształt teorii ekonomicznej, która nie traktuje aktywności podejmowanej w gospodarstwie domowym jako istotnego czynnika w kontekście budowania efektywności rynku i przewagi konkurencyjnej całego systemu gospodarczego. Idąc pod prąd takiemu sposobowi myślenia, artykuł przedstawia punkt widzenia, według którego wkład rodziny dla funkcjonowania ładu społeczno-gospodarczego jest zasadniczy i niezastąpiony.

Wśród zaprezentowanych zagadnień mających zilustrować postawioną tezę znajdują się m.in. takie kwestie jak proces rozwoju zaufania i odpowiedzialności (mający swe początki w relacjach rodziców z dziećmi) prowadzący do pojawienia się etycznej dojrzałości. W tekście przywołano także kategorię „prosumpcji”, która wyraźnie ukazuje, że w gospodarstwie domowym ma miejsce nie tylko konsumpcja, ale także produkcja dóbr i usług. Wśród konkluzji zawartych w artykule znajduje się również propozycja, by poszerzyć zawężony sposób definiowania pracy, według którego jest ona rozumiana wyłącznie jako płatna aktywność w ramach rynku pracy. Wydaje się to być niezbędnym krokiem dla pełniejszego urzeczywistnienia postulatu humanizacji pracy.

Słowa kluczowe: gospodarstwo domowe, rodzina, zaufanie, odpowiedzialność, rynek pracy, wydajność gospodarcza.

Wprowadzenie

Celem rozważań podjętych w tekście jest zwrócenie uwagi na sferę nieodpłatnej pracy domowej, jako czynnika wpływającego na funkcjonowanie rynku pracy. Oznacza to, że o tyle nowe formy zatrudniania i organizacji pracy mogą być skuteczne, i korzystne w długim okresie, o ile respektują

¹ E-mail: mmichal@amu.edu.pl

zasadnicze procesy generowania i odtwarzania m.in. kapitału ludzkiego i społecznego, jakie dokonują się w obrębie rodziny.

Jedną z inspiracji dla powyższych analiz będzie stwierdzenie Gøsta Esping-Andersena, który pisze, że (...) *ekonomia gospodarstwa domowego jest alfą i omegą każdego sposobu rozwiązywania głównych dylematów postindustrialnych, a być może najważniejszą „społeczną podstawą” postindustrialnej gospodarki* (Esping-Andersen 2010:16). Oznacza to więc, że procesy dokonujące się na rynku pracy nie są zewnętrzne w stosunku do funkcjonowania rodziny, ale że są przez nie zapośredniczone w sposób zasadniczy. Dotyczy to więc wspomnianych już kapitałów – ludzkiego i społecznego – a także ekonomicznego, co wynika z tego, że relacje rodzinne często okazują się wyraźnie sprzyjać akumulacji i transferowi dóbr, które wraz z pracą okazują się być niezbędnymi elementami warunkującymi procesy gospodarcze.

W ten sposób wyłania się obraz rodziny² i prowadzonego przez nią gospodarstwa domowego³ jako niezbędnej „infrastruktury” dla działania rynku pracy. Prowadzi to z kolei do konstatacji, że w znacznej mierze to nieodpłatna praca domowa – m.in. opiekuńcza i wychowawcza – dzięki której społeczeństwo zyskuje jednostki odpowiednio przygotowane do aktywności zawodowej warunkuje realizację kluczowych dla egzystencji społecznej procesów dokonujących się w ramach rynku pracy. Zwraca na to uwagę Stefano Zamagni, podkreślając zarazem to, że tak zasadnicze działania na rzecz społeczeństwa pozostają w znacznym stopniu niedostrzeżone. Pisze on, że (...) *rodzina jest pierwszym źródłem pozytywnych oddziaływań społecznych, to znaczy efektów korzystnych dla całej zbiorowości* (...) (Zamagni 2003:230), które – jako trudno mierzalne i kwantyfikowalne – nie są ujmowane we wskaźnikach statystycznych (ibidem).

W celu zilustrowania tezy zawartej w tytule, w artykule przeanalizowane zostaną takie zagadnienia jak aktualny status rodziny i gospodarstwa domowego w teorii ekonomicznej, rola rodziny dla rozwoju zaufania i odpowiedzialności, które stanowią warunek dojrzałości etycznej (rozumianej jako zdolność dotrzymywania umów). Dla dodatkowego potwierdzenia znaczenia nieopłacanych działań realizowanych w gospodarstwie domowym

² Termin „rodzina” rozumiany jest w niniejszym artykule w taki sposób, jak – używając definicji ‘rodziny elementarnej’ – czynią to w pracy *Przemiany więzi społecznych* M. Marody i A. Giza-Poleszczuk. Autorki te stwierdzają, że „rodzina elementarna” to triada złożona z (...) *matki, ojca i dziecka (dzieci)*, która stanowi minimalną grupę niezbędną, by umożliwić proces reprodukcji. Tak rozumiana rodzina oczywiście w realnym życiu nierzadko rozwija się liczebnie pod względem ilości dzieci (por. Marody, Giza-Poleszczuk 2004: 191).

³ Terminy „rodzina” i „gospodarstwo domowe” będą stosował wymiennie, co znajduje odzwierciedlenie w dużej liczbie publikacji.

Michał A. Michalski

zostanie także zaangażowana kategoria prosumpcji. W końcu artykułu zostanie sformułowana rekomendacja, by postulat humanizacji pracy zawierał w sobie także uznanie dla zasadniczej roli pracy wykonywanej w ramach prowadzenia gospodarstwa domowego.

1. Od „oikos nomos” do „nomos” bez „oikos”

By w sposób właściwy podejść do analizowanego tu tematu należy rozpocząć od zwrócenia uwagi na to, że w dyscyplinie, która koncentruje się na badaniu i poszukiwaniu sposobów na jak najkorzystniejsze wykorzystywanie dostępnych zasobów dla zapewnienia środków do zaspokojenia określonej ilości potrzeb dokonała się zasadnicza przemiana pod względem podmiotu kluczowego dla jej rozważań. Chodzi oczywiście o ekonomię, której nazwa wywodząca się od słów dom, gospodarstwo domowe oraz prawo, reguły, ujawnia do dziś jej pierwotny punkt wyjścia. Była więc teoria ekonomiczna w swych starożytnych początkach refleksją nad gospodarowaniem domem, co związane jest w sposób istotny z tym, że dominującym rodzajem podmiotu gospodarczego wówczas było właśnie gospodarstwo domowe. Z czasem jednak, wraz z rozwojem i transformacją systemów gospodarczych, ekonomia skupiła swą uwagę na, odgrywających coraz większą rolę, sformalizowanych organizacjach gospodarczych oraz mającej podejmować racjonalne decyzje nastawione na maksymalizowanie własnej satysfakcji jednostce, określanej przeważnie jako *homo oeconomicus*, czyli „człowiek ekonomiczny”. Odtąd istotna sfera życia rodzinnego, która w wymiarze społecznym – wraz z innymi strukturami pośredniczącymi (por. Berger 1995:157) – łączy jednostkę z makrostrukturami, zaczęła schodzić na dalszy plan rozważań ekonomicznych. W ten sposób czynności produkcyjne i usługowe, które wciąż dokonywane są w wielkiej liczbie gospodarstw domowych każdego dnia, poczęły znikać z horyzontu rozważań, przy okazji tracąc status pracy. W taki też sposób w przeważającej większości są one postrzegane we współczesnej polityce społeczno-gospodarczej.

Rezultatem takiego stanu rzeczy są różne paradoksy, które kwestionują obowiązujący i dominujący sposób myślenia w tych kwestiach. Jednym z nich jest to, że produkcja gospodarstwa domowego jest przez dominujący nurt ekonomiczny podobnie nieuwzględniana w analizach jak aktywność podejmowana w tzw. szarej strefie oraz obszarze pracy ochotniczej (por. Antonides, van Raaij 2003:331-332). Dostrzegająca więc jedynie tzw. gospodarkę oficjalną ekonomia nie zauważa istotnej części działań, których wyniki są realne, a aktualne szacunki wykazują, że – w samym przypadku nieopłacanej pracy domowej – chodzi o poważne bogactwo generowane w obszarze, na który ekonomiści zapuszczają się jeszcze wciąż dość rzadko. Według badań Steina Ringena, wkład funkcjonowania gospodarstw domowych można

określić jako porównywalny w stosunku do wyników aktywności realizowanej w ramach rynku pracy (por. Ringen 1997). Prowadzi to do wniosku, że oficjalna gospodarka jest odpowiedzialna *de facto* tylko za połowę bogactwa jakie jest wypracowywane w społeczeństwach. Konstatację tę wzmacnia dodatkowo stanowisko Beckerów, którzy stwierdzają, że: (...) *produkcja domowa jest ważną częścią produktywności wszystkich nacji, mimo iż prace domowe nie są brane pod uwagę podczas pomiarów towarów i usług, które składają się na produkt krajowy brutto* (Becker, Becker 2006:167).

Ten punkt widzenia staje się jeszcze bardziej uzasadniony, gdy zwróci się uwagę na kategorię „prosumpcji”, którą zaproponował Alvin Toffler (por. Toffler 1986). Autor – używając tego terminu – zwraca uwagę na to, że w istocie w gospodarstwie domowym nie tylko dokonuje się konsumpcja, ale że stale towarzyszy jej produkcja dóbr i usług. Pisze on, zwracając także uwagę na wymiar nas tu interesujący, że: (...) *prosumenci zapewniają gigantyczny wkład jako rodzice i opiekunowie, co znacznie przyćmiewa wszystkie inne interakcje. Zaszczepiając swoim dzieciom umiejętność funkcjonowania w społeczeństwie, przekazując im dar języka, wpajając wartości zbieżne z tymi, które są pożądane w dominującej gospodarce, przygotowują kolejne pokolenia do wytwarzania bogactwa. Bez „darmowego lunchu”, jaki zapewniają, wkrótce gospodarka pieniężna przestałaby istnieć* (Toffler, Toffler 2007: 250-251).

2. Progospodarcze efekty funkcjonowania rodziny

W tym miejscu warto zwrócić uwagę – z konieczności w sposób ogólny – na wkład, jaki ma funkcjonowanie rodziny dla systemu gospodarczego. Nieco później bliżej zostanie przedstawiony i skomentowany proces rozwoju zaufania i jego znaczenie dla uczestnictwa jednostki w szerszych sferach praktyki społecznej.

Próbując określić rolę rodziny – przy założeniu jej właściwego funkcjonowania, którego znaczenie można zrekonstruować na podstawie wieloletniego dorobku takich dyscyplin jak psychologia, pedagogika i socjologia – można w sposób uogólniony określić ją (w interesującym nas tu aspekcie) mianem „infrastruktury” systemu gospodarczego. Do znaczenia tego nawiązuje w jakiś sposób Stefano Zamagni, który stwierdza, że (...) *rodzina jest od zawsze największym dostawcą usług socjalnych (welfare)* (Zamagni 2003: 237). Co więcej, okazuje się, że rozwój i upowszechnienie się w wieku dwudziestym modelu państwa opiekuńczego w rzeczywistości nie znosi tej roli rodziny, o której jest tu mowa. Potwierdza to Gøsta Esping-Andersen, który stwierdza, że: (...) *badacze państwa opiekuńczego często mylnie zakładają, że nowoczesne państwo opiekuńcze przejęło obowiązki opiekuńcze rodzin. Jeśli jednak przyjrzymy się bliżej dekadom powojennym, okaże się, że to założenie jest zasadniczo błędne w odniesieniu do wszystkich państw, jeśli zaś*

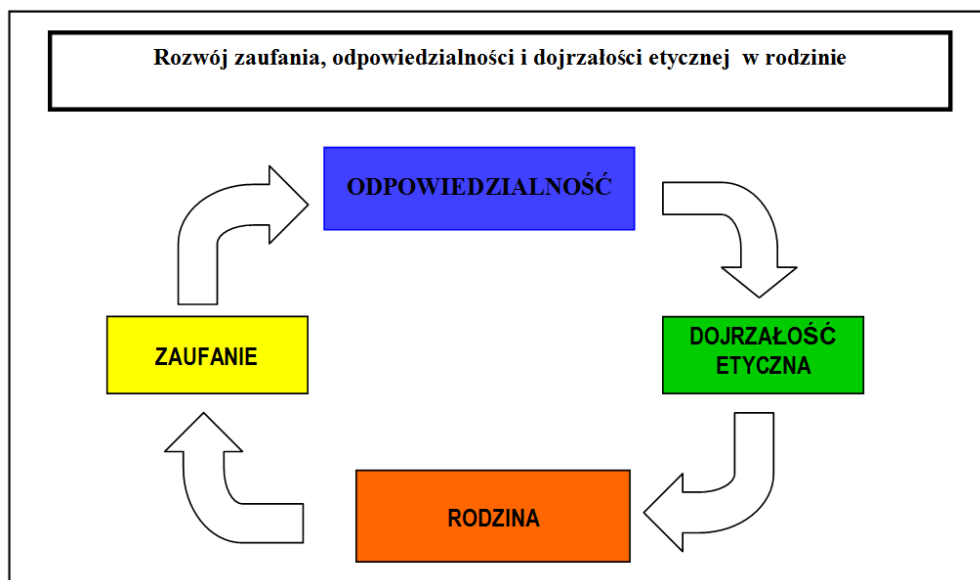
Michał A. Michalski

punktem odniesienia będą współczesne państwa opiekuńcze, będzie ono błędne w odniesieniu do większości z nich (Esping-Andersen 2010:72-73).

W celu zilustrowania tego wkładu jaki rodzina wnosi do funkcjonowania społeczeństwa i jego podsystemów, uwaga w tym miejscu zostanie zwrócona na swoisty ‘łańcuch wartości’, który daje się zaobserwować w interesującym nas obszarze. Chodzi mi o dostrzeżenie znaczenia codziennego funkcjonowania rodziny dla rozwoju tak ważnych predyspozycji dla funkcjonowania gospodarki jak zaufanie oraz – wyrastająca na jego podstawie – odpowiedzialność, która stanowi z kolei warunek zaistnienia tzw. dojrzałości etycznej. Ukazuje to poniższy schemat (schemat 1), a zostanie to szerzej skomentowane na kolejnych stronach.

Schemat 1

Rozwój zaufania, odpowiedzialności i dojrzałości etycznej w rodzinie



Źródło: Opracowanie własne

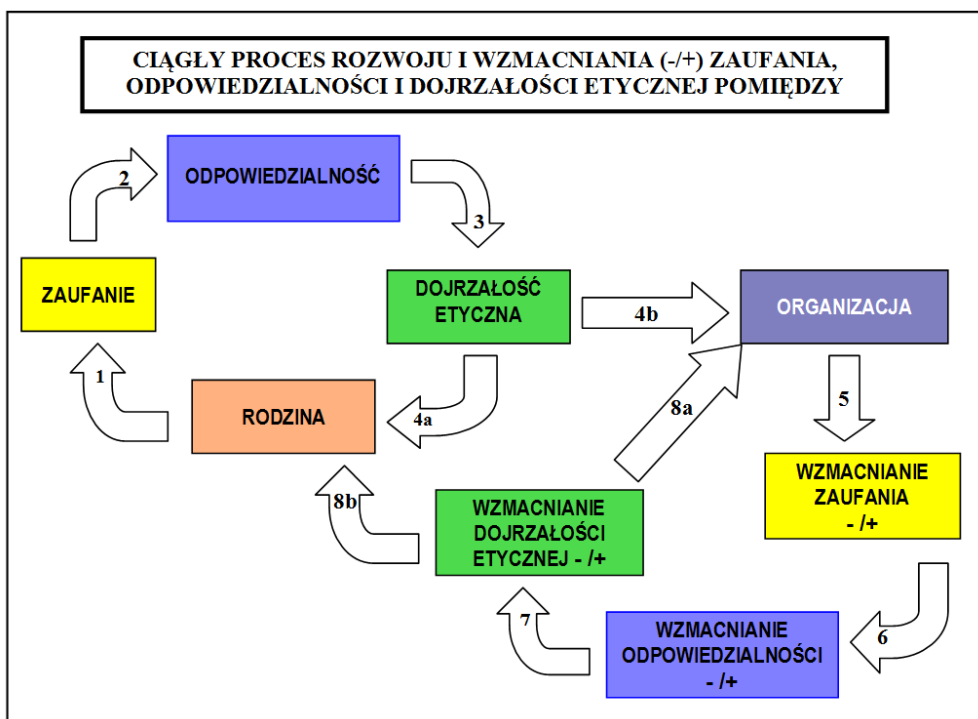
Rozszerzeniem powyższego schematu jest kolejny (schemat 2.), który jest próbą zwrócenia uwagi na to, że wartości realizowane i rozwijane w obrębie rodziny z jednej strony umożliwiają uczestnictwo jej członków w innych instytucjach i organizacjach w obrębie społeczeństwa, a z drugiej, wraz z tymi osobami są tam wnoszone, przyczyniając się do funkcjonowania tych sfer. Ukazuje on także to – co uważam za istotne – że różne grupy i organizacje nie egzystują w próżni społecznej, ale że ich funkcjonowanie jest ze sobą

splecione i wzajemnie uwarunkowane. W kontekście interesujących mnie zagadnień oznacza to np., że konkretne wartości i dyspozycje mogą ulegać wzmacnianiu pozytywnemu albo negatywnemu. Ten aspekt jest uwzględniony na poniższym schemacie (poprzez użycie symboli „+” jako wzmacnianie pozytywne i „-”, jako wzmacnianie negatywne). Dla pewnej jasności kolejne etapy zostały także ponumerowane.

Jak widać, proces ukazany tam zapoczątkowany jest w rodzinie, czego potwierdzenie można znaleźć chociażby w koncepcji grup pierwotnych Charles’a H. Cooleya’a, który podkreślał ich zasadnicze znaczenie, gdy chodzi o przygotowanie jednostek do uczestnictwa w życiu społecznym.

Schemat 2

Proces rozwoju i wzmacniania zaufania, odpowiedzialności i dojrzałości etycznej pomiędzy rodziną a organizacją



Źródło: Opracowanie własne

3. Rodzina – od zaufania do odpowiedzialności

Zaufanie, które w kontekście koncepcji kapitału społecznego, stanowi główny jego komponent jest popularnym przedmiotem badań i analiz w ostatnich latach. W tym miejscu przedstawię, w jaki sposób rodzina jest

Michał A. Michalski

pod względem 'wytwarzania' zaufania miejscem o szczególnym i podstawowym znaczeniu. Korzystać będę z dorobku Jennifer Roback Morse, która w książce *Love & Economics* ukazuje jak codzienne relacje rodziców z dzieckiem tworzą sferę zasadniczą dla pojawiania się zaufania w szerokim kontekście społecznym. W swych rozważaniach wychodzi ona od zwrócenia uwagi na fakt niesamodzielnosci człowieka w okresie niemowlęctwa i wniosków, jakie z tego wynikają. Stwierdza ona, że: (...) *zależność niemowlęcia od dorosłych jest dużo silniejsza niż jego potrzeba, by wyzwolić się od swego dyskomfortu, gdyż tylko dorosły może nauczyć dziecko zaufania. Dziecko nie może stać się ufne samo z siebie, tak jak samo nie jest w stanie wyskoczyć z kołyski, otworzyć lodówki, i podgrzać sobie butelkę mleka. Dziecko nie jest w stanie przeprowadzić siebie przez proces rozwoju zaufania bez osoby dorosłej* (Roback Morse 2001:33).

Oznacza to, że codzienny – wielokrotnie powtarzający się – proces zgłaszania potrzeb ze strony dziecka i oczekiwanie co do ich zaspokojenia, w sytuacji gdy ono następuje, kształtuje w dziecku przekonanie, że warto jest ufać. Z czasem, krąg osób obdarzanych zaufaniem poszerza się, i stopniowo zdane na zewnętrzną pomoc dziecko staje się coraz bardziej dojrzałym członkiem społeczeństwa, powiększając swoją samodzielność. Wraz z jej rozwojem – przejmując na siebie kolejne obowiązki i zadania – młody człowiek z kolei pomaga innym nauczyć się ufać jemu samemu. W ten sposób wytwarza się potencjał wzajemności, który okazuje się niezbędny dla szerokiej gamy relacji społecznych (Ibidem:38). Wyłania się więc tu obraz życia rodzinnego jako sfery kształtowania zaufania. Roback Morse odwołuje się do przykładu wzajemnej wymiany pomiędzy rodzicem a dzieckiem: uśmiech tego ostatniego jest darem za poczucie bezpieczeństwa, wygody i sytości. Poprzez tę wymianę uśmiechów w zamian za zaspokojenie potrzeb dziecko zaczyna rozumieć wagę wzajemności, znaczenie przyjmowania darów i obdarowywania w ludzkich relacjach (Ibidem 2001:38)⁴. Pojawia się więc w tym procesie kwestia odpowiedzialności i dotrzymywania obietnic. Zaufanie okazuje się więc być efektem doświadczenia, które mówi dziecku, że warto ufać, oraz – w miarę jak ono rozwija się – że czymś dobrym jest być obdarzonym zaufaniem. Należy jeszcze tu zwrócić uwagę na przywiązanie, które jest istotnym aspektem diskutowanych tu zagadnień. Oznacza ono, że dziecko spodziewa się zaspokojenia swoich potrzeb nie od jakiegokolwiek dorosłego, ale od konkretnej osoby, czy osób. Zarówno dla niemowlęcia, jak i dla rodzica czy opiekuna podłożem tego przywiązania – i związanej z nim u osoby dorosłej gotowości do odpowiadania na zgłaszane przez dziecko po-

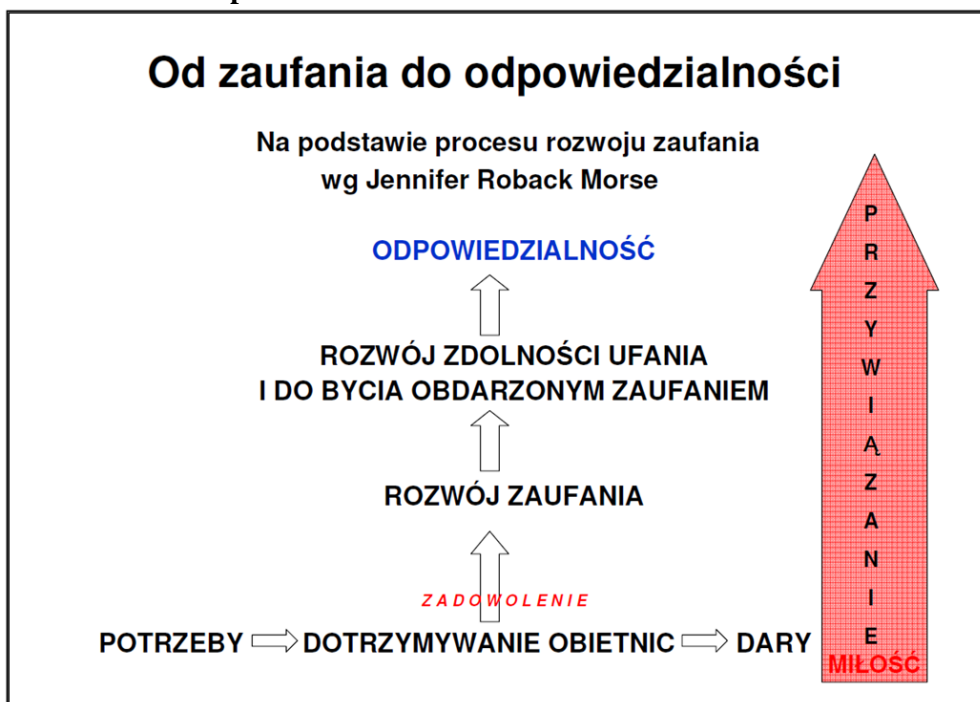
⁴ Znamienne jest w tym kontekście stwierdzenie Giltera, który pisze, że (...) *kapitalizm zaczyna się od dawania*. (Gilder 1993: 21).

trzeby – nie jest przede wszystkim kalkulacją i chłodną logiką, ale uczucie miłości, które oznacza wolę bycia z drugim człowiekiem i dla niego.

Okazuje się więc, że opisywany tu proces ma swoją logikę i strukturę. Wraz z troską, jaką okazują rodzice dziecku, uczy się ono, że jego potrzeby zostaną zaspokojone. To z kolei przekonuje dziecko, że warto jest ufać. Wraz z upływem czasu niepokój i niecierpliwość cechujące zachowanie małego człowieka ustępują miejsca zrównoważonemu przekonaniu, że rodzice odpowiedzą na jego wezwanie. Przy okazji dziecko zaczyna rozumieć, że ta interakcja może być źródłem zadowolenia o charakterze nie tylko materialnym. Jego doświadczenie przekonuje go, że poczucie pewności, że na jego potrzeby odpowie mama lub tata może być powodem do radości i spokoju. To oznacza, że nie tylko zaspokojony głód, czy usunięcie jakiegokolwiek innego fizycznego dyskomfortu są traktowane jako źródło przyjemności, ale że taką samą rolę odgrywają relacje, które zapewniają sprzyjający klimat do wzrostu i rozwoju dziecka w kierunku przyjmowania bardziej dojrzałych i odpowiedzialnych postaw – w tym także miłości jako najgłębszej formy przywiązania – w stosunku do rodziców i innych ludzi (Ibidem:37). W sposób uproszczony proces ten jest ukazany na poniższym schemacie (schemat 3).

Schemat 3

Od zaufania do odpowiedzialności



Źródło: Opracowanie własne

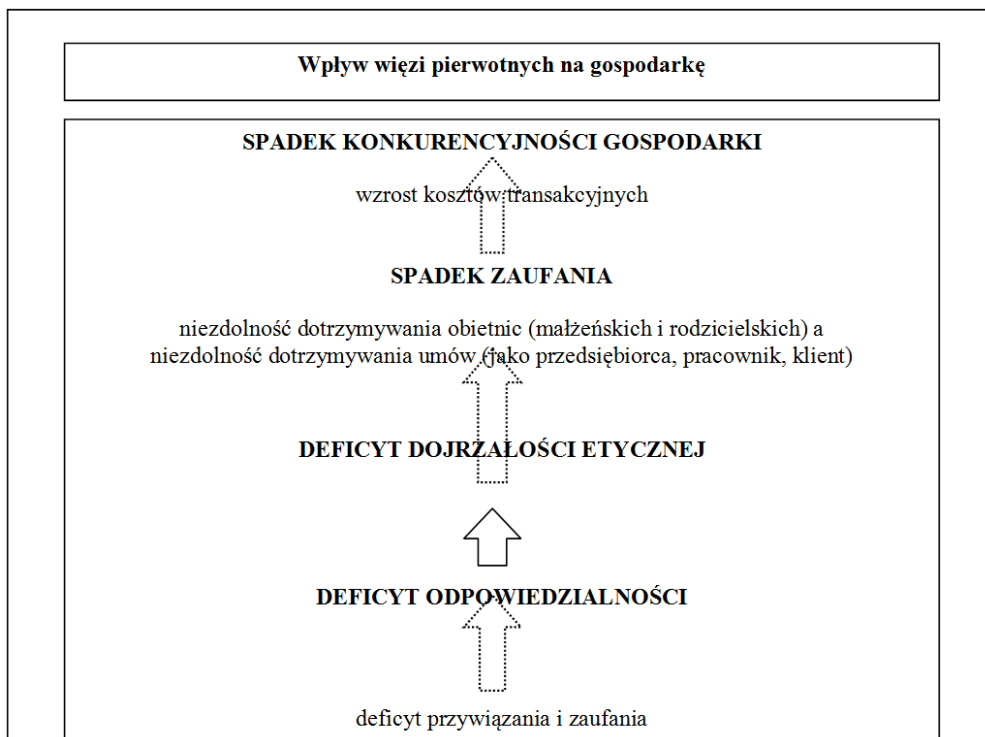
Michał A. Michalski

Na podstawie powyższych rozważań można sformułować hipotezę, według której niewłaściwy przebieg, czy też niedostateczna jakość opisywanego powyżej procesu będzie prowadziła do deficytu dojrzałości etycznej – rozumianej jako zdolność dotrzymywania umów – w obrębie społeczeństwa. Problem ten współcześnie przejawia się na różne sposoby. Zwraca na niego uwagę m.in. David Brooks, który stwierdza, że: *Amerykańska tkanka społeczna jest obecnie tak osłabiona, że nawet gdyby w jakiś cudowny sposób na nowo pojawiły się miejsca pracy w przemyśle, nadal nie byłibyśmy w stanie zapewnić dostatecznej liczby wykwalifikowanych pracowników, by je obsadzić. Nie wystarczy mieć strategię wzrostu gospodarczego. Kraj także potrzebuje odbudowy uprzędkowanych wspólnot* (Brooks 2012:75).

Na podstawie powyższych spostrzeżeń można stwierdzić, że bez względu na stopień zaawansowania czy wyrafinowania organizacyjnego i technologicznego społeczeństwa i jego podsystemów, socjalizacja pierwotna jest niezbędna. Wydawać by się mogło, że tzw. słabe więzi (por. Granovetter 1973 i 1983) są w stanie poprzez swą ilość zrekompensować deficyt więzi silnych, a nawet je zastąpić. Okazuje się jednak, że jest to niemożliwe. Potwierdza to Ulrich Beck, który stwierdza, że: (...) *wielość relacji nie zdoła chyba zastąpić siły tworzącej tożsamość, pochodzącej ze stabilnych stosunków pierwotnych. Badania wykazują, że obydwie formy kontaktów są niezbędne: tak ich wielość, jak i trwała intymność. Gospodynie domowe, które wyszły szczęśliwie za mąż, cierpią z powodu problemów z nawiązywaniem kontaktów i wskutek izolacji społecznej. Rozwiedzeni mężczyźni, którzy włączyli się do grup, żeby mówić o swoich problemach, nawet wtedy, gdy są połączeni z innymi siatką relacji społecznych, nie są w stanie przezwyciężyć samotności* (Beck 2002: 175-176).

W kontekście dojrzałości etycznej, można zauważyć więc, że to, co się dokonuje w ramach grup pierwotnych ma zasadniczy wpływ na tworzenie, funkcjonowanie i – w kontekście gospodarczym – efektywność grup wtórnych. Próba ukazania tego podjęta jest na kolejnym schemacie (schemat 4).

Wpływ więzi pierwotnych na gospodarkę



Źródło: Opracowanie własne

4. Postulat humanizacji (każdej) pracy

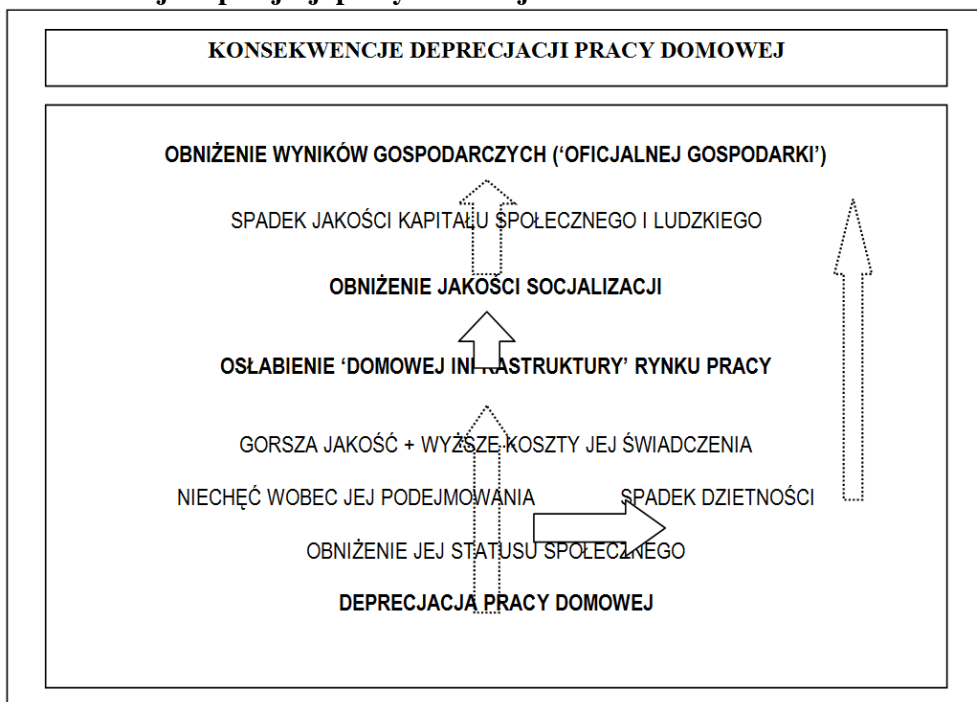
Na podstawie powyżej opisanych i przeanalizowanych zagadnień wyłania się obraz gospodarstwa domowego jako sfery, w której dokonują się procesy o kluczowym znaczeniu dla rynku pracy i całego systemu gospodarczego. Skoro nie ma już dziś wątpliwości, że nieopłacana praca domowa nie tylko nie jest obojętna, ale jest na swój sposób niezbędna dla gospodarki, to musi to znaleźć odzwierciedlenie zarówno w wymiarze myślenia o niej, jak i jej kształtowania i wpływania na nią – także poprzez regulacje prawne. Oznacza to także, że postulat humanizacji pracy, by mógł stać się realnym czynnikiem sprawczym w przemianie współczesnego środowiska pracy, musi obejmować także wezwanie do tego, by traktować nieopłacane zajęcia wykonywane w gospodarstwie domowym także jako pracę, i to nie jako pracę „drugiej kategorii”, ale równie ważną społecznie, co aktywność zawodowa w ramach rynku pracy. Jeśli ta zasadnicza przemiana nie nastąpi, to należy spodziewać się, że skutki dotychczasowego sposobu myślenia – w sposób

Michał A. Michalski

zasadniczy krzywdzącego sferę nieopłacanej pracy domowej – będą coraz poważniejsze i dotkliwsze.

Aby dobrze zrozumieć ten problem, warto odtworzyć cały proces, o którym tu mówimy (por. schemat 5). Otóż, należy zauważyć, że niedostrzeżenie znaczenia nieopłacanej pracy domowej stanowi jej deprecjację. W konsekwencji jej status społeczny obniża się, a więc jest ona coraz mniej chętnie podejmowana. Ponieważ zaś sytuacją z jaką się ona nieodłącznie wiąże i kojarzy jest rodzicielstwo, to będzie stawało się ono coraz rzadszym wyborem osób wkraczających w dorosłe i samodzielne życie. W rezultacie obniżyć się będzie dzietność, która także wpływa na koniunkturę gospodarczą, kształtując zarówno dopływ nowych przedsiębiorców i pracowników, jak i konsumentów. Obszar nieopłacanej pracy domowej staje się więc sferą nieatrakcyjną dla młodych ludzi podejmujących decyzje co do rodzajów aktywności w swym dorosłym życiu, czego przejawem jest np. syndrom odroczenia, czyli odkładania decyzji o założeniu rodziny na późniejszy okres swego życia (co także przyczynia się do obniżenia dzietności) (por. Balcerzak-Paradowska 2008:12). Skutkiem więc deprecjacji tej sfery będzie – mówiąc językiem ekonomicznym – nadwyżka podaży tego rodzaju pracy nad popytem na nią, co może nie sprzyjać podnoszeniu poziomu jej świadczenia. Dobrze problem ten ilustruje sfera zinstytucjonalizowanej opieki, która nie tylko okazuje się być bardzo kosztowna, ale także pozostawia wiele do życzenia pod względem jakości oferowanych usług. Następstwem powyżej zarysowanej sytuacji jest osłabienie tego, co określam mianem ‘domowej infrastruktury’ rynku pracy. Oznacza to, że członkom gospodarstwa domowego – także wskutek napięć związanych z trudnością godzenia ról zawodowych i rodzinnych szczególnie przez kobiety, które nierzadko wykonując większą część pracy domowej jednocześnie są aktywne zawodowo na rynku pracy uzupełniając dochód rodzinny – coraz trudniej tworzyć dom, jako przestrzeń nieregulowaną na wzór efektywności rynkowej, i zarezerwowaną dla odpoczynku i pogłębiania wzajemnych relacji osobowych. W wyniku tego – np. wskutek ograniczenia ilości czasu poświęcanego członkom rodziny – obniżeniu ulega jakość socjalizacji, która przekłada się na spadek jakości kapitału ludzkiego i społecznego. To z kolei musi przekładać się na jakość i poziom wyników gospodarczych, co najwyraźniej dostrzegalne będzie nie w krótkiej, ale w długiej perspektywie (i w ujęciu szerszym niż optyka niedoskonałej miary jaką jest PKB).

Konsekwencje deprecjacji pracy domowej



Źródło: Opracowanie własne

Podsumowanie

Rozważania podjęte w niniejszym artykule miały na celu zwrócenie uwagi na ten obszar codziennej egzystencji, którego znaczenie wydaje się wciąż nie być w pełni odkryte, pomimo tego że różni autorzy na różny sposób to opisywali i komentowali. Zwraçała na to uwagę m.in. Anna Kotlarska-Michalska, pisząc, że: (...) *miejsce rodziny na tle innych mikro-, mezo- i makrostruktur społecznych w budowaniu poczucia bezpieczeństwa społecznego w odniesieniu do kilku ważnych sfer życia człowieka: stosunków międzyludzkich, życia ekonomicznego, zawodowego oraz zdrowia zostało wykazane w wielu opracowaniach socjologicznych* (Kotlarska-Michalska 2004: 190).

Próba spojrzenia na różne aspekty funkcjonowania rodziny tu podjęta ukazuje, że codzienne funkcjonowanie gospodarstw domowych, w których podejmowana jest niezliczona liczba działań o znaczeniu zasadniczym dla funkcjonowania społeczeństwa stanowi istotny obszar praktyki społecznej. Oznacza to, że jego uwzględnianie bądź ignorowanie w procesie oglądu i rozumienia rzeczywistości, a następnie jej kształtowania nie może pozostać bez konsekwencji dla adekwatności i efektywności proponowanych i stosowanych

Michał A. Michalski

rozwiązań. Dopiero z taką świadomością z kolei można przystępować do modyfikowania i modernizowania form i organizacji pracy, gdyż zapewniona zostać może harmonia między krótkoterminowymi potrzebami koniunktury gospodarczej, a długofalowymi wymogami ciągłości i stabilności odtwarzania ładu społeczno-gospodarczego, a w jego ramach tak docenianych dziś elementów, jak kapitał ludzki, czy społeczny.

Istotną rolę w tym może odegrać postulat humanizacji pracy, gdy pomoże dostrzec, że różnorodne działania realizowane co dnia w gospodarstwach domowych na całym świecie są niezbędną pracą, której do swego funkcjonowania potrzebują rynki pracy. Konsekwencją przyjęcia takiego punktu widzenia, będzie przyznanie, że w swej istocie deprecjacja pracy domowej oznacza zarazem dehumanizację pracy ludzkiej, gdyż działania, bez których żaden człowiek nie może stać się pełnowartościowym uczestnikiem rynku pracy są traktowane jako nieistotne.

Bibliografia:

1. Antonides G., W. van Raaij F., 2003, *Zachowanie konsumenta. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
2. Balcerzak-Paradowska B., 2008, *Polityka rodzinna w Polsce w aspekcie godzenia życia zawodowego i rodzinnego* [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Godzenie pracy z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.
3. Beck U., 2002, *Spółeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
4. Becker G., S., Becker G., N., 2006, *Ekonomia życia*, Wydawnictwo Helion, Gliwice.
5. Berger P. L., 1995, *Rewolucja kapitalistyczna*, Oficyna Naukowa, Warszawa.
6. Brooks D., 2012, *The Materialist Fallacy*, „The New York Times”, Wednesday, February 15.
7. Esping-Andersen G., 2010, *Spółeczne podstawy gospodarki postindustrialnej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP w Warszawie, Warszawa.
8. Gilder G., 1993, *Wealth and Poverty*, ICS Press, San Francisco.
9. Granovetter M., S., 1973, *The Strength of Weak Ties*, “The American Journal of Sociology”, Vol. 78, No. 6.
10. Granovetter M., S., 1983, *The Strength of Weak Ties: a Network Theory Revisited*, “Sociological Theory”, Vol. 1.

11. Kotlarska-Michalska A., 2004, *Rodzina jako źródło wsparcia* [w:] A. Grzegorzczak, J. Grad, R. Koschany (red.), *Fenomen daru*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
12. Marody M., Giza-Poleszczuk A., 2004, *Przemiany więzi społecznych. Zarys teorii zmiany społecznej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
13. Ringen S., 1997, *Citizens, Families & Reform*, Oxford University Press, Oxford.
14. Roback Morse J., 2001, *Love & Economics: Why the Laissez-Faire Family Doesn't Work*, Spence Publishing Company, Dallas.
15. Toffler A., 1986, *Trzecia fala*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa.
16. Toffler A., Toffler H., 2007, *Rewolucyjne bogactwo*, Wydawnictwo Kurpisz S.A., Przeźmierowo.
17. Zamagni S., 2003, *Rodzina jako podmiot gospodarczy*, „Społeczeństwo”, nr 54, rok XIII, nr 2.

Effectiveness of the Labour Market Begins at Home. Relation Between Unpaid Housework and Paid Work in the Context of the Socio-Economic Order

Summary

The article discusses the role of housework for economic effectiveness of the labour market. It challenges the current shape of economic theory which does not regard the household to be important actor in the context of building market effectiveness and competitive advantage of the whole economic system. Otherwise, the article presents the view that the contribution of the family life to socio-economic order is fundamental and irreplaceable.

The topics that are presented to justify the proposed thesis include the process of trust, responsibility and ethical maturity development that takes place every day within the family. Another category supporting the role of household is the category of “presumption” which proves that family life is a lot more than just consumption. Finally, the article calls for widening the narrow definition of work that respects only paid activity within the labour market in order to advance the process of humanization of work.

Key words: housework, family, trust, responsibility, labour market, economic effectiveness.

RECENZJA

Sławomira Kamińska-Berezowska, *Kobiety w wybranych segmentach polskiego ruchu związkowego a równość płci. Studium z zastosowaniem teorii Pierre'a Bourdieu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2013, ss.336

Problemy kształtowania gospodarki rynkowej w III RP i związanych z tym kosztów społecznych można uznać za temat stosunkowo popularny, bo podejmowany ostatnio przez wielu badaczy. Wiele publikacji poruszających problematykę transformacji rynkowej pomija jednak kwestie dotyczące równości płci. Książka Sławomiry Kamińskiej-Berezowskiej: *Kobiety w wybranych segmentach polskiego ruchu związkowego a równość płci. Studium z zastosowaniem teorii Pierre'a Bourdieu*, stawia sobie za cel eksplorację właśnie tych mniej poruszanych obszarów badawczych.

Książka ma charakter monografii problemowej, na którą składa się pięć rozdziałów. Pierwszy rozdział prezentuje analizę współczesnych problemów pracowniczych i związkowych kobiet w perspektywie dotychczasowych badań socjologicznych w Polsce, kolejny rozdział przedstawia kwestie metodologiczne, a po nim znajdują się dwa dalsze przedstawiające analizowane przypadki empiryczne. Ostatni rozdział ma charakter podsumowujący całość przeprowadzonych badań. Zgodnie z tytułem książka stanowi analizę postrzegania problemów pracowniczych kobiet i ich funkcjonowania w ruchu związkowym, z wykorzystaniem perspektywy teoretycznej Pierre'a Bourdieu wraz z jego wrażliwością na habitus rodzajowy. Tym samym wpisuje się w analizy gender. Zastosowanie w zakresie empirycznym perspektywy P. Bourdieu pozwala autorce zwrócić uwagę na znaczenie habitusu rodzajowego w sferze pracy i aktywności związkowej, a także podkreślić problemy przemocy symbolicznej, męskiej dominacji czy różnych typów kapitału, w tym – społecznego, ekonomicznego i kulturowego. Samo podejście badawcze jest dość szeroko przedstawione w rozdziale metodologicznym. Z założenia jest to też wykorzystanie koncepcji francuskiego badacza do analiz aktywności działaczy w polu związkowym w aspekcie równości płci, a nie polemika czy krytyczne podejście wobec tej teorii.

Rozdział pierwszy książki syntetycznie przedstawia podejście do kwestii równości płci w aspekcie rynku pracy i ruchu związkowego. W rozdziale tym autorka uzasadnia wybór przyjętej perspektywy teoretycznej i przypomina jej istotę oraz podstawowe związane z nią pojęcia, w tym zwłaszcza - habitus rodzajowy. Wskazuje też na przyjęte rozumienie innych podstawowych terminów, podkreśla wieloznaczność pojęcia i podejść do analizy pracy ludzkiej (do czego ponownie nawiązuje w rozdziale metodologicznym). Następ-

nie krótko przedstawia sytuację kobiet w III RP z perspektywy ich położenia ekonomicznego i prawnego, a także pokazuje główne teoretyczne podejścia do kwestii nierówności płci, ich złożoność i interdyscyplinarność. Zwraca uwagę na nieproporcjonalną obecność kobiet w ruchu związkowym w aspekcie historycznym, problem modelowego ujmowania stosunków pracy w Polsce, cele współczesnego ruchu związkowego oraz udział kobiet w życiu publicznym i we współczesnym ruchu związkowym. Porusza też kwestie deficytów obecności kobiet we współczesnych władzach związkowych i niedostatki analiz dotyczących tej problematyki.

Na empiryczną część pracy składa się sześć studiów przypadku, które dotyczą działaczy w:

- Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność”,
- Komisji Kobiet OPZZ,
- branży górniczej,
- przemyśle lekkim,
- handlu wielkopowierzchniowym oraz
- we władzach dwóch reprezentatywnych organizacji związkowych w województwie śląskim i łódzkim.

W każdym z przedstawionych studiów przypadku przeprowadzona jest drobiazgowo i rzetelnie analiza wypowiedzi liderów związkowych w oparciu o to samo narzędzie badawcze oraz z celowym doborem próby badawczej uwzględniającym województwo śląskie i łódzkie. Historycznie tradycje pracy zawodowej kobiet w województwie śląskim są zdecydowanie mniejsze niż w łódzkim, czyli jest to próba porównania regionów w tym sensie istotnie odmiennych. Podobny charakter zestawienia przeciwieństw ma analiza wypowiedzi kobiet i mężczyzn działających w związkach zawodowych oraz zestawienie branż sfeminizowanych - handlu i przemysłu lekkiego - ze męskulinizowanym górnictwem.

Całość analiz empirycznych rozpoczyna opis funkcjonowania Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” i Komisji Kobiet OPZZ. Powstanie tych struktur w ruchu związkowym autorka łączy z dążeniem do podmiotowości kobiet w sensie zajmowania się specyfiką własnych problemów pracowniczych i ich jasnego artykułowania. W górnictwie struktury kobiece uosabia Związek Zawodowy Kobiet, którego powstanie, jak wskazują badania, wyraźnie wiąże się z brakiem dostatecznej reprezentacji specyfiki interesów pracowniczych kobiet przez inne organizacje związkowe. Przy okazji warto zwrócić uwagę na szatę graficzną okładki książki, która przedstawia liderki kobiece obu central związkowych i ZZK.

W rozdziale trzecim autorka zwraca uwagę na problemy dość dynamicznego cyklu funkcjonowania Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność”, która powstała w 1989 roku, ale już w 1991 została w sposób niedemokratyczny

rozwiązana jako struktura zbyt mało pokorna wobec zdominowanego przez mężczyzn kierownictwa związkowego. Przy reaktywowaniu sekcji starano się jej odebrać „nadmierną” samodzielność, co wiązało się też z utrudnieniami wstępowania do niej. Jako ostateczny sukces autorka ocenia zatem samo jej przetrwanie, choć jej liczebność i aktywność jest bardzo nierównomierna w skali regionów i województw. S. Kamińska-Berezowska zwraca też uwagę na sposób traktowania przez współczesne liderki sekcji własnej historii, która jest ignorowana lub uznawana za rodzaj tabu, a to - zdaniem autorki - nie sprzyja ich podmiotowości. Autorka pokazuje wśród działaczek współczesnej Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarności” wyraźne odwołanie do wartości chrześcijańskich, które nie jest już tak mocno obecne wśród liderki Komisji Kobiet OPZZ. Ta druga struktura kobieca jest też zdecydowanie bardziej zatowizowana, bo z założenia stanowi ciało doradcze bez systematycznego charakteru kontaktów międzyludzkich w jego ramach. Przy analizie Komisji Kobiet OPZZ podkreślony został problem przemocy symbolicznej wyrażający się w języku prezentowanym przez badanych, którzy wyraźnie preferują męskie formy gramatyczne traktując je jako bardziej wartościowe. Wskazywana jest tutaj manifestacyjna, zdaniem autorki, brutalizacja języka jednej z liderki związkowych, która, zdaniem autorki, stara się zbudować czy wzmocnić swoją pozycję i prestiż także przez używanie „męskiego języka”. Paradoksalnie jednak badania obrazują fakt stosowania poprawności politycznej i zdecydowanego oficjalnego unikania ostrych, brutalnych słów przez liderów - mężczyzn przynajmniej w toku prowadzonych z nimi wywiadów. W przypadku obu analizowanych związkowych struktur kobiecych podobne i zadziwiające jest zdecydowanie lekceważące podejście ich działaczek wobec własnych dokonań i utrwalania tworzonej przez siebie historii ruchu związkowego. Odmienny jest za to stosunek wobec ruchu kobiecego w Polsce, bo jest on przychylniejszy w przypadku Komisji Kobiet OPZZ, co wyraża się między innymi trwalszym uczestnictwem jej działaczek w Kongresach Kobiet czy tzw. manifach (demonstracyjnych obchodach z Święta Kobiet – 8 marca).

Rozdział czwarty analizuje problemy pracownicze kobiet w kontekście związków zawodowych podzielonych na branże o wysokim i niskim stopniu feminizacji. W przypadku branży górniczej liczba wywiadów poddanych analizie jest porównywalna w obu województwach, a zarazem wskazuje na różnice w postrzeganiu trudności pracowniczych kobiet w zależności od płci liderów związkowych. Większą umiejętność opisywania barier aktywności zawodowej i związkowej kobiet wykazują biorące udział w badaniach liderki związkowe. Badania wskazują też, że przede wszystkim z powodu poczucia marginalizacji i niskiej obrony praw pracowniczych kobiet w górnictwie powstał Związek Zawodowy Kobiet przy KWK „Rydułtowy-Anna”,

a następnie wpłynął na powiększenie wrażliwości w tym zakresie innych organizacji związkowych. Porównanie problemów pracowniczych i związkowych kobiet w branży górniczej w województwie śląskim z tymi w łódzkim w KWB „Bełchatów” pokazuje zaś przede wszystkim podobieństwo ich sytuacji, które wyraża się w większych trudnościach tej płci w zakresie osiągnięcia korzystnych dla siebie warunków płacy, pracy i aktywności w obu przypadkach. Analiza sektorów sfeminizowanych w postaci przemysłu lekkiego i handlu potwierdza zaś specyfikę problemów pracowniczych kobiet, które wyrażają się między innymi w: niższych wynagrodzeniach, większych trudnościach dostępu na wyższe stanowiska, kłopotach z utrzymaniem pracy zwłaszcza w przy korzystaniu z urlopów wychowawczych, większym narażaniem na molestowanie seksualne. Dodatkowo na problemy pracownicze kobiet nakłada się kwestia ich marginalizacji w ruchu związkowym także w zakresie proporcjonalnej obecności na wyższych stanowiskach funkcyjnych.

Proporcja działaczy w handlu wielkopowierzchniowym jest nierówna w skali dwóch porównywanych województw, co autorka wyjaśnia przyczynami obiektywnymi i zasadniczą trudnością zakładania związków zawodowych w sektorze prywatnym. Dla założenia organizacji związkowej potrzebny jest kapitał społeczny i kulturowy liderów związkowych, jednak - jak zauważa autorka książki - w trudniejszej sytuacji znajdują się potencjalne liderki, bo muszą zmagać się z nakładającymi się negatywnymi stereotypami swojej płci i działacza związkowego. Dodatkowo kobiety, które chcą założyć organizację związkową muszą zwykle uporać się z tradycyjnym treningiem socjalizującym sprzyjającym kształtowaniu raczej postaw pasywnych i podporządkowanych. Same drogi do aktywności związkowej w tej i innych analizowanych branżach są zbieżne i wiążą się z motywacjami określanymi jako - przedmiotowe, sieciowe, osobowościowe, ideowe czy mechaniczne.

W analizach percepcji problemów pracowniczych przez działaczy władz związkowych uwagę zwraca występująca w wypowiedziach niektórych z nich ignorancja w zakresie wiedzy dotyczącej kwestii specyficznych praw pracowniczych kobiet, w tym urlopów macierzyńskich. Badania S. Kamińskiej-Berezowskiej pokazują zatem, że problemy pracownicze kobiet bywają traktowane przez liderów związkowych jako kwestie o drugorzędym znaczeniu ze względu na uniwersalistyczne podejście do pracownika. Podejście to autorka nazywa „ślepy na płęć” i niekorzystnym dla kobiet. Na niską wrażliwość na problemy pracownicze kobiet składa się też zjawisko „szklanego sufitu” w polu aktywności związkowej, które autorka dokumentuje podając dane liczbowe z podziałem na płęć wśród władz związkowych ostatniej kadencji, co prezentuje też w szczegółowym zestawieniu w jednym z aneksów. Należy jednak zaznaczyć, że badania nie wska-

zują na każdorazową ignorancję mężczyzn - liderów związkowych czy ich brak charyzmy wśród członków. W przypadku branży przemysłu lekkiego wywiady wskazują bowiem na szczególne uznanie badanych dla Zbigniewa Kaniewskiego, a w sektorze handlu dla Alfreda Bujary.

Rozdział piąty stanowi podsumowanie analiz i koncentruje się na zestawieniu odmienności percepcji problemów pracowniczych i związkowych kobiet w zależności od płci działaczy związków zawodowych. Zgodnie z przedstawionymi badaniami liderki charakteryzują się wyższym poziomem wiedzy w zakresie analizowanej problematyki i większą na niego wrażliwością. Badania szczegółowo ilustrują więc znaczenie różnic doświadczeń i percepcji problemów pracowniczych i związkowych kobiet oraz podkreślają ich wagę dla nowoczesnego i wszechstronnego opisu trudności rynkowych ogółu pracowników. Pokazują wagę ustawicznego powiększania własnej wiedzy i kompetencji w celu rozumienia ciągle zmieniającej się sytuacji rynkowej, możliwości udzielania wsparcia członkom organizacji i zwiększenia własnej siły oddziaływania w toku negocjacji związkowych. Ostatnie podrozdziały książki kierują uwagę na wspólne płaszczyzny interesów kobiecych struktur związkowych oraz inicjatyw i organizacji kobiecych, co jest istotne z perspektywy rewitalizacji ruchu związkowego, jak też dążeń do faktycznej równości płci w sferze zawodowej.

Publikacja S. Kamińskiej-Berezowskiej stanowi ciekawe opracowanie, którego znaczenie jest związane głównie ze wskazaniem i opisem kobiecych struktur związkowych III RP w oparciu o przeprowadzone badania własne, czego brakowało w polskiej literaturze przedmiotu. Ważną zaletą opracowania jest również zastosowanie do analiz ruchu związkowego teorii P. Bourdieu, co pozwoliło zobaczyć słabo dotąd eksplorowane kwestie problemów pracowniczych i związkowych w badaniach polskich stosunków pracy. Książka może być też inspiracją do przeprowadzania dalszych analiz badawczych funkcjonowania kobiet i mężczyzn w sferze publicznej, w tym zwłaszcza w zawodowej i związkowej.

Małgorzata Suchacka

Uniwersytet Śląski w Katowicach

KOMUNIKAT

Konferencja: „Praca – Więź – Integracja. Wyzwania w życiu jednostki i społeczeństwa”

Katowice 9-10 kwietnia 2014 r.

Najbardziej wartościową formą pamięci o człowieku jest kontynuacja jego dzieła. Wychodząc z takiego założenia w dniach 9-10 kwietnia 2014 w Katowicach odbyła się konferencja naukowa dedykowana prof. zw. dr hab. Władysławowi Jacherowi w 5. rocznicę Jego śmierci. Prawie 80 uczestników tej konferencji zatytułowanej: *Praca – Więź – Integracja. Wyzwania w życiu jednostki i społeczeństwa*, przez dwa dni miało możliwość wymiany zdań i dzielenia się wynikami swoich badań w obszarach, które były niegdyś głównymi polami zainteresowań prof. W. Jachera.

Profesor W. Jacher był mentorem i wychowawcą wielu pokoleń polskich socjologów. Był również przez wiele lat, aż do 2009 roku, bardzo aktywnym członkiem Rady Programowej „Humanizacji Pracy”. Karierę naukową zaczynał na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim, gdzie w latach 1959-1962 ukończył studia socjologiczne i filozoficzne, po których zaczął wykładać na lubelskim uniwersytecie socjologię. Poza tym pracował naukowo również w Instytucie Tomistycznym w Warszawie oraz w Instytucie Śląskim w Opolu. Najdłużej wszakże prof. W. Jacher związany był z Uniwersytetem Śląskim w Katowicach, gdzie był wieloletnim dyrektorem Instytutu Socjologii, kierownikiem Zakładu Socjologii, a także prodziekanem Wydziału Nauk Społecznych. I to właśnie w Instytucie Socjologii UŚ zrodził się pomysł, aby pamięć prof. W. Jachera uczcić poprzez naukową konferencję. Organizatorami kwietniowego spotkania było śląskie środowisko socjologiczne – Zakład Socjologii Ogólnej oraz Zakład Socjologii Organizacji, Gospodarki i Metodologii Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego, Instytut Socjologii, Instytut Nauk Pedagogicznych Uniwersytetu Opolskiego oraz Centrum Informacji Naukowej i Biblioteka Akademicka w Katowicach.

Obrady składały się z dwóch sesji plenarnych oraz sześciu sesji tematycznych. Konferencja rozpoczęła się od wystąpienia Przewodniczącej Komitetu Organizacyjnego dr hab. prof. UŚ Urszuli Swadźby, która przywitała przybyłych z różnych ośrodków naukowych uczestników oraz gości z Republiki Czeskiej i Słowacji. Następnie otwarcia konferencji dokonali dziekan Wydziału Nauk Społecznych UŚ - prof. zw. dr hab. Wiesław Kaczanowicz oraz Dyrektor Instytutu Socjologii UŚ - prof. zw. dr hab. Wojciech Świątkiewicz, który przywołał w swoim wystąpieniu jedną z ulubionych łacińskich maksym prof. Jachera: *Bonum est diffusivum sui* (Dobro ze swej natury się rozlewa). Wyraził równocześnie przekonanie, że dobro i mądrość pozosta-

wione przez patrona konferencji z całą pewnością rozlały się szeroko, czego dowodem jest konferencja i licznie przybyli z całej Polski jej uczestnicy. Ostatnie wystąpienie w bloku otwierającym konferencję wygłoszone było wspólnie przez uczniów i współpracowników prof. W. Jachera (dr hab. L. Gruszczyński, dr hab. prof. UŚ Adam Bartoszek, dr Bożena Pactwa, dr Sława Kamińska-Berezowska) którzy przybliżyli gościom i prawie 200 zebranych studentom Jego biografię i naukowe dokonania.

Po otwarciu konferencji przystąpiono do obrad pierwszej sesji plenarnej, której przewodniczył prof. zw. dr hab. Marek Szczepański. Jako pierwszy wystąpił w niej ks. prof. zw. dr hab. Janusz Mariański z KUL. Zwracając uwagę na kulturowy i etyczny aspekt rozumienia pracy w naukowym dorobku prof. Jachera, zachęcił do pogłębienia studiów na temat jego rozumienia etosu pracy oraz zasugerował przygotowanie pracy doktorskiej poświęconej myśli prof. Jachera. Następnie głos zabrała prof. zw. dr hab. Danuta Walczak-Duraj z Uniwersytetu Łódzkiego, która przedstawiła koncepcję kontri-deologii pracy jako czynnika dezintegracji społecznej, zwracając również uwagę na „wymuszoną autoteliczną pracę”, związaną z ładem korporacyjnym i obawą przed bezrobociem. Kolejnym prelegentem był prof. zw. dr hab. Lesław Haber. W swoim wystąpieniu, poświęconym kapitałowi relacyjnemu jako nowej formie więzi społecznych w zarządzaniu firmą, prof. L. Haber przywołał również pojęcie „śląskiej szkoły socjologii”, której wyróżnikiem jest według niego podejmowana kompleksowo w tym środowisku tematyka więzi społecznej i integracji.

Po przerwie kawowej przewodniczenie obradom przejął prof. W. Świątkiewicz. Pierwsze wystąpienie w tym bloku, przygotowane przez prof. M. Szczepańskiego i dr hab. prof. UO Anny Śliz, dotyczyło relacji pomiędzy konfliktem społecznym a asymilacją, integracją i segregacją. Referując tę tematykę prof. A. Śliz odwoływała się do szerokiego spektrum przykładów – od Kanady, przez Australię po zagadnienia związane z polskimi problemami. Kolejny referat wygłosił dr hab. prof. KUL Arkadiusz Jabłoński, który zwrócił uwagę na rolę uczelni w przekazywaniu wiedzy i doświadczeń poprzednich pokoleń. Podsumowując swoje wystąpienie zaapelował o odrzucenie traktowania uniwersytetu jako „gałęzi przemysłu” i odejście od wyłącznie ekonomiczno-pragmatycznego spojrzenia na jego funkcjonowanie.

Następnie głos zabrała prof. U. Swadźba, za punkt wyjścia swego referatu obierając myśl prof. W. Jachera dotyczącą aksjologicznego wymiaru pracy. Prof. U. Swadźba zwróciła uwagę na podstawowe czynniki, kształtujące polski etos pracy – etos chłopski, dziedzictwo szlacheckie, etykę katolicką oraz nakładającą się na to ideologię realnego socjalizmu. W referacie przedstawiony został przegląd wyników badań nad polskim etosem pracy – od okresu tuż po II wojnie światowej aż do czasów współczesnych. Ostatnie

w pierwszej sesji plenarnej wystąpienie wygłosił dr hab. Piotr Wróblewski. Omawiając głośny raport dotyczący czterobrygadowego systemu pracy, przygotowany pod koniec lat 70. ubiegłego wieku pod kierunkiem prof. W. Jachera, przywołał również górników KWK Wujek jako strażników społecznej pamięci. Po wystąpieniach prelegentów rozpoczęła się dyskusja, w której podnoszono między innymi kwestie kontekstów funkcjonowania współczesnych uniwersytetów i reguł pracy naukowej, rozumienia własności intelektualnej oraz koherencji wyników badań nad etosem pracy w Polsce.

Drugą część pierwszego dnia konferencji stanowiły obrady w sześciu równoległych sekcjach tematycznych. Sekcja I przewodniczyła dr hab. prof. UŚ Ewa Budzyńska. W pierwszej części sekcji, zatytułowanej „Wartości i więzi rodzinne, lokalne i pokoleniowe” omawiano między innymi problematykę współczesnych przemian więzi rodzinnych, potencjalnych źródeł konfliktu pomiędzy obszarami pracy a rodziny oraz kulturowo-społecznych czynników wpływających na nietrwałość więzi. Zreferowane zostały także badania porównawcze prowadzone w postindustrialnych miastach Europy Centralnej i Wschodniej, dotyczące relacji pomiędzy więziami z miastem a jakością życia mieszkańców. Druga część sekcji, opatrzona hasłem „Praca a migracje” poświęcona była znaczeniu pracy dla egzystencji współczesnych polskich emigrantów. Jak podkreśliła w trakcie dyskusji dr hab. prof. UO Anna Barska zestawienie kwestii migracji z tematyką więzi okazało się dobrym narzędziem do pogłębienia analiz nad szerszymi kontekstami przemian, zachodzących w obu tych obszarach.

Sekcja II poświęcona była tematyce więzi etnicznych i narodowych. Wśród referentów byli goście z Uniwersytetu Palackiego w Ołomuńcu (Daniel Topinka Ph.D., Jaroslav Šotola Ph.D.), którzy poruszyli w swoich wystąpieniach tematykę muzułmańskich imigrantów w Republice Czeskiej oraz perspektywy integracji Romów w słowackim środowisku wiejskim. Prócz tego debatowano między innymi o przemianach więzi etnicznej wśród Ukraińców zamieszkujących Polskę czy relacjach pomiędzy religią i etnicznością na podstawie zamieszkującej Górny Śląsk społeczności wyznania grekokatolickiego.

Tematykę współczesnych problemów ludzi pracy podjęto w czasie prac sekcji III. Referaty wygłoszone w jej trakcie dotyczyły szerokiej gamy problemów, z którymi borykają się osoby aktywne zawodowo na rynku pracy. Poruszano wątki związane z zagadnieniami dyskryminacji, wchodzeniem młodych osób na rynek pracy czy kwestie pauperyzacji części osób aktywnych zawodowo. Dyskutowano również o postawach wobec pracy – tak w kontekście wzrostu kompetencji, jak i w kontekście bezpieczeństwa behawioralnego.

W Sekcji IV poruszano tematykę obejmującą dwa obszary: integracji i dezintegracji jako kategorii analizy i wyjaśniania oraz etycznych i religijnych kontekstów pracy. Pierwszego obszaru dotyczyły wystąpienia poświęcone tematyce integracji jednostek samorządu w procesie rozwoju funkcji metropolitalnych, patologicznym mechanizmom władzy jako podłożu dezintegracji zawodowej w środowisku pracy czy integracji społecznej w sieciach i systemach wsparcia. W drugim obszarze tematycznym omawiano między innymi relacje pomiędzy religią a rozwojem gospodarczym i etyką pracy oraz kwestie znaczenia duchowości i poczucia sensu pracy jako czynników chroniących przed wypaleniem zawodowym.

Również w sekcji V debatowano na dwa wiodące tematy: „Praca – konteksty teoretyczne i metodologiczne” oraz: „Praca a problemy grup społecznych i zawodowych”. Wystąpienia dotyczyły między innymi procesów kompensacyjnych w wyjaśnianiu socjologicznym, perspektyw odbudowy socjologii pracy w Polsce, znaczeniu pracy emocjonalnej w wypowiedziach liderów Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych czy pracy jako czynnika integrującego na przykładzie grupy zawodowej policjantów.

Ostatnia z sekcji –VI- zatytułowana została „Innowacja – Przedsiębiorczość – Gospodarka oparta na wiedzy”. Wygłaszane referaty w dużej części poświęcone były funkcjonowaniu więzi w przestrzeni wirtualnej, lecz również poruszano materię socjologicznych wymiarów przekształcenia regionu przemysłowego w kierunku regionu wiedzy czy ocenie wykorzystania nowoczesnych narzędzi HR w administracji publicznej w Polsce.

Następnego dnia obrad uczestnicy konferencji zgromadzili się w nowoczesnym budynku Centrum Informacji Naukowej i Biblioteki Akademickiej – wspólnej bibliotece głównej Uniwersytetu Śląskiego i Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Odbywającej się w tej lokalizacji drugiej sesji plenarnej przewodniczyli prof. UO A. Barska oraz prof. KUL A. Jabłoński. Pierwszy referat wygłosił dr hab. prof. KA Tadeusz Michalczyk, który przedstawił bogaty dorobek socjologii w zakresie badania i analizy pojęcia wartości. Następnie głos zabrał dr hab. prof. PCz Felicjan Byłok, zestawiając w swoim wystąpieniu etos pracy z etosem konsumpcji i omawiając trzy kluczowe wartości konsumpcyjne: hedonizm, sublimację i indywidualizm.

Referat prof. UŚ A. Bartoszka dotyczył kwestii integracji funkcjonalnej grup interesów a kultury pracy i innowacyjności instytucji publicznych w warunkach polskiej transformacji. Prelegent przedstawił przegląd definicji innowacji, grup interesu oraz integracji i dezintegracji funkcjonalnej. Wystąpienie zakończyło się konkluzją, że nepotyzm i klientelizm są odpowiedzialne za blokowanie innowacji. Nad wygłoszonymi referatami rozpoczęła się otwarta dyskusja.

Ostatnią część konferencji otworzył referat prof. UO dr hab. A. Barskiej, w którym jego autorka dokonała analizy istotnych czynników determinujących warunki życia mieszkańców krajów Maghrebu oraz przemian więzi społecznych, jakie tam nastąpiły. Następnie dr Stanisław Nurek przedstawił bogaty dorobek patrona konferencji prof. W. Jachera na gruncie katolickiej nauki społecznej. Po nim prof. UŚ A. Bartoszek podsumował konferencję, zwracając uwagę na najważniejsze wątki, które się w trakcie dwudniowych obrad pojawiły oraz na wnioski, które z prowadzonych dyskusji wynikają. Na tym zakończyły się obrady merytoryczne. Przewodnicząca Komitetu Organizacyjnego prof. U. Swadźba zaprosiła uczestników na wycieczkę po zabytkowych dzielnicach Katowic (Giszowiec i Nikiszowiec). Ostatnim akcentem poświęconej prof. Jacherowi konferencji było wspólne złożenie wieńców i zniczy na Jego grobie.

Upamiętniając przez dwa dni katowickiej konferencji postać prof. Władysława Jachera, wybitnego współtwórcy „śląskiej szkoły socjologii”, podjęto refleksje nad szerokim spektrum problemów dotyczących problematyki pracy, więzi i integracji. Bogaty program merytoryczny, wielość poruszanych wątków i ciekawe, inspirujące dyskusje pozwalają uznać konferencję za przedsięwzięcie udane. O potrzebie takich spotkań najlepiej świadczy wyrażana często w rozmowach podczas konferencji nadzieja, że katowicka konferencja nie będzie przedsięwzięciem jednorazowym, lecz będzie miała swoje kontynuacje.

Opracował: *Rafał Cekiera*
Uniwersytet Śląski

Z PUBLIKACJI ZAGRANICZNYCH

Rynki pracy

Arranz J. M., Serrano C. G., Hernanz V.: Active labour market policies in Spain: a macroeconomic evaluation, *International Labour Review*, 2013, nr 2, s. 327-348.

Aktywna polityka rynku pracy w Hiszpanii: ocena makroekonomiczna

Termin „aktywna polityka rynku pracy” jest wykorzystywany do określania i opisywania programów wsparcia i doradztwa zawodowego dla bezrobotnych, publicznych usług zatrudnienia, usług szkolenia zawodowego oraz subsydiowania firm zatrudniających osoby bezrobotne. Stanowi on narzędzie oceny tych programów w kierunku spełnienia przez nie założonych celów oraz efektywności ich wpływu na funkcjonowanie rynku pracy. Autorzy artykułu, wykorzystując dane panelowe z okresu 1987-2010 pochodzące z 17 regionów Hiszpanii, zaprezentowali makroekonomiczną ocenę różnorodnych form aktywnej polityki rynku pracy, w tym subsydiów zatrudnieniowych dla stałych kontraktów, systemów tworzenia nowych miejsc pracy, programów szkolenia zawodowego. Uzyskane rezultaty analiz wskazywały, że subsydiowanie zatrudnienia poprzez wspieranie stałych umów o pracę nie przyniosło znaczącego efektu w ogólnym poziomie stałego i czasowego zatrudnienia. Jednak zauważalny był niewielki pozytywny oddźwięk takich działań w odniesieniu do transferu z bezrobocia do zatrudnienia oraz z zatrudnienia czasowego do stałego, szczególnie od czasu reformy z 1997 r. Jednak zdaniem autorów, nawet najlepiej ułożone formy wsparcia finansowego przyniosły mało znaczący efekt w odniesieniu do funkcjonowania całego rynku pracy w Hiszpanii.

Boubtane E., Coulibaly D., Rault C. Immigration, growth, and unemployment: panel VAR evidence from OECD countries, *Labour*, 2013, nr 4, s. 399-420.

Imigracja, wzrost i bezrobocie: dane z panelu VAR z krajów OECD

Autorzy, zajmując się międzynarodową migracją pracowniczą do krajów OECD zwrócili uwagę na obserwowany w ostatnich dekadach wzrost skali tego zjawiska, z którym również należy się liczyć w przyszłości w związku

ze starzeniem się tych społeczeństw oraz spadkiem liczby osób młodych w zasobach ich siły roboczej. Wzrost udziału migrantów w zasobach siły roboczej przyczynił się do zainteresowania badaczy wpływem międzynarodowych migracji na warunki ekonomiczne w krajach przyjmujących. Dotychczasowe badania nad wpływem migracji m.in. na bezrobocie krajowych pracowników nie dawały jednoznacznych wyników i często prowadziły do rozbieżnych wniosków. Autorzy włączyli się w nurt badawczy wpływu migrantów na gospodarkę krajów przyjmujących. Jednak w przeciwieństwie do wcześniejszych badaczy, którzy zajmując się endogennymi interakcjami pomiędzy migracją i warunkami ekonomicznymi w krajach przyjmujących, w swoich analizach bazowali na pojedynczych krajach, autorzy wykorzystali w swoim opracowaniu panel VAR, co pozwoliło na użycie obszernych danych za lata 1987-2009 z 22 krajów OECD. Starali się zbadać czy migracja przyczynia się do wzrostu PKB w krajach przyjmujących oraz jak wyglądają relacje pomiędzy migracją i bezrobociem, również wpływ migrantów na możliwości zatrudnienia krajowców. W ramach przeprowadzonej analizy stwierdzili istnienie dwustronnych relacji między napływem migrantów i warunkami ekonomicznymi w kraju przyjmującym, pozytywne pomiędzy migracją i PKB na 1 mieszkańca oraz negatywne pomiędzy migracją i stopą bezrobocia ogółem w kraju przyjmującym. Mogło to wiązać się z tym, że napływający migranci byli osobami o wysokich kwalifikacjach i mogli przyczynić się do wzrostu PKB. Uzyskane dowody upoważniły autorów do wniosku, że nie znalazła potwierdzenia teza o negatywnym wpływie imigrantów na możliwości zatrudnienia krajowych pracowników w krajach przyjmujących. Przemawiało to za tym, że kraje OECD mogą dostosować swoją politykę imigracyjną do rzeczywistych potrzeb rynku pracy i przyjmować więcej migrantów bez obawy o negatywny wpływ migrantów na wzrost PKB i zatrudnienie.

Ehing D., Moog S.: Erwerbspersonen- und Arbeitsvolumenprojektionen bis ins Jahr 2060, *Journal for Labour Market Research*, 2013, vol. 46, nr 2, s. 167-182.

Projekcje wielkości siły roboczej i pracy do roku 2060

Przedmiotem zainteresowania autorów była kwestia wpływu zachodzących zmian demograficznych na zasoby siły roboczej w Niemczech. W oparciu o prognozę populacji przygotowaną przez niemiecki Federalny Urząd Statystyczny przygotowali oni warianty prognoz dotyczących zasobów siły roboczej. Oceniali m.in. wpływ różnych opcji politycznych działań na skutecz-

ność przeciwdziałania skutkom zmian demograficznych i związanego z nimi spadku wielkości zasobów siły roboczej, w szczególności takie kwestie, jak zwiększenie efektywnego wieku przechodzenia na emeryturę, obniżenie wieku wchodzenia na rynek pracy, wzrost udziału w zasobach siły roboczej starszych osób, imigrantów i kobiet. W ramach badania autorzy starali się poznać jaki wpływ mają zmiany demograficzne na roczną wielkość pracy i wielkość PKB. Wykazali m.in., że w zależności od przyjętych w poszczególnych scenariuszach rozwiązań uzyskane skutki mogły się różnić, wyrazem tego był spadek wielkości siły roboczej w przypadku większego wykorzystania osób starszych oraz kobiet. W przypadku podwyższenia efektywnego wieku przechodzenia na emeryturę stwierdzili, że miał on duże znaczenie dla ograniczenia przyszłego niedoboru siły roboczej. Znacznie słabszy natomiast był wpływ obniżenia wieku wejścia na rynek pracy. Podsumowując autorzy stwierdzili, że zmiany w zachowaniach i postawach zatrudnionych kobiet i osób starszych oraz zmiany dotyczące podniesienia wieku przechodzenia na emeryturę mogą okazać się wystarczające do ustabilizowania podaży pracy na dotychczasowym poziomie. Jednak w celu przeciwdziałaniu spadkowi podaży pracowników wykwalifikowanych w przyszłości niezbędne będzie podjęcie dalszych działań. Ponadto zaobserwowali, że w przypadku kombinacji spadku bezrobocia i wzrostu wypracowanych godzin pracy, może to prowadzić do wzrostu PKB bez zmian w produktywności.

Janiak A.: Structural unemployment and the costs of firm entry and exit,
Labour Economics, 2013, nr [4], s. 1-19.

Strukturalne bezrobocie i koszty firm wejścia oraz wyjścia z rynku

Autor poszukiwał przyczyn występowania różnic w poziomie bezrobocia pomiędzy krajami należącymi do OECD. Jego zdaniem, mimo że wiele uwagi poświęcano różnym instytucjom rynku pracy (np. legislacji służącej ochronie zatrudnienia, regulacji dot. minimalnej płacy czy zasiłkom dla bezrobotnych), to dotychczas nikt nie próbował badać wpływu na bezrobocie regulacji związanych z decyzjami firm o wejściu bądź wyjściu z rynku. W związku z tym w zaprezentowanym badaniu posłużył się modelem rynku pracy wielkiej firmy, który umożliwił studiowanie dwóch typów regulacji i ich wpływu na bezrobocie. Zajmował się badaniem administracyjnych kosztów związanych z decyzjami firm o wejściu do sektora gospodarki oraz regulacji odnoszących się do kosztów wynikających z decyzji firm o wyjściu z branży. Przypominał też pewne opracowania na temat skutków deregulacji podjętych w USA za czasów prezydentów Cartera i Regana, które miały nie-

wielki wpływ na bezrobocie. Analiza przeprowadzona przez autora w oparciu o wspomniany model skalibrowany na gospodarkę amerykańską pozwoliła pokazać, iż około połowy luki w poziomie bezrobocia występującego pomiędzy krajami kontynentalnej Europy i USA można wyjaśnić różnicami w istniejących regulacjach. Jednocześnie zwrócił uwagę, że w praktyce istotne są regulacje dotyczące wyjścia firm z sektorów gospodarki, podczas gdy regulacje odnoszące się do wejścia firm nie mają takiego istotnego znaczenia. Autor przyznał również, iż efekt wpływu regulacji rynku pracy na bezrobocie był już znane wcześniej, jednak dotąd nie w pełni był rozpoznawany wpływ na bezrobocie regulacji i kosztów związanych z decyzjami firm o wyjściu z branży.

Lurie L.: Integrative employment and social security rights, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2013, nr 3, s. 325-347.

Zatrudnienie integrujące a prawa zabezpieczenia społecznego

Współcześnie pracownicy stawiani są często wobec wielu wyzwań związanych z transformacją rynków pracy, np. zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym. Autorka swoim artykułem włączyła się do trwającej debaty poświęconej zagadnieniu, w jaki sposób prawo powinno regulować transformacyjne zmiany na rynku pracy. Pragnęła przybliżyć relacje pomiędzy faktyczną a teoretyczną możliwością uzyskania zatrudnienia oraz relacji tego zatrudnienia z systemem zabezpieczenia społecznego, umieszczając je w kontekście spektrum modeli regulacyjnych, od tych indywidualizowanych do integrujących. Analizowała koncepcję praw integrujących zatrudnienie i zabezpieczenie społeczne (IERS). IERS stanowią prawa ustawowe, które stosują się albo do pracowników w kilku albo we wszystkich modelach transformacji, np. prawo do ograniczenia godzin pracy. Stosowanie IERS ma uzasadnienie, gdyż np. promuje indywidualną autonomię i zwalcza dyskryminację, ale z drugiej strony, zdaniem autorki, ogranicza wykorzystanie limitów czasowych i sprzyja nieefektywności. Zaprezentowane uzasadnienia korzyści IERS oraz ograniczenia, które one nakładają przy ich funkcji normatywnej stworzyły perspektywę do rozważań na temat zatrudnienia i prawa w dziedzinie zabezpieczenia społecznego.

Pacelli L., Pasqua S., Villosio C.: Labor market penalties for mothers in Italy, *Journal of Labor Research*, 2013, nr 4, s. 408-432.

Kary ze strony rynku pracy dla matek we Włoszech i

Wykorzystując duży zbiór danych o włoskich pracodawcach i pracownikach, autorzy badali, w jaki sposób macierzyństwo wpływa na karierę zawodową matek w tym kraju w kategoriach udziału siły roboczej w rynku pracy i wysokości płac. Analizy potwierdzały, że prawdopodobieństwo zaistnienia bezrobocia znacząco wzrastało dla matek dzieci w wieku przedszkolnym, jednak można je zmniejszyć oferowaniem prac wyższej jakości, zwiększaniem potencjału kapitału ludzkiego i dostępem do zinstytucjonalizowanej opieki nad dzieckiem. Dostępność zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy ograniczało ryzyko odpływu matek z małymi dziećmi z rynku pracy. Kobiety, zdaniem autorów, rzadziej porzucają zatrudnienia, gdy zostają matkami, jeśli mają możliwość nawet niższego zarobku, niż kobiety z małymi dziećmi, jeśli nie mają szans na poprawę warunków pracy i płacy po skończeniu przez dziecko 5 lat. W przeciwieństwie do wniosków zawartych w dotychczasowej literaturze przedmiotu stwierdzili, że powstająca dziura płacowa dotyczyła głównie matki zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy ze względu na ogromną promocję i wsparcie dla zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu na rynku pracy we Włoszech.

Schwander H., Häusermann S.: Who is in and who is out? A risk-based conceptualization of insiders and outsiders, *Journal of European Social Policy*, 2013, nr 3, s. 248-269.

Kto jest w, a kto jest poza? Konceptualizacja insiderów i outsiderów oparta na ryzyku

W związku ze zmieniającymi się zasadami funkcjonowania rynku pracy w rezultacie procesów postindustrializacyjnych i uelastycznienia zatrudnienia pojawiły się liczne prace badawcze poświęcone społecznym i ekonomicznym czynnikom osłabienia rynku pracy. Część tej literatury dokonywała konceptualizacji wspomnianych korelatów w kategoriach dualizmu, zwłaszcza podziałów na insiderów i outsiderów rynku w celu zbadania politycznych skutków istnienia takich podziałów. W zamierzeniu autorów ich artykuł powstał jako uzupełnienie tej grupy opracowań. Zaproponowali oni konceptualizację i sposoby pomiaru osób będących na rynku i poza nim, opierając się na właściwym im ryzyku bycia atypowym zatrudnionym lub bezrobotnym. Przed-

stawili zarówno dychotomiczne metody pomiaru insider - outsider oraz stały system mierzenia stopnia indywidualnego „bycia poza rynkiem pracy”. W swoich analizach autorzy dowodzili, że zaproponowane sposoby pomiaru oparte na ryzyku są szczególnie użyteczne w badaniach dotyczących preferencji i skutków politycznych tych podziałów. Opierając się na EU-SILC oraz krajowych danych panelowych dotyczących gospodarstw domowych, zaprezentowali mapę wspomnianego dualizmu w różnych krajach i systemach zabezpieczenia społecznego. Badali następnie korelaty związane z osłabieniem rynku pracy, zwłaszcza zjawisko pozostawania poza nim w odniesieniu do wskaźników dochodu i mobilności zawodowej oraz preferencji w zakresie polityki rynku pracy. Uzyskane przez nich rezultaty potwierdzały w pełni wpływ osłabienia rynku pracy na potencjalne upolitycznienie konfliktu pomiędzy tymi, którzy funkcjonują w obrębie rynku pracy, a tymi, którzy są poza nim.

Sturn S.: Are corporatist labour markets different? Labour market regimes and unemployment in OECD countries, *International Labour Review*, 2013, nr 2, s. 237-254.

Czy korporacyjne rynki pracy różnią się między sobą? Systemy rynków pracy a bezrobocie w krajach OECD

Dotychczasowe studia doświadczalne nad wpływem poziomu bezrobocia na instytucje rynku pracy różniły się wnioskami. Jedną z możliwych interpretacji powstawania tego typu sprzecznych rezultatów analiz była ta, że instytucje rynku pracy oddziałują na poziom bezrobocia w całkowicie odmienny sposób w zależności od przyjętego przez dane państwo systemu w jakim zmuszone są działać. Ze względu na dobre stosunki zatrudnienia, w pełni uzupełniane dobrymi rozwiązaniami instytucjonalnymi oraz wymianą handlową na linii zewnętrznej i wewnętrznej elastyczności w systemach korporacyjnych, nadają się one najbardziej do potwierdzenia powyższej hipotezy. Opierając się na danych doświadczalnych z 20 krajów OECD z lat 1985-2008, autor odkrył, że w systemach korporacyjnych rynków pracy restrykcyjne ustawodawstwo dotyczące ochrony zatrudnienia ogranicza poziom bezrobocia, a zasiłki z tytułu braku zatrudnienia nie mają w tej sytuacji żadnego negatywnego wpływu. Wskazał również, że systemy promujące wysokie wskaźniki stóp procentowych przy niskiej kumulacji kapitału oraz restrykcyjnej polityce fiskalnej w okresie recesji gospodarczej prowadzą do wzrostu bezrobocia.

Tridico P.: The impact of the economic crisis on EU labour markets: a comparative perspective, *International Labour Review*, 2013, nr 2, s. 175-190.

Wpływ kryzysu ekonomicznego na rynki pracy w UE: perspektywa porównawcza

W celu sporządzenia rankingu na podstawie połączonych danych PKB oraz efektywności rynku pracy 27 krajów członkowskich UE, autor badał, wykorzystując „indeks zarządzania kryzysem”, dlaczego niektóre z tych państw radziły sobie w lat 2007-2011 z sytuacją kryzysową lepiej niż inne. Opierając się na stwierdzonych doświadczalnie korelacjach oraz wynikach analizy regresywnej, doszedł do wniosku, że najlepiej zarządzały kryzysem te państwa, które przyjęły model koordynowanej gospodarki rynkowej (połączenie polityki ekonomicznej z istnieniem instytucji socjalnych), uwzględniającej mechanizmy koordynacji nimi wraz z wprowadzeniem ściślejszych regulacji finansowych, co pomagało ustabilizować poziomy konsumpcji i kontrolować podaż. Z przeprowadzonych analiz wynikało ponadto, że kraje, które radziły sobie najefektywniej wcale nie miały elastycznych rynków pracy, co pozwalało im, jak się okazało, zarządzać utrzymywaniem stałych poziomów zatrudnienia.

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

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

BIBLIOGRAFIA

Polski rynek pracy

1. (2013), *Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim: raport z badań*, „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy”, Lublin.
2. Antosz P., Kasperek K., Magierowski M. (2012), *Rynek pracy w województwie małopolskim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2012*, „Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości”, Kraków.
3. Balcerzak-Paradowska B. [et al.] (red.), (2013), *Praca i polityka społeczna: współczesne tendencje i wyzwania*, „Instytut Pracy i Spraw Socjalnych”, Warszawa.
4. Barcz J. [et al.], (2012), *Wpływ wybranych instrumentów finansowania rozwoju rynku pracy województwa opolskiego*, „Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego”, Opole.
5. Brezeń P., Górecka S., Tomczak P. (2012), *Edukacja i rynek pracy Dolnego Śląska na tle uwarunkowań demograficznych*, „Instytut Geografii i Rozwoju Regionalnego Uniwersytetu Wrocławskiego”, Wrocław.
6. Brzychcy K. (2013), *Regionalny rynek pracy: relacje ekonomiczne, organizacyjne i społeczne*, „CeDeWu”, Warszawa.
7. Chomicz W., Szczot J. (red.), (2013), *Współczesny rynek pracy wobec wyzwań XXI wieku*, „Wyższa Szkoła Kadr Menedżerskich”, Konin.
8. Choraś D. (2011), *Prawne gwarancje równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, „Studia i Analizy Europejskie”, nr 7.
9. Chrzczonowicz M. [et al.], (2013), *Raport z realizacji badania jakościowego instytucji rynku pracy, osób bezrobotnych i biernych zawodowo w ramach projektu systemowego pn. "Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym"* „Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich”, Warszawa.
10. Ćwierz M., Liwocha D. (2013), *Struktura świętokrzyskiego rynku pracy w latach 2008-2012*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa”, nr 10.
11. Denek K. Hyżak D. (2012), *Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy: (na przykładzie Wielkopolski)*, „Nowa Szkoła”, nr 3.
12. Dobrzyńska M. (2013), *Pesymizm pracodawców: ocena polskiego rynku pracy oraz perspektywa na rok 2013 według badań Bilans Kapitału Ludzkiego*, „Personel i Zarządzanie”, nr 2.
13. Dolny E. (2011), *Aktywne programy rynku pracy w Polsce w latach 2005-2009*, „Acta Universitatis Nicolai Copernici. Ekonomia”, z. 42.
14. Gajos L. [et al.], (2010), *Rynek pracy w Rzeszowie i w powiecie rzeszowskim*, „Wyższa Szkoła Prawa i Administracji w Przemyślu, Powiatowy Urząd Pracy w Rzeszowie”, Rzeszów ; Przemyśl.

15. Garbat M. (2013), *Zastosowanie modelu DMP w analizie rynku pracy osób niepełnosprawnych*, „Polityka Społeczna”, nr 8.
16. Genzels M. (2013), *Wyzwania dla Polski wynikające z sytuacji kobiet na rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe / Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie”, nr 903.
17. Gładzicka-Janowska A. (2013), *Elastyczność rynku pracy jako mechanizm dostosowawczy w gospodarce polskiej*, „Myśl Ekonomiczna i Polityczna”, [nr] 1.
18. Głuszczyk D. (2013), *Sondażowa ocena lokalnego rynku pracy - węzłowe problemy badań*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 284.
19. Głuszczyk D., Gondurak J., Kostuń J. (2013), *Sondażowa diagnoza jeleniogórskiego rynku pracy w perspektywie osób aktywnych zawodowo*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 284.
20. Górniak J. (red.), (2013), *Młodość czy doświadczenie?: raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*, „Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości”, Warszawa ; Kraków.
21. Górniak J., Mazur S. (red.), (2011), *Polski rynek pracy - prognozowanie wartości czy rozpoznawanie wyzwań?* „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej”, Warszawa.
22. Gruchociak H. (2013), *Delimitacja lokalnych rynków pracy w Polsce na podstawie danych z badania przepływów ludności związanych z zatrudnieniem*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 278.
23. Grzejszczak R. (2012), *Szkolnictwo wyższe w Polsce a rynek pracy*, „Zarządzanie i Finanse”, nr 1, cz. 2.
24. Gutkowska K., Murawska A. (2010), *Sytuacja na rynku pracy a jakość życia ludności w Polsce*, „Zarządzanie Publiczne”, nr 3.
25. Horodeński R. Cz., Sadowska-Snarska C. (2010), *Uwarunkowania rynku pracy w Polsce*, „Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych”, Białystok ; Warszawa.
26. Horodeński R. Cz., Sadowska-Snarska C. (red.), (2011), *Integracja społeczna przez pracę: aspekty makroekonomiczne i regionalne*, „Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN”, Warszawa.
27. Jarecki W. (red.), (2012), *Kształcenie a jakość kapitału ludzkiego na rynku pracy*, „Uniwersytet Szczeciński. Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania”, Szczecin: 2012
28. Jarmołowicz W. (2013), *Rynek pracy i polityka państwa na rynku pracy w Polsce okresu transformacji i integracji gospodarczej*, „Acta Universitatis Lodzianis. Folia Oeconomica”, z. 281.
29. Jaskólska B., Zawadzki K. (2013), *Pozyskiwanie danych do badań nad skutecznością programów rynku pracy*, „Polityka Społeczna”, nr 3.

30. Jegier T. (2013), *Elastyczne formy zatrudnienia a kreacja miejsc pracy*, „Dialog”, nr 2.
31. Kalinowska-Wiącek I. (2010), *Oczekiwania uczniów szkół ponadgimnazjalnych wobec rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe / Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie”, nr 29.
32. Kamiński T. (2012), *Szkolnictwo wyższe - rynek pracy, razem czy osobno?*, „Kwartalnik Naukowy Uczelni Vistula”, nr 4.
33. Kardas J. S., Multan E. (2012), *Dobór pracowników do organizacji wobec wyzwań rynku pracy*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego”, Siedlce.
34. Kiełkowska M. (red.), (2013), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, „Instytut Obywatelski”.
35. Klimek-Michno K. (2013), *Paradoks rynku pracy: branże innowacyjne szansą na zatrudnienie*, „Personel i Zarządzanie”, nr 11.
36. Klonowska U. (red.), (2012), *Rynek pracy w Polsce w początkach XXI wieku*, „Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur”. Warszawa.
37. Kludacz M. (red.), (2012), *Rynek pracy w dobie kryzysu gospodarczego*, „Politechnika Warszawska. Filia w Płocku”. Płock.
38. Kłosiewicz-Górecka U. (2010), *Partnerstwo i komunikacja między podmiotami rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe. Ekonomiczne Problemy Usług / Uniwersytet Szczeciński”, nr 55.
39. Kotlorz D. (2012), *Ekonomiczne i społeczne aspekty funkcjonowania współczesnego rynku pracy*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego”, Katowice.
40. Kotlorz D. (2013), *Regionalne i lokalne problemy rynku pracy*, „Studia Ekonomiczne / Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach”, 134.
41. Kotlorz D. (red.), (2011), *Współczesny rynek pracy*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego”, Katowice.
42. Kotlorz D. (red.), (2012), *Mikro- i makroekonomiczne aspekty rynku pracy w Polsce* Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice: 2012.
43. Kotowska I. E. (2012), *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków - diagnoza społeczna 2011*, „Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich”, Warszawa.
44. Kozek W. (2013), *Rynek pracy: perspektywa instytucjonalna*, „Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego”, Warszawa.
45. Krajewski P. (2013), *Oddziaływanie wydatków publicznych na rynek pracy*, „Wiadomości Statystyczne”, nr 1.
46. Kromer B., Rychły-Lipińska A. (2010), *Aktywizacja rynku pracy w powiatach koszalińskim i słupskim*, „Zeszyty Naukowe. Ekonomiczne Problemy Usług / Uniwersytet Szczeciński”, nr 48.
47. Kryńska E. (red.), (2013), *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy z Polsce: raport końcowy*, „Uniwersytet Łódzki”, Łódź .

48. Kubów A., Szczepaniak-Sienniak J. (red.), (2013), *Polityka rodzinna a polityka rynku pracy w kontekście zmian demograficznych*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” nr 292.
49. Kukulak-Dolata I.[et al.] (red.), (2013), *Projekty rządowe i samorządowe w zakresie prognozowania zatrudnienia według zawodów w Polsce: raport I: suplement czwarty*, „Instytut Pracy i Spraw Socjalnych”, Warszawa.
50. Kwiatkowski E., Suchecki B. (red.), (2013), *Prognoza zatrudnienia w Polsce według grup zawodów do 2020 roku: raport VI*, „Instytut Pracy i Spraw Socjalnych”, Warszawa.
51. Liwosz P. (2011), *Formy ingerencji państwa w rynek pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”.
52. Madaj K. (2013), *Oddziaływanie BIZ na rynek pracy na przykładzie województwa łódzkiego*, „Acta Universitatis Lodzianis. Folia Oeconomica”, z. 281.
53. Maksim M. (2013), *Mikroekonomiczne efekty aktywnej polityki rynku pracy*, „Polityka Społeczna”, nr 3.
54. Maksim M., Śliwicki D. (2013), *Metody badania efektywności ex post i ex ante aktywnej polityki rynku pracy*, „Polityka Społeczna”, nr 3.
55. Maksim M., Wojdyło-Preisner M. (2013), *Adresowanie programów zatrudnienia*, „Polityka Społeczna”, nr 3.
56. Marcinkiewicz A. (2012), *Kształcenie podyplomowe wobec rynku pracy*, „E-Mentor”, nr 2.
57. Męcina J. (2013), *Kompromis między bezpieczeństwem a elastycznością zatrudnienia z perspektywy rynku pracy*, „Dialog”, nr 3.
58. Męcina J. (2013), *Niewykorzystane zasoby: nowa polityka rynku pracy*, „Uniwersytet Warszawski. Instytut Polityki Społecznej”, Warszawa.
59. Mierzwa O. (2012), *Doświadczenie czy wykształcenie?: polski rynek pracy ludzi młodych - eksperyment korespondencyjny*, „Bank i Kredyt”, nr 1.
60. Muster R. (2011), *Studenci wobec wyzwań współczesnego rynku pracy: przypadek województwa śląskiego*, „Rocznik Lubuski”, t. 37, cz. 2.
61. Muster R. (2012), *Pracujący biedni na rynku pracy: procesy uelastyczniania zatrudnienia a zjawisko pauperyzacji pracowników*, „Studia Socjologiczne”, nr 3.
62. Nagaj R. (2012), *Rynek pracy w warunkach globalizacji*, „Zarządzanie i Edukacja”, nr 82 .
63. Nagel K., Smandek I. M. (2010), *Polityka rynku pracy i źródła jej finansowania*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego”, Katowice.
64. Ostoj I. (2012), *Formalne i nieformalne instytucje rynku pracy*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego”, Katowice.

65. Paradysz J. (2013), *Nowe możliwości badania koniunktury na rynku pracy*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 279.
66. Pluta-Olearnik M., Krajewska-Smardz A. (2011), *Relacje uczelni z rynkiem pracy z perspektywy absolwentów*, „Problemy Zarządzania, Finansów i Marketingu”, nr 18.
67. Pokorska B., Słomińska B. (2013), *Wybrane aspekty kształtowania rynku pracy w Polsce w świetle nowej strategii gospodarczej "Europa 2020"*, „Handel Wewnętrzny”, nr 2.
68. Przychodzeń J. (2013), *Zielony rynek pracy w Polsce jako narzędzie realizacji strategii Europa 2020*, „Humanizacja Pracy”, nr 1.
69. Pulińska U. (red.), (2010), *Edukacja szansą aktywizacji lokalnego rynku pracy*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego”, Olsztyn: 2010.
70. Puzio-Wacławik B. (2013), *Działania deregulujące rynek pracy w Polsce na tle innych krajów Unii Europejskiej - stosowanie wybranych elastycznych form zatrudnienia*, „Zeszyty Naukowe / Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie”, nr 902.
71. Rogozińska-Pawełczyk A. Majewski D. (red.), (2013), *Trendy na rynku pracy*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego”, Łódź.
72. Rzechowska E. (red.), (2011), *Dojrzały pracownik na rynku pracy*, „Wydawnictwo Lubelskiej Szkoły Biznesu”, Lublin.
73. Sawicka J. (2013), *Rynek pracy na obszarach wiejskich Mazowsza: perspektywa gender*, „Wydawnictwo SGGW”, Warszawa.
74. Slany K., Ślusarczyk M. (2012), *Genderowa specyfika rynku pracy: na przykładzie imigrantek w Polsce*, „Studia Migracyjne - Przegląd Polonijny”, z. 1.
75. Solarczyk-Szwec H. (2013), *O niektórych przyczynach (nie)dopasowania kompetencyjnego młodych dorosłych na rynku pracy*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 2.
76. Standing G. (2013), *Młodzi, wyciskiwani, niepewni?* „Monde Diplomatique”, nr 8.
77. Strawiński P. (2013), *Uzupełniające miary statusu osób na rynku pracy*, „Wiadomości Statystyczne.”, nr 3.
78. Szaban J. M. (2013), *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, „Difin”, Warszawa.
79. Szabłowska M. (2013), *Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych w zakresie dostępu do zatrudnienia na otwartym rynku pracy*, „Polityka Społeczna”, nr 10.
80. Szklarczyk D. (2012), *Reprezentacja interesów na polskim rynku pracy*, „Studia Socjologiczne”, nr 4.
81. Szydlik-Leszczyńska A. (2012), *Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy: wybrane uwarunkowania*, „Difin”, Warszawa.

82. Śledź D. (red.), (2013), *Aktywność zawodowa mieszkańców wsi i małych miast województwa podlaskiego*, „Wojewódzki Urząd Pracy”, Białystok.
83. Terelak A., Kołodziejczak S. (2012), *Zagraniczne emigracje zarobkowe mieszkańców województwa zachodniopomorskiego a regionalny rynek pracy*, „Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe Zapol Dmochowski, Sobczyk”, Szczecin.
84. Tkaczyk T. P. (2010), *Współczesne uwarunkowania rynku pracy i jego dylematy*, „Zeszyty Naukowe / Wyższa Szkoła Zarządzania i Prawa im. Heleny Chodkowskiej w Warszawie”, nr 1.
85. Urbaniak B. (2011), *Zatrudnienie i instytucje rynku pracy w warunkach starzejących się zasobów - badania dla Polski*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego”, Łódź.
86. Wieczorek G. (2010), *Zapotrzebowanie rynku pracy a wybór zawodu*, „Kształcenie Zawodowe Pedagogika i Psychologia”, [T.] 12.
87. Wiśniewski Z., Dolny E. (2013), *Możliwości i ewolucja programów rynku pracy*, „Polityka Społeczna”, nr 3.
88. Wojdyło-Preisner M., Śliwicki D. (2013), *Implementacja technik profilowania i adresowania na lokalnym rynku pracy*, „Polityka Społeczna”, nr 3.
89. Ziomek A. (2013), *Społeczno-ekonomiczne determinanty zatrudnienia w ujęciu lokalnym*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego”, Poznań.
90. Znajmiecka-Sikora M., Kędzierska B., Roszko E. (red.), (2011), *Kompetencje pracowników a współczesne potrzeby rynku pracy*, „Wydawnictwo Ego”, Łódź: 2011.

Opracowała Ewa Wyglądała

WARUNKI ZAKUPU I PRENUMERATY PISMA

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

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

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

Prenumerata roczna na 2014 r. wynosi w kraju 120 zł.
Prenumerata półroczna na 2014 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.