

ISSN 1643 7446

pracy

Redakcja naukowa
Urszula Swadźba

Monika Żak

1 (279) 2015 (XLVIII)

Humanizacja

humanizacja pracy 1 (279) 2015 (XLVIII)

KOLEGIUM REDAKCYJNE

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

RADA PROGRAMOWA

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

RADA RECENZENTÓW

Adam Bartoszek, *Felicjan Byłok*, *Kazimierz Doktor*, *Lesław H. Haber*, *Zdzisława Janowska*, *Jolanta Kopka*, *Jan Maciejewski*, *Janusz Mariański*, *Józef Penc*, *Jan Sikora*, *Urszula Swadźba*, *Anna Zilova*

Czasopismo indeksowane w bazie IC Journal Master Lis

ADRES REDAKCJI

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

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



HUMANIZACJA PRACY

**Redakcja naukowa
Urszula Swadźba,
Monika Żak**

Kwartalnik

1 (279)

Płock 2015 (XLVIII)

REDAKTOR NAUKOWY TOMU: Urszula Swadźba, Monika Żak

SEKRETARZ: Wiesław Koński

SKŁAD KOMPUTEROWY: Jacek Kubacki

REDAKTOR TECHNICZNY: Tadeusz Milke

**Czasopismo recenzowane, lista recenzentów za 2015 rok podana zostanie
w ostatnim numerze; będzie również dostępna na stronie internetowej
Humanizacji Pracy**

© Copyright by Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku

**Numer jest dofinansowany ze środków Instytutu Socjologii Uniwersytetu
Śląskiego**

PŁOCK 2015

PL ISSN 1643 – 7446

SPIS TREŚCI

ARTYKUŁY

Urszula Swadźba, Monika Żak Wprowadzenie	11
Adam Mrozowicki Socjologia pracy w Polsce – perspektywy odbudowy subdyscypliny	13
Danuta Walczak-Duraj Nowe formy aktywizacji zawodowej i społecznej w ocenie klientów pomocy społecznej	29
Grażyna Krzyminiewska Praca w świetle kultury ekonomicznej	45
Agnieszka Polanowska Rola kultury organizacyjnej w kształtowaniu rozwoju zawodowego kadry kierowniczej	59
Maja Skiba Ogólna charakterystyka pracy ludzkiej i aksjologiczne nurty jej społecznego wartościowania	75
Teresa Zbyrad Współczesne problemy ludzi pracy	87
Anna Niewiadomska Elastyczność zatrudnienia – szansa czy zagrożenie w ocenie młodych pracowników?	107
Alicja Palęcka Niestabilne zatrudnienie jako problem społeczny w Polsce	125
Ewa Giermanowska Kontrakty zatrudnienia na elastycznym rynku pracy a pytania o przyszłość etyki pracy	143
Elżbieta Kolasińska Rozwój kompetencji a postawy wobec pracy	155
Michał Pietruszewski Wskaźniki sukcesu zawodowego i ich operacjonalizacja w praktyce badawczej	169
Anna Borkowska, Agnieszka Czerw Empiryczna weryfikacja witaminowego modelu dobrostanu w pracy	183
Joanna Hałacz Badanie wysiłku fizycznego jako istotny element weryfikacji warunków pracy	201

Agnieszka Szczygielska	
Bezpieczeństwo behawioralne a behawioralny komponent postawy wobec bezpieczeństwa pracy	217
Olga Czeranowska	
Równouprawnienie jako wartość na rynku pracy w opiniach pracowników w działów personalnych oraz młodych osób wchodzących na rynek pracy	239
Łukasz Skiba	
Czynniki kształtujące zadowolenie z pracy pracowników tymczasowych ...	253
Elżbieta Robak	
Uwarunkowania i zagrożenia związane z czasem pracy w opiniach pracowników	271
Joanna Wyleżalek	
Patologiczne mechanizmy władzy jako podłoże dezintegracji zawodowej w środowisku pracy na przykładzie mobbingu w szkołach wyższych	285
Ilona Gąska	
Pracownicy wiedzy a procesy innowacyjne przedsiębiorstw	311
RECENZJA	
Guy Standing, <i>Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa</i> , PWN, Warszawa 2014, ss. 368.– recenzent Rafał Cekiera	325
Z PUBLIKACJI ZAGRANICZNYCH – opracowała Anna Radwańska	
Kompetencje pracownicze	335
Capatina E.	
Kwalifikacje a ewolucja nierówności płac	335
Clarke L., Winch C., Brockmann M.	
Sprzeczność pomiędzy krajowymi systemami kształcenia zawodowego a europejskim rynkiem pracy: przypadek kwalifikacji murarzy	335
Jepsen Ch., Troske K., Coomes P.	
Docenienie wartości stopni naukowych, dyplomów i certyfikatów wyższych szkół publicznych	336
Yamazaki Y.	
Wykorzystanie podejścia kompetencyjnego do zrozumienia menedżerów krajowych oddziałów kompanii wielonarodowych w Azji	337
Roseli Wünsch Takahashi A.	
Rozwój kompetencji a konflikt pomiędzy domem a pracą: profesorowie a płeć	338
BIBLIOGRAFIA	
Kompetencje pracownicze – opracowała Ewa Wyglądała	339

CONTENTS

ARTICLES

Urszula Swadźba, Monika Żak Introduction	11
Adam Mrozowicki Sociology of work in Poland – the perspectives of the subdiscipline’s renewal	13
Danuta Walczak-Duraj New forms of the professional and social activation in the clients’ evaluation of the social assistance	29
Grażyna Krzyminiewska Work in the light of the concept of economic culture	45
Agnieszka Polanowska The Role of Organizational Culture in the Progress of Career Development of Managerial Staff	59
Maja Skiba General description of work of human and its social trends axiological evaluation	75
Teresa Zbyrad Contemporary problems of working people	87
Anna Niewiadomska Flexibility of Employment. Opportunity or Threat in Assessing Young Workers?	107
Alicja Palęcka Precarious Employment as a Social Problem in Poland	125
Ewa Giermanowska Contracts of employment on flexible labor market and questions about the future of work ethics	143
Elżbieta Kolasińska Competence development and attitudes to work	155
Michał Pietruszewski Indicators of Career Success and their Operationalization in Empirical Practice	169
Anna Borkowska, Agnieszka Czerw Empirical verification of the vitamin model of wellbeing at work	183
Joanna Hałacz Analysis of Physical Effort as a Significant Element of Verification of Occupational Conditions	201

Agnieszka Szczygielska	
Behavioral-Based Safety and employees' attitudes towards safety	217
Olga Czeranowska	
Equality as a value in the labour market	239
Łukasz Skiba	
Shaping Job Satisfaction of Temporary Workers	253
Elżbieta Robak	
Determinants and threats associated with working time in the opinions of employees	271
Joanna Wyleżalek	
Dysfunctional Mechanisms of Power Underlying Professional Disintegration in a Work Environment Exemplified by the Issue of Mobbing in Institutions of Higher Education	285
Ilona Gąska	
Knowledge Workers and Innovation Processes of Enterprises	311
REVIEWS	
Guy Standing, <i>The Precariat: The New Dangerous Class</i> , PWN, Warszawa 2014– reviewer by Rafał Cekiera	325
FROM FOREGIN PUBLICATIONS – by Anna Radwańska	
Employee Competence	335
Capatina E.	
Skills and the evolution of wage inequality	336
Clarke L., Winch C., Brockmann M.	
The contradiction between the national Vocational Training European labor market: the case of qualifications masons	335
Jepsen Ch., Troske K., Coomes P.	
The labor-market returns to community college degrees, diplomas, and certificates	336
Yamazaki Y.	
Using a competency approach to understand host-country national managers in Asia	337
Roseli Wünsch Takahashi A.	
Competence development and work-family conflict: professors and gender	338
BIBLIOGRAPHY	
Employee Competence - by Ewa Wyglądała	339

СОДЕРЖАНИЕ

СТАТЬИ

Уршуля Свадзьба, Моника Жак Введение	11
Адам Мрозовицки Социология труда в Польше – перспективы восстановления субдисциплины	13
Данута Вальчак-Дурай Новые формы профессиональной и общественной активизации по оценке клиентов социальной защиты	29
Гражина Кшименевска Труд в свете экономической культуры	45
Агнешка Поляновска Роль организационной культуры в формировании профессионального развития руководящих кадров	59
Мая Скиба Общая характеристика человеческого труда и аксиологические направления его общественного значения	75
Тереса Збырад Современные проблемы трудящихся	87
Анна Невядомска Эластичность занятости – шанс или опасность по оценке молодых работников?	107
Алиция Паленцка Нестабильная занятость как общественная проблема в Польше	125
Эва Германовска Трудовые контракты на эластичном рынке труда и вопросы о будущем этики труда	143
Эльжбета Колясиньска Развитие компетенций и отношения к работе	155
Михал Петрушевски Показатели профессионального успеха и их операционализация исследовательской практике	169
Анна Борковска, Агнешка Черв Эмпирическая переаттестация витаминного образца благополучия на работе	183
Ёанна Халач Изучение физического труда как существенный элемент переаттестации условий труда	201

Агнешка Щигельска	
Бихевиористическая безопасность и бихевиористический компонент позиции по отношению к безопасности труда	217
Ольга Черановска	
Равноправие как ценность на рынке труда по мнению работников отделов кадров, а также по мнению молодых людей вступающих на рынок труда	239
Лукаш Скиба	
Факторы формирующие удовлетворение от работы внештатных работников	253
Эльжбета Робак	
Обусловленности и опасности связанные с рабочим временем по мнению работников	271
Ёанна Вылежалек	
Патологические механизмы власти как фундамент профессиональной дезинтеграции в рабочей среде на примере моббинга в высших учебных заведениях	285
Илона Гонска	
Информационные работники и инновационные процессы предприятий	311
РЕЦЕНЗИЯ	
Гай Стэндинг, Прекариат. Новый опасный класс, PWN, Варшава 2014, с. 368.– рецензент Рафал Цекера	325
ИЗ ЗАГРАНИЧНЫХ СТАТЕЙ -обработала Анна Радваньска	
Рабочие компетенции	335
Саратина Е.	
Квалификации а эволюция неравенства зарплаты	335
Кларк Л., Винч Ц., Брокманн Н.	
Противоречие между местными системами профессионального обучения а европейским рынком труда: случай квалификации каменщиков	335
Йепсен Х., Троске К., Коомес П.	
Оценка должным образом качества научных степеней, дипломов и сертификатов высших публичных учреждений	336
Йамазаки Ы.	
Менеджеры местных отделов многонациональных компаний в Азии и использование компетентности в подходе к этой теме	337
Росели -Винч Такахаша А.	
Развитие компетенции а конфликт между домом и работой: профессора а пол	338
БИБЛИОГРАФИЯ	
Рабочие компетенции-обработала Эва Выглёнда	339

Wprowadzenie

Zagadnienie pracy i związane z nią problemy jawi się jako podstawowy problem socjologii. Wynika to z faktu, że od pracy zależy rozwój gospodarczy. Praca ludzka rodzi również różnego rodzaju problemy społeczne wynikające z oddziaływania ludzi na siebie. Współcześnie praca zawodowa stanowi podstawową aktywność jednostki prawie przez większość dorosłego życia. Jest przede wszystkim źródłem dochodów, zapewnia utrzymanie jednostki i rodzin, a także zaspokaja inne pozamaterialne potrzeby. W coraz większym stopniu są dostrzegane inne pozaegzystencjalne funkcje pracy. Dotyczy to przede wszystkim samorealizacyjnej i kreatywnej funkcji pracy, które to wskazują na osobotwórcze funkcje pracy. Jednostka poprzez pracę realizuje swoje plany i dążenia. Praca zawodowa zajmuje więc znaczące miejsce w systemie wartości człowieka, na co wskazują badania socjologiczne.

Zachodzące we współczesnym świecie zmiany gospodarcze nie pozostają bez wpływu na rynek pracy, a tym samym na możliwość zatrudnienia. Występuje deficyt ofert pracy, tych, które są zgodne z wyuczonym zawodem, a często jakichkolwiek ofert pracy. Zmiany ekonomiczne wpływają na zwiększenie konkurencyjności i konieczność dostosowywania się firm do nowych warunków. Powoduje to konieczność ograniczania ich kosztów funkcjonowania, a tym samym również ograniczenie kosztów siły roboczej. Efektem takiej sytuacji jest zmniejszenie ofert na rynku pracy, wprowadzanie elastycznego zatrudnienia, a także pogorszenie jego warunków („umowy śmieciowe”). Powoduje to zmniejszenie pozycji pracownika na rynku pracy, a zwiększenie pozycji pracodawcy.

Powyżej zarysowaną problematykę podjęli również autorzy w niniejszym tomie Humanizacji Pracy. W tomie poruszone będą m.in. problemy pracy w świetle kultury ekonomicznej. Diagnoza kultury ekonomicznej pozwala na wskazanie przyczyn jej kształtu, co z kolei umożliwia wpływ na procesy zbiorowości w życiu gospodarczym. Zasygnalizowane są problemy współczesnych zatrudnionych. Z badań empirycznych wynika bowiem, że chęć utrzymania pracy powoduje różnego rodzaju zachowania dewiacyjne, jak np. niezdrowy konformizm czyli powierzchowną akceptację celów i środków przed obawą utraty pracy, odchylenie od norm moralnych czy obyczajowych, rywalizację, konkurowanie z innymi pracownikami o intratne stanowiska czy awanse. Kontynuacją tej problematyki jest artykuł dotyczący etyki na rynku pracy i postaw wobec pracy w kontekście zatrudnienia na elastycznym rynku pracy. Omówione zostały również w różnych kontekstach zagrożenia i patologiczne mechanizmy w środowisku pracy. Podjęta jest także problematyka pracowników wiedzy, jako awangardy w zmieniającym się świecie. Bardzo interesującym dla nas socjologów jest artykuł dotyczący przyszłości socjologii pracy w Polsce

i perspektyw odbudowy tej subdyscypliny. Sądzymy, że przedstawione w tomie artykuły pozwolą na podjęcie i przeanalizowanie kilku ważnych wątków dotyczących współczesnych problemów ludzi pracy i będą inspiracją do rozważań i merytorycznych dyskusji.

Urszula Swadźba, Monika Żak

Adam Mrozowski

Uniwersytet Wrocławski

Wydział Nauk Społecznych

Zakład Socjologii Ogólnej

email: adam.mrozowski@wns.uni.wroc.pl

SOCJOLOGIA PRACY W POLSCE - PERSPEKTYWY ODBUDOWY SUBDYSCYPLINY

Abstrakt

Artykuł przedstawia wybrane aspekty rozwoju socjologii pracy w Polsce, wskazując na procesy jej instytucjonalizacji w latach 60. i 70. XXw., a następnie stopniowej erozji po 1989 roku. Postawiona zostaje teza, że procesy deinstytucjonalizacji socjologii pracy można wiązać z przemianami politycznymi w obrębie socjologii akademickiej w naszym kraju po upadku realnego socjalizmu, a także zmianami w naturze samego zatrudnienia (m.in. jego prekaryzacją). Wskazane zostają zarazem potencjalne pola odbudowy i rozwoju subdyscypliny związane m.in. ze zmianą generacyjną, współpracą międzynarodową, nowymi źródłami finansowania i polami zainteresowań naukowych oraz aktywności społecznej socjologów i socjolożek pracy.

Słowa kluczowe: socjologia pracy, socjologia publiczna, Polska, instytucjonalizacja.

Wprowadzenie

Celem mojego artykułu jest przedstawienie kilku refleksji nad kondycją i przyszłością socjologii pracy w Polsce w kontekście ewolucji zainteresowań socjologów i socjolożek podejmujących w swoich badaniach i refleksji teoretycznej tematykę szeroko rozumianej pracy i zatrudnienia. Twierdzę, że socjologia pracy od przełomu lat 1980/1990 przechodzi kryzys, którego przejawem są m.in. spadek liczby publikacji naukowych i konferencji poświęconych problematyce pracy z perspektywy socjologicznej, słaba obecność socjologii pracy w programach nauczania czy brak całościowego, nowoczesnego podręcznika do socjologii pracy w języku polskim. Możemy zatem obserwować swoistą dezinstytucjonalizację socjologii pracy, po okresie jej instytucjonalizacji jako odrębnej subdyscypliny w latach 60. i 70. ubiegłego wieku (Kraśko 2010). W artykule przedstawiam pokrótce kilka propozycji wyjaśnienia przyczyn tego stanu rzeczy. Stawiam tezę, że źródeł obecnego kryzysu socjologii pracy można upatrywać, po pierwsze, w ekspansji technokratycznie zorientowanych nauk o zarządzaniu i analiz pracy

i zatrudnienia dla potrzeb gospodarki. Po drugie, marginalizacja subdyscypliny wynika z błędnego i historycznie słabo uzasadnionego utożsamienia jej z urzędowym marksizmem okresu realnego socjalizmu, odrzuconym po 1989 roku (Mucha, Keen 2010: 132). Po trzecie, kryzys jest przejawem bardzo głębokich przemian w samej sferze pracy, które sprawiają, że tradycyjne obszary zainteresowań socjologów pracy, takie jak zakład pracy, płatna praca zarobkowa (i rynek pracy), tożsamości zawodowe, zmieniają zasadniczo swoje znaczenie, a na znaczeniu zyskują interdyscyplinarne podejścia do problematyki pracy.

Nie sposób jednak nie zauważyć ożywienia zainteresowania socjologią pracy w pierwszych dekadach XXI wieku. To właśnie perspektywom odbudowy subdyscypliny poświęcam drugą część mojego tekstu. Młode pokolenie polskich socjologów i socjolożek, wspierane przez grono seniorów subdyscypliny, podejmuje temat pracy zarówno z klasycznych (m.in. instytucjonalnych, systemowych czy interakcjonistycznych), jak i względnie nowych perspektyw teoretycznych (m.in. teorie intersekcyjności, feministyczne, neomarksistowskie). We współczesnych pracach pojawiają się nowe tematy i wątki związane, m.in. z problemami dematerializacji pracy, nowych technologii czy obywatelstwa w miejscu pracy marginalizowanych kategorii pracowniczych. Dominują metodologie jakościowe, przy wyraźnym zwrocie w kierunku interdyscyplinarności. Ponownie wyraźne stają się powiązania między socjologami i socjolożkami pracy a organizacjami pozarządowymi, ruchami społecznymi i związkami zawodowymi. Wszystkie te tendencje, pomimo ich rozproszenia, sugerować mogą, że socjologia pracy ma szansę odrodzenia w naszym kraju jako socjologia publiczna (Burawoy 2009: 530), w krytycznym dialogu z państwem, rynkiem i społeczeństwem obywatelskim. W artykule wskazuję niektóre aspekty obserwowanego odrodzenia subdyscypliny, a także omawiam perspektywy i bariery jej dalszego rozwoju. Z natury rzeczy, jest to perspektywa selektywna i subiektywna. Moim celem nie było jednak omówienie wszystkich istotnych badań podejmowanych przez socjologów pracy w różnych ośrodkach akademickich w Polsce, lecz ożywienie dyskusji nad przyszłością socjologii pracy.

1. Socjologia pracy- refleksja nad stanem subdyscypliny w Polsce

Socjologiczne analizy pracy w okresie realnego socjalizmu dość jednoznacznie definiowały przedmiot socjologii pracy. Miała ona zajmować się (...) *stosunkami społecznymi zachodzącymi pomiędzy ludźmi na tle pracy, a także rolą pracy w całokształcie życia zbiorowego rozmaitych grup społecznych lub całych społeczeństw* (Matejko 1961: 8). W socjologii pracy dominowało ujęcie systemowe, w którym z definicji przyjmowano, że jej podstawowym przedmiotem jest system społeczny przedsiębiorstwa (por. Jacher

1988; Matejko 1961: 47). W latach 1960-tych na gruncie Polskiego Towarzystwa Socjologicznego zaczęły powstawać, również w skali lokalnej (np. we Wrocławiu), Sekcje Socjologii Pracy PTS, powstało również pismo *Humanizacja pracy* (1968). Aktywność akademickich socjologów pracy była powiązana z ruchem socjologów zakładowych, zatrudnianych w ramach wielkich socjalistycznych zakładów przemysłowych (Jędrzycki 1971; Gałdicki i in., 2009: 21-23)¹. Od 1971 roku, SSP PTS rozpoczęła organizowanie systematycznych konferencji dla zatrudnionych w przemyśle socjologów, a także podjęła - przerwane wkrótce potem - prace nad ustaleniem listy wymagań zawodowych dla socjologów przemysłowych (Kraśko 2010: 110). W tym samym okresie socjologowie stają się również widoczni również w ramach uczelni technicznych. Przykładem jest środowisko związane z Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie, w której z inicjatywy Czesława Heroda, Juliana Bugiela i Aleksandry Anasiewicz powstaje w 1967 roku Zakład Psychologii i Socjologii Pracy (Bugiel 2012).

Warto przypomnieć, że dominujące w latach 60. i 70. ujęcie systemowe wiązało się ze szkołą stosunków międzyludzkich, której głównym celem było podejmowanie działań na rzecz wzrostu efektywności i normatywnej integracji pracowników w zakładzie pracy (por. Watson 2008: 40). Nie było to oczywiście ujęcie typowe dla neomarksistowskiej tradycji analizy procesu pracy, które organizację pracy określa jako wyraz szerszych, konfliktowych relacji klasowych w społeczeństwie. Tematyka konfliktu w zakładzie pracy stanowiła w pewnym sensie temat tabu, podobnie zresztą jak dyskusje na temat faktycznych warunków pracy i życia klasy robotniczej (Malanowski 1981). Na gruncie metodologicznym dominowały, podobnie jak w całej ówczesnej socjologii polskiej ujęcia ilościowe, kwestionariuszowe (Sułek 2006: 263), przy względnie ograniczonych próbach opisu struktury społecznej miejsca pracy w doświadczeniu jednostek. Zarazem jednak socjologowie nie obawiali się podejmować tematów drażliwych z punktu widzenia ówczesnych władz. Dobrą ilustracją jest przeprowadzona w latach 1978-79, a opublikowana ze względów politycznych dopiero w 1981 roku, krytyczna analiza wprowadzania czterobrygadowego systemu pracy w górnictwie węgla kamiennego, autorstwa zespołu kierowanego przez Władysława Jachera (Ciarkowski, Jacher i in. 1981).

W latach 80. zainteresowania socjologów pracy w Polsce zdają się w coraz większym stopniu przesuwac się z poziomu zakładu pracy na po-

¹ Jak podaje Zygmunt Gałdicki i in. (2009: 25), w latach 1963-1993 w ramach wrocławskiej Sekcji Socjologii Pracy PTS odbyły się 32 prelekcje, a w okresie szczytowym Sekcja we Wrocławiu liczyła 25 osób. Ostatnia odnotowana konferencja SSP PTS we Wrocławiu odbyła się w 1976 roku. Dla porównania, w latach 1994-2008 odbyły się tylko 3 prelekcje zaklasyfikowane jako „socjologia pracy i przemysłu, socjologia gospodarcza (dziś)”

ziom makrospołeczny, czego zapowiedzią mogła być współorganizowana przez Sekcję Socjologii Pracy PTS w 1980 konferencja *Socjologiczne problemy gospodarowania*, w trakcie której omawiano źródła i skutki kryzysu gospodarczego (Kraśko 2010: 307). Można zaryzykować tezę, że zasadniczy trzon prowadzonych wówczas analiz koncentrował się na poziomie świadomości społecznej robotników i próbie udzielenia odpowiedzi na pytanie o ich możliwe poparcie bądź kontestację antycypowanych reform rynkowych (por. np. Czarzasty, Gilejko, Nowacki 1987; Ziółkowski 1990). W latach 70. i 80. rozwijała się również szkoła badania wartości związanych z pracą oraz etosu pracy, których przedstawicielami byli m.in. Władysław Jacher czy Danuta Walczak-Duraj, analizowano także doświadczenia biograficzne robotników (Leoński 1987). W tym samym okresie pojawiły się również pogłębione i często krytyczne wobec systemu analizy warunków życia i pracy robotników (Malanowski 1981; Wójcik 1988). Lata te to również próby wykorzystania niektórych z ustaleń zachodnioeuropejskiej socjologii pracy do badań nad przemianami środowisk robotniczych w Polsce. Przypominano na przykład hipotezę o nowej klasie robotniczej w celu diagnozy przyczyn i natury solidarnościowej rewolty w kluczowych branżach socjalistycznego przemysłu (Kulpińska 1985). Można zatem powiedzieć, że lata 1980-te wskazują na rosnącą pluralizację obszarów zainteresowań i metodologii wykorzystywanych przez socjologów pracy, z którą mamy do czynienia również i dzisiaj.

Na początku artykułu postawiłem tezę, że po 1989 roku polska socjologia pracy ulega stopniowej dezinstytucjonalizacji. Proces ten przejawia się w kilku, powiązanych ze sobą zjawiskach. Po pierwsze, pomimo istnienia wydanych jeszcze w latach 90. podręczników i skryptów do nauczania socjologii pracy (m.in. Bugiel, Haber 1994; Januszek, Sikora 1998; Sztumski 1999), są one w przeważającej mierze związane z perspektywą systemową, w której głównym punktem analiz pozostaje zakład pracy oraz problemy społeczne w jego obrębie. Brakuje systematycznych odniesień do współczesnych nurtów subdyscypliny, w tym ujęć interpretatywnych, neomarksistowskich, feministycznych czy poststrukturalistycznych (por. Grint 2005). Po drugie, socjologia pracy zaczęła systematycznie znikać z programów nauczania studiów socjologicznych, o czym świadczy nawet pobieżny przegląd dostępnych w internecie programów kształcenia na socjologicznych studiach stacjonarnych I i II stopnia². Nie oznacza to, że tematyka pracy, rynku pracy czy zatrudnienia jest nieobecna w nauczaniu socjologii. Na przykład, w Akademii Górniczo Hutniczej w Krakowie, tradycje socjologii pracy były jednym z fundamentów powołania w 2001 roku Wydziału Nauk Społecznych Stoso-

² Przygotowując artykuł, przeglądałem programy nauczania w 20 jednostkach, które zajęły najwyższe pozycje w zakresie nauczania socjologii w rankingu portalu Perspektywy.pl. Przedmiot pod nazwą „socjologia pracy” pojawił się jedynie w 6 z nich.

wanych, pierwszego w Polsce wydziału humanistycznego na uczelni technicznej. W jego powstawanie zaangażowani byli m.in. Lesław H. Haber i Julian Bugiel (Bugiel 2012). Jednak w większości ośrodków akademickich w kraju treści związane z socjologicznymi studiami nad pracą pojawiają się przede wszystkim w ramach przedmiotów fakultatywnych czy specjalnościowych, przy braku wyraźnych odwołań do tradycji subdyscypliny.

Po trzecie, wyraźnie osłabła działalność Sekcji Socjologii Pracy PTS, nie tyle zresztą ze względu na odpływ członków (ich liczba jest w zasadzie od kilkunastu lat stała i oscyluje w granicach 110-120 osób), ale brak ich zaangażowania i identyfikacji z pracami Sekcji. Brakuje regularnej możliwości dyskusji i wymiany poglądów w ramach cyklu konferencji czy na łamach uznawanych przez wszystkich przedstawicieli subdyscypliny za autorytatywne czasopism. Dla porównania, punktem odniesienia może być sytuacja w Wielkiej Brytanii, gdzie pomimo tendencji dezintegracyjnych (Stewart, Martinez-Lucio 2011: 336-338), socjologia pracy zachowała, jak sądzę, w dużo większym stopniu swoją tożsamość. O ile w kraju tym co roku odbywają się dwie, wielkie konferencje poświęcone pracy i zatrudnieniu (*Work, Employment and Society* oraz *International Labour Process Conference*), z których jedna firmowana jest przez Brytyjskie Towarzystwo Socjologiczne i ma rangę analogiczną do Ogólnopolskiego Zjazdu Socjologicznego PTS, o tyle w warunkach polskich socjologowie pracy spotykają się rzadko, w ramach rozproszonych konferencji, a środowisko socjologiczne w niewielkim stopniu śledzi i debatuje nad własnymi dokonaniem.

Wymienić można wiele przyczyn procesów obumierania socjologii pracy w jej postaci znanej sprzed 1989 roku. Niewątpliwie istotnym elementem było utożsamienie subdyscypliny z socjologią urzędową minionego systemu, a *demarkalizacja* socjologii (Mucha, Keen 2010: 132) doprowadziła do wycofywania się części socjologów pracy do innych obszarów zainteresowań socjologicznych lub poza socjologię akademicką. Opuszczone przez socjologów pole subdyscypliny przejęte zostało z czasem coraz wyraźniej przez nauki o zarządzaniu. Tendencja taka jest widoczna np. w statystykach wyszukiwarki prac badawczych (baza nauka-polska.pl), w której słowo kluczowe *zarządzanie* powiązane jest z 2201 pracami, socjologia - z 382, zaś socjologia pracy z 13 pracami. Z podobną tendencją, połączoną z przechodzeniem socjologów pracy do szkół biznesu, mamy zresztą również do czynienia w innych krajach europejskich (por. Halford, Strangleman 2010: 820). Jak zauważa Jolanta Kulpińska (Kulpińska 2011: 174), pełne wchłonięcie socjologii pracy przez nauki o zarządzaniu nie jest jednak możliwe, gdyż te ostatnie prezentują zwykle ujęcie odgórne, *menedżerskie*, nie uwzględniając interesów i perspektywy strony pracowniczej.

Socjologia pracy dotknięta została również przez zmiany charakteru samej pracy, która coraz częściej wykracza poza tradycyjnie rozumiane, formalne zatrudnienie, „odrywa się” od zakładu pracy, *dematerializuje* (Hardt, Negri 2012) i prekaryzuje (Standing 2014), zamazując granice między pracą i życiem po pracy, co powoduje konieczność przededefiniowania tradycyjnego pola zainteresowań socjologów pracy (Grint 2005: 1-45). Można postawić tezę, że zmiana optyki w socjologii pracy, polegająca na wyjściu z badaniami poza przedsiębiorstwo i jego załogę, zamazuje ustanowione granice między socjologią pracy i innymi dyscyplinami nauk społecznych oraz subdyscyplinami socjologii. Przykładami prowadzonych obecnie, interdyscyplinarnych badań nad pracą mogą być na przykład analizy uwarunkowań, procesów i konsekwencji prekaryzacji zatrudnienia, w których biorą udział nie tylko socjologowie, ale i antropolodzy i filozofowie (por. Kozek, Kubisa, Ostrowski 2005; Bednarski, Friske 2012; Rakowski 2009; Sowa 2010; Urbański 2014). W warunkach rozmazywania granic formalnego zatrudnienia, coraz większa liczba socjologów i socjolożek pracy unikać może wyraźnej identyfikacji z subdyscypliną, wybierając raczej bardziej interdyscyplinarne tożsamości.

2. Nowe obszary zainteresowań i perspektywy rozwoju socjologii pracy

Czy socjologia pracy rzeczywiście jest jednak dzisiaj w odwrocie? Wydaje się, że takie postawienie sprawy nie oddawałoby sprawiedliwości istniejącemu stanowi rzeczy. Dyskusję nad stanem socjologii proponuję uporządkować w oparciu o zaproponowaną przez Michaela Burawoya (2009: 544) klasyfikację *podziału pracy socjologicznej* na socjologię praktyczną, akademicką, krytyczną oraz publiczną. Po pierwsze, praktyczna socjologia pracy, której odbiorcami są prywatni zleceniodawcy i instytucje publiczne (Burawoy 2009: 533), mogła porzucić wprowadzić swoją socjologiczną tożsamość, jednak ustalenia socjologów pracy stanowią w dalszym ciągu istotny punkt odniesienia dla praktyki specjalistów od zarządzania zasobami ludzkimi i personelem oraz badaczy rynku pracy (Kozek 2013). Pisała o tym, w nawiązaniu do dyskusji z Władysławem Jacherem, Sławomira Kamińska-Berezowska (2002: 10), mówiąc o nowych rolach socjologów w zakładzie pracy, związanych z interwencjami strukturalnymi (np. reorganizacją systemu wynagrodzeń), zadaniowo-technologicznymi (np. przeprojektowywaniem pracy) i interwencjach skupiających się na ludziach (np. pracami badawczymi na zlecenie przedsiębiorstw), a także z kształtowaniem proefektywnościowej kultury organizacyjnej. Na poziomie makrospołecznym, potencjał rozwoju praktycznej socjologii pracy bardzo wyraźnie wiąże się z dostępnością nowych źródeł finansowania, m.in. w ramach programów operacyjnych Unii Europejskiej (POKL) czy też diagnoz rynku pracy zlecanych przez wła-

dze centralne, regionalne i lokalne. Podporządkowany oczekiwaniom zleceńodawców i opisowy charakter prowadzonych w tym nurcie analiz nie powinien przesłonić faktu, że *implicite* czerpią one z zasobów wiedzy zakumulowanych na wcześniejszych etapach przez socjologię pracy, organizacji i gospodarki.

Pesymistyczna ocena stanu akademickiej socjologii pracy, rozumianej jako dział subdyscypliny, który dostarcza teorii i metodologii wykorzystywanych przez socjologie praktyczne, krytyczne i publiczne (Burawoy 2009: 534), byłaby również uproszczona. Warto zauważyć, że liczba socjologów identyfikujących się z socjologią pracy pozostaje względnie wysoka. Sekcja Socjologii Pracy PTS liczy obecnie 129 osób, zaś (niestety niepełne) informacje zawarte w bazie nauka-polska.pl wskazują, że 132 badaczy i badaczek identyfikuje swoje zainteresowania z tą subdyscypliną. Socjologia pracy nie tylko przetrwała w niektórych ośrodkach, w których była ona najsilniejsza przez 1989 rokiem, w tym m.in. w ośrodku łódzkim, warszawskim czy katowickim. Do klasycznych w socjologii pracy dyskusji nawiązuje również kilka nowych czasopism, w tym anglojęzyczne „*Warsaw Forum of Economic Sociology*” (wydawane przez zespół Juliusza Gardawskiego w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie) czy pismo młodych poznańskich filozofów, „*Praktyka teoretyczna*”; wątki te obecne są również w istniejących od dawna czasopismach takich jak „*Humanizacja Pracy*” i „*Polityka Społeczna*”. Istotną rolę w krzewieniu nowych wątków w lewicowej, krytycznej i akademickiej, socjologii pracy odegrały również wydawnictwa „*Krytyki Politycznej*” oraz polskiej edycji „*Le Monde Diplomatique*”.

Socjologia pracy rozwija się również niejako oddolnie w innych miejscach na socjologicznej mapie Polski, często po częściowym przerwaniu ciągłości kadrowej w ośrodkach akademickich (jak to ma miejsce np. w znanym najlepiej autorowi ośrodku wrocławskim). Jest to po części efektem zmiany generacyjnej, w wyniku której na gruncie polskim pojawia się rosnące grono młodych socjologów i socjolożek pracy, poszukujących, często na własną rękę, nowych pól obserwacji przemian pracy i zatrudnienia. Obserwujemy również rozwój dialogu międzynarodowego w ramach subdyscypliny, w tym włączenia się do dyskusji nad przemianami w sferze pracy w Polsce badaczy zachodnich prowadzącymi badania w naszym kraju w latach 1980-tych i 1990-tych (por. Dunn 2008, Hardy 2009, Ost 2007). Tłumaczenie i wydanie ich prac w języku polskim, często powiązane z szeroką dyskusją publiczną (jak w przypadku *Kłęski solidarności* Davida Osta), sprzyjało odbudowie i rozwojowi perspektywy krytycznej w socjologii pracy. Pośredniczącą rolę w dialogu międzynarodowym odegrali również polscy socjolożki i socjolo-

gowie pracy wyszkoleni i zatrudnieni poza Polską³. Poza znaczącymi wyjątkami (np. Kozek 2012), badacze polscy dość rzadko jednak zaangażowani są w systematyczne badania porównawcze dotyczące wybranych aspektów pracy i zatrudnienia w Polsce na tle międzynarodowym.

Nie sposób w tym miejscu scharakteryzować wszystkich pól zainteresowań socjologów i socjolożek podejmujących tematykę pracy w ostatnich dwóch dziesięcioleciach. Warto jednak zwrócić uwagę na kilka charakterystycznych cech współczesnej, akademickiej socjologii pracy w Polsce, które w moim przekonaniu świadczyć mogą o jej pewnym przynajmniej ożywieniu. Po pierwsze, wyraźnie widać wielość wykorzystywanych perspektyw teoretycznych. Obok klasycznych dyskusji w ramach podejścia systemowego (np. Banaszak, Doktor 2011; Januszek, Sikora 1998), trwale obecne są w polskiej socjologii pracy nurty humanistyczne związane m.in. z dyskusją wokół zmieniającego się aksjologicznego wymiaru pracy (por. Swadźba 2001; Walczak-Duraj 2011). Znaczącą rolę w polskiej socjologii pracy i organizacji odgrywa perspektywa interakcjonistyczna (por. Konecki, Chomczyński 2007), a odniesieniu do analiz rynku pracy i stosunków pracy nurty neoinstytucjonalne (Gardawski 2009, Giermanowska 2013, Kulpińska 1998, Kozek 2013). Zróżnicowane inspiracje teoretyczne odnajdziemy też w analizach kształtowania się społeczeństwa informacyjnego w Polsce (Haber, Niezgoda 2006). Rozwija się dyskusja nad znaczeniem pracy reprodukcyjnej w ramach ujęć feministycznych (por. Charkiewicz, Zachorowska-Mazurkiewicz 2009). Widoczne jest również odbudowywanie pozycji ujęć neomarksistowskich, czego przykładem mogą być badania nad prekaryzacją i pracą w branży kulturalnej, wykorzystujące tradycje autonomicznych marksistów (por. Gorgoń i in. 2013).

Po drugie, bardzo wyraźna jest tendencja do interdyscyplinarności. Najlepszym przykładem są wspomniane już analizy stosunków pracy, bardzo słabo obecne w polskiej socjologii przed 1989 rokiem, a obecnie łączące refleksje socjologów, ekonomistów, prawników i politologów (por. Gardawski 2009; Kozek 2012, Sroka 2000). Innym przykładem są badania nad pracującymi emigrantami z Polski i imigrantami w Polsce, od lat realizowane m.in. w ramach Ośrodka Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego. O ile część ze wspomnianych analiz znacznie wykracza poza tematykę pracy i zatrudnienia, przynajmniej niektóre koncentrują się na doświadczeniach zawodowych samych migrantów, ich pracy biograficznej i konstruowaniu tożsamości (por. np. Górny i in. 2010; Grabowska-Lusińska 2012). Wydaje się przy tym, że możliwości współpracy i wzajemnego uczenia się socjologów pracy i socjologów migracji nie są jeszcze w pełni wykorzystane.

³ Szczegółne znaczenie wydaje się odgrywać tutaj Central European University w Budapeszcie, a także Europejski Instytut Związków Zawodowych w Brukseli.

Po trzecie, zwraca uwagę rosnąca liczba publikacji opisujących tożsamości związane z pracą, kariery zawodowe oraz organizację pracy z wykorzystaniem metodologii badań jakościowych. Przegląd artykułów zawartych w wydawanych przez Sekcję Socjologii Jakościowej i Symbolicznego Interakcjonizmu PTS publikacjach (por. np. Konecki, Chomczyński 2007; Konecki, Kacperczyk 2010), wskazuje na bardzo szerokie spektrum zainteresowań autorów, obejmujące analizę doświadczeń biograficznych takich kategorii zawodowych jak np. naukowcy, pracownice i pracownicy domowi, prostytutki, tancerze, menedżerowie czy poeci. Wyraźny jest również renesans metody narracyjnych wywiadów biograficznych w badaniach nad zjawiskami związanymi z pracą, czego przykładem było wydanie w 2012 roku specjalnego numeru Folia Sociologica poświęconego pracy w doświadczeniu biograficznym (por. Waniek 2012).

Po czwarte, co bezpośrednio wiąże się z publicznym aspektem współczesnej socjologii pracy, nowym zjawiskiem jest występowanie niektórych socjologów pracy w dwóch równoległych rolach, działaczek/działaczy społecznych i badaczy/badaczek. W przeciwieństwie do menedżerskich nurtów związanych z humanizacją pracy, socjologowie i socjolożki pracy uprawiający organiczną socjologię publiczną występują w roli krytycznych stronników świata pracy, pracując (...) w *bliskiej relacji z widoczną, gęstą, aktywną, lokalną i często stojącą w opozycji do głównego nurtu społeczeństwa publiczności* (Burawoy 2009: 530). Przykładem uczestniczących badań interwencyjnych mogą być badania nad sytuacją kobiet w przemyśle elektronicznym w specjalnych strefach ekonomicznych (Maciejewska 2012), w których autorka połączyła obserwacje uczestniczącą (z perspektywy pracownicy agencji pracy tymczasowej, którą na czas badań się stała) z działaniami na rzecz zorganizowania pracowników w związki zawodowe. Z podobnym zaangażowaniem socjologów i socjolożek we współpracę z ruchami społecznymi mamy do czynienia także w przypadku niektórych innych badaczy organizacji związkowych (por. Czarzasty, Mrozowski 2014), procesów prekaryzacji pracy (Urbański 2014) oraz badaczek i badaczy feministycznych (por. Feministyczny Think Tank, *bez daty wydania*).

Zakończenie

Dokonany w niniejszym artykule przegląd wybranych, historycznych i współczesnych obszarów zainteresowań socjologii pracy dokumentuje ewolucję subdyscypliny w naszym kraju, wskazując zarazem na możliwości jej dalszego rozwoju w przyszłości. Dowodziłem, że współczesne dyskusje na temat społecznych uwarunkowań i konsekwencji pracy ludzkiej są coraz bardziej interdyscyplinarne, wykraczając znacznie poza socjologiczne badania miejsca, procesu i znaczenia pracy. W warunkach dezinstytucjonalizacji

coraz bardziej palące stają się pytania o tożsamość i cel uprawiania socjologii pracy. Są to kwestie, które stanowią obszar zainteresowań socjologii krytycznej, która, w ujęciu Burawoya (2009: 535), analizować ma jawne i ukryte założenia programów badawczych realizowanych w ramach socjologii akademickiej. Pytając *socjologia pracy dla kogo?* i *socjologia pracy po co?*, poruszamy problemy instrumentalnego (związanego z rozwiązywaniem problemów badawczych i praktycznych) i refleksyjnego (opisującego dialog na temat celów uprawiania danej subdyscypliny) znaczenia wiedzy naukowej wytwarzanej przez socjologów pracy.

Z perspektywy tak rozumianej socjologii krytycznej, postawić można szereg nowych, istotnych dla przyszłości socjologii pracy pytań. Kto dla przedstawicieli naszej subdyscypliny jest publicznością, z którą chcą oni wchodzić w dialog? Jakie problemy etyczne i polityczne wiążą się z relacjami między socjologami pracy a ich otoczeniem społecznym i gospodarczym we współczesnej Polsce? I wreszcie, w jaki sposób czerpać z historycznej tradycji socjologii pracy w naszym kraju, uwzględniając zarazem fundamentalne zmiany współczesnej sfery pracy i zatrudnienia, które znacznie poszerzają obszar zainteresowań naszej subdyscypliny i w istocie kwestionują jej historyczne, dyscyplinarne granice? Fundamentalną kwestią dla przyszłości socjologii pracy jest w tej sytuacji problem jej relacji z innymi subdyscyplinami socjologii, takimi jak socjologia organizacji, socjologia gospodarki czy socjologia ekonomiczna. Jeśli przedmiotem socjologii pracy jest społeczny charakter, proces i konsekwencje pracy ludzkiej (Sztumski 1999: 15), to jej pole zainteresowań jest szersze i bardziej wielopoziomowe niż koncentrującej się na poziomie mezospołecznym socjologii organizacji. Ze względu na koncentrację na ludzkiej pracy, w wymiarze rynkowym, jak i pozarynkowym (Kozek 2013: 56-67), socjologia pracy różni się zarazem od socjologii gospodarki, której przedmiotem analiz są działania społeczne w zakresie produkcji, podziału i konsumpcji (Kośmicki, Janik 2002: 490) i socjologii ekonomicznej badającej wszelkie zjawiska ekonomiczne z *perspektywy socjologicznej* (Morawski 2011: 15).

Omawiając relacje między socjologią i ekonomią, Witold Morawski (2011: 15) trafnie zauważył, że od akademickiej dyskusji o granicach (sub)dyscyplin o wiele ważniejsze są jednak *problemy do zbadania, wymagające kooperacji między dyscyplinami, a nawet więcej: wzajemnego przenikania dyscyplin, czyli zacierania ich granic*. Konieczny jest zatem dialog socjologii pracy z innymi dyscyplinami nauk społecznych (antropologią pracy, psychologią pracy, naukami o zarządzaniu, geografą pracy), które tematycznie pokrywają się często z obszarami jej zainteresowań, choć różnią się zwykle przyjmowanymi perspektywami teoretycznymi i metodologią badań empirycznych. Dyskusje nad przyszłością socjologii pracy mają sens o tyle, o ile

możliwe jest powiązanie jej tradycji z nowymi inspiracjami teoretycznymi, również spoza tradycyjnego obszaru jej zainteresowań.

Bibliografia:

1. Banaszak S., Doktor K. (red.), 2011, *Socjologiczne, pedagogiczne i psychologiczne problemy organizacji i zarządzania*, Wydawnictwo WSKiZ, Poznań.
2. Bednarski M, Frieske K.W. (red.), 2012, *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPISS, Warszawa.
3. Bugiel J., 2012, *Prof. dr hab. Julian Bugiel. Zarys pracy dydaktycznej, naukowej i organizacyjnej*, Materiał autobiograficzny, <http://wh.agh.edu.pl/main/pl/strona/wydzial/prof-dr-hab-julian-bugiel/241> (dostęp 18.10.2014).
4. Bugiel J., Haber H.L., 1994, *Zarządzanie a socjologia i psychologia pracy. Wybór tekstów dla studentów uczelni technicznych*, AGH, Kraków.
5. Burawoy M., 2009, *O socjologię publiczną*, [w:] Red: A. Manterys, J. Mucha, *Nowe perspektywy teorii socjologicznej*, Zakład Wydawniczy „Nomos”, Kraków.
6. Ciarkowski K., Jacher W. i in., 1981, *Socjologiczne aspekty wprowadzania czterobrygadowego systemu pracy w górnictwie węgla kamiennego*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach” nr 440, Uniwersytet Śląski, Katowice.
7. Charkiewicz E., Zachorowska-Mazurkiewicz A. (red.) 2009, *Gender i ekonomia opieki*, Biblioteka Think Tanku Feministycznego, Warszawa.
8. Czarzasty M., Gilejko L., Nowacki G., 1987, *Robotnicy, reforma, rzeczywistość*, Akademia Nauk Społecznych - Instytut Badań Klasy Robotniczej, Warszawa.
9. Czarzasty J., Mrozowski A., 2014, *Organizowanie związków zawodowych w Europie. Badania i praktyka*, Scholar, Warszawa.
10. Dunn E., 2008, *Prywatyzując Polskę*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa.
11. Feministyczny Think Tank, b.d., *Dorobek Think Tanku Feministycznego 2006 – 2010, plany 2011 i 2012*, http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/TTF_podsumowanie_ulotka.pdf (dostęp 18 kwietnia 2014).
12. Gałdzicki Z., Łucewicz J., Stalewski T., Wojtaś J., 2009, *Wrocławski oddział Polskiego Towarzystwa Socjologicznego (1963-1993)*, [w:] J. Wojtaś (red.), *Wrocławskie reminiscencje socjologiczne*, Wydawnictwo DTSK „Silesia”, Wrocław.
13. Gardawski J. (red.), 2009, *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Scholar, Warszawa.
14. Giermanowska E., 2009, *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia*, Wydawnictwa UW, Warszawa.

15. Gorgoń J., Kień W., Machnikowski M., Maciejewska M., Marszałek M., Skoczylas T., 2013, *Fabryka kultury – praca i wolontariat przy festiwalach kulturalnych*, SIWK, Wrocław, <http://siwk.pl/e-book-fabryka-kultury-praca-wolontariat-przy-festiwalach-kulturalnych/> (dostęp 18 kwietnia 2014).
16. Górny A., Grabowska-Lusińska I., Lesińska M., Okólski M., 2010, *Transformacja nieoczywista. Polska jako kraj imigracji*, Wydawnictwa UW, Warszawa.
17. Grabowska-Lusińska I., 2012, *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*, Scholar, Warszawa.
18. Grint K., 2005, *The sociology of work*, Wyd 3, Polity Press, Cambridge.
19. Haber L., Niezgoda M. (red.), 2006, *Spółeczeństwo informacyjne: aspekty funkcjonalne i dysfunkcjonalne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
20. Halford S., Strangleman T., 2009, *In search of the sociology of work: past, present and future*, „Sociology” 43(5): 811:828.
21. Hardt M., Negri A., 2012, *Rzecz-pospolita. Poza własność prywatną i dobro publiczne*, Korporacja ha!art, Kraków.
22. Hardy J., 2010, *Nowy polski kapitalizm*, Książka i Prasa, Warszawa.
23. Jacher W., 1988, *Metodologiczne problemy badań struktur i procesów społecznych w przedsiębiorstwie*, Uniwersytet Śląski, Katowice.
24. Januszek H., Sikora J., 1998, *Socjologia pracy*, Akademia Ekonomiczna, Poznań.
25. Jędrzycki, W., 1971, *Socjolog w zakładzie pracy*, Ossolineum, Wrocław.
26. Kamińska-Berezowska S., 2002, *Socjolog w zakładzie pracy – nowe wyzwania i perspektywy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
27. Konecki K., Chomczyński P. (red.), 2007, *Zarządzanie organizacjami. Organizacja jako proces*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
28. Konecki K., Kacperczyk A. (red.), 2010, *Procesy tożsamościowe. Symboliczno-interakcyjny wymiar konstruowania ładu i nieładu społecznego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
29. Kośmicki E., Janik W.L., 2002, *Socjologia gospodarki, socjologia gospodarcza czy socjologia ekonomiczna? Różnorodność ujęć w polskiej socjologii*, [w:] K. Konecki, P. Tobera, A. Buchner-Jeziorka, K. Kaczmarsczuk, W. Dymarczyk (red.), *Socjologia gospodarki. Rynek, instytucje, zarządzanie*, WNWSK, Łódź.
30. Kozek W., Kubisa J., Ostrowski P., 2005, *Blżej junk job niż working poor. Nisko kwalifikowana nisko płatna praca w usługach w Polsce*, „Polityka Społeczna” 10, s. 1-8.
31. Kozek W. (red.), 2012, *Gra o jutro usług publicznych w Polsce*, Wydawnictwa UW, Warszawa.

32. Kozek W., 2013, *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwa UW, Warszawa.
33. Kraśko N., 1996, *Instytucjonalizacja socjologii w Polsce 1920-1970*, PWN, Warszawa.
34. Kraśko N., 2010, *Instytucjonalizacja socjologii w Polsce 1970-2000*, Wydawnictwa UW, Warszawa.
35. Kulpińska J., 1985, *Hipoteza o nowej klasie robotniczej*, [w:] S. Nowakowski (red.), *Spółczeństwo i socjologia. Księga poświęcona Profesorowi Janowi Szczepańskiemu*, Ossolineum, Wrocław.
36. Kulpińska J., 1998, *Stosunki przemysłowe w Polsce w perspektywie integracji europejskiej*, Scholar, Warszawa.
37. Kulpińska J., 2011, *Nowe koncepcje w socjologii organizacji i zarządzania*, [w:] S. Banaszak, K. Doktor (red.), *Socjologiczne, pedagogiczne i psychologiczne problemy organizacji i zarządzania*, Wydawnictwo WSKiZ, Poznań.
38. Leoński J., 1987, *Drogi życiowe i świadomość społeczna robotników polskich*, PWN, Poznań.
39. Maciejewska M., 2012, *Zmęczone ciała i bezcenne produkty. Warunki pracy kobiet w specjalnej strefie ekonomicznej przemysłu elektronicznego*, http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/strefy_raport_maciejewska_2012.pdf (dostęp 18 kwietnia 2014).
40. Malanowski J., 1981, *Polscy robotnicy*, Wydawnictwo „Książka i Wiedza”, Warszawa.
41. Matejko A., 1961, *Socjologia zakładu pracy*, Wiedza Powszechna, Warszawa.
42. Morawski W., 2011, *Socjologia ekonomiczna. Problemy. Teoria. Empiria*, PWN, Warszawa.
43. Mucha J., Keen M.F., 2010, *Postcommunist Democratization and the Practice of Sociology in Central and Eastern Europe*, [w:] S. Patel (red.) *The ISA Handbook of Diverse Sociological Traditions*, Thousand Oaks, Sage, London.
44. Ost D., 2007, *Kłęska „Solidarności”. Gniew i polityka w postkomunistycznej Europie*. Muza, Warszawa.
45. Rakowski T., 2009, *Łowcy, zbieracze, praktycy niemocy. Etnografia człowieka zdegradowanego*, Wydawnictwo słowo/obraz terytoria, Gdańsk.
46. Sowa J., 2010, *Prekariat - proletariat epoki globalizacji*, [w:] J. Sokołowska (red.) *Robotnicy opuszczają miejsca pracy*, Muzeum Sztuki w Łodzi, Łódź.
47. Sułek A., 2006, *Dlaczego socjologia nie przewidziała Solidarności i co z tego wynikło?* [w:] A. Sułek (red.) *Solidarność. Wydarzenie, konsekwencje, pamięć*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.

48. Sroka, J., 2000, *Europejskie stosunki przemysłowe w perspektywie porównawczej*, Wydawnictwo UWr, Wrocław.
49. Standing G., 2014, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, PWN, Warszawa.
50. Stewart P., Martinez Lucio M., 2011, *Collective narratives and politics in the contemporary study of work: the new management practices debate*, "Work, employment and society" nr 25(2), s. 327-341.
51. Swadźba U., 2001, *Śląski etos pracy. Studium socjologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
52. Sztumski J., 1999, *Socjologia pracy*, Wydawnictwo GWSH, Katowice.
53. Urbański J., 2014, *Prekariat i nowa walka klas. Przeobrażenia współczesnej klasy pracowniczej i jej formy walki*, IWKiP, Warszawa.
54. Walczak-Duraj D. (red.), 2011, *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
55. Waniek K., 2012, *Wykluczenie, marginalność oraz praca w doświadczeniach biograficznych*, „Folia Sociologica” nr 41.
56. Watson T.J., 2008, *Sociology, work and industry*, Routledge, London and New York.
57. Wójcik P., 1988, *Położenie i aspiracje klasy robotniczej w Polsce*, Wydawnictwo MON, Warszawa.
58. Ziółkowski M., 1990, *Robotnicy '84 - '85. Świadomość społeczna pracowników czterech wielkich zakładów przemysłowych*, PAN, Warszawa.

Sociology of Work in Poland - the Perspectives of the Subdiscipline's Renewal

Summary

The article presents selected developments in the sociology of work in Poland. It explores its institutionalisation in the 60. and 70. and its erosion after 1989. It is argued that the deinstitutionalisation of the sociology of work is connected with the political changes in the academic sociology after the end of state socialism, as well as with the changes in the very nature of the employment, among others the tendency of its precarisation. The potential of reconstruction and development of the subdiscipline is also discussed. The latter is connected with generational change, international cooperation, new funding sources and the fields of academic interests and social activism of the sociologists of work.

Key words: sociology of work, public sociology, Poland, institutionalization.

Danuta Walczak-Duraj

Uniwersytet Łódzki

Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny

Katedra Socjologii Polityki i Moralności

e-mail: dduraj@uni.lodz.pl

NOWE FORMY AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ I SPOŁECZNEJ W OCENIE KLIENTÓW POMOCY SPOŁECZNEJ

Abstrakt

Celem rozważań zawartych w opracowaniu jest przedstawienie ocen i opinii klientów pomocy społecznej na temat uczestnictwa w unijnym projekcie pomocowym: *"Nowy Obraz Pomocy Społecznej w Łodzi"*. W projekcie tym działania na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym połączone były z działaniami dotyczącymi przezwycięzania indywidualnych barier w powrocie na rynek pracy poprzez udostępnianie usług o charakterze edukacyjnym, zawodowym i społecznym. Uczestnicy Projektu¹ poznali m.in. swoje mocne strony oraz zwiększyli wiarę we własne możliwości, co w dużej mierze spowodowało, że zwiększyła się ich motywacja do poszukiwania i podjęcia pracy. Struktura i treść wypowiedzi uczestników Projektu pozwalają stwierdzić, że udział klientów pomocy społecznej w tym Projekcie w znacznym stopniu przyczynił się do zmniejszenia barier psychologicznych w powrocie na rynek pracy. O sukcesie tego Projektu wśród łódzkich klientów pomocy społecznej może m.in. świadczyć wzrost liczby jego uczestników.

Słowa kluczowe: pomoc społeczna, ekskluzja społeczna, inkluzja społeczna, klienci pomocy społecznej, aktywne metody pracy socjalnej, aktywizacja społeczno-zawodowa.

Wprowadzenie

Rozważania podjęte w tym opracowaniu stanowią kontynuację analiz dotyczących funkcjonowania jednego z projektów pomocowych, realizowanych przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Łodzi we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy. Projekt nosił nazwę: *„Nowy Obraz Pomocy Społecznej w Łodzi”* i był współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego- Kapitał Ludzki. Projekt

¹ Używając określenia Projekt zawsze mam na myśli projekt pt.: „Nowy Obraz Pomocy Społecznej w Łodzi”

oceniany zarówno przez pracowników socjalnych jak i klientów bazował przede wszystkim na dość złożonej metodzie kontraktu socjalnego, którego nowa formuła, przygotowana przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 listopada 2010 roku w sprawie wzoru kontraktu socjalnego), zastępująca tę z 2005 r. (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 01.03.2005 R.), adresowany był przede wszystkim do osób korzystających z pomocy społecznej z powodu braku zatrudnienia. Kontrakt ten dotyczył przede wszystkim podopiecznych pomocy społecznej długotrwale bezrobotnych, bezrobotnych poniżej 25 lub powyżej 50 roku życia oraz osób bez żadnych kwalifikacji zawodowych. Jego wiodącym celem było wzmacnianie zarówno aktywności i samodzielności życiowej i zawodowej klientów pomocy społecznej przede wszystkim poprzez zindywidualizowaną pracę socjalną, zorientowaną na współdziałanie (m.in. poprzez angażowanie osób zagrożonych wykluczeniem do uczestnictwa w środowiskowych formach aktywizujących) w rozwiązywaniu problemów klientów znajdującej się w trudnej sytuacji życiowej. Dodatkowym celem projektu było również wspieranie i tworzenie partnerstw lokalnych na rzecz zapewnienia współpracy i koordynacji działań instytucji i organizacji istotnych dla zaspokojenia potrzeb członków społeczności lokalnych. Uczestnikami projektu były dwie kategorie osób: osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo lub pracujące, ale korzystające ze świadczeń pomocy społecznej, zagrożone wykluczeniem społecznym w wieku aktywności zawodowej (15-64 lata) oraz wychowankowie placówek opiekuńczo – wychowawczych i rodzin zastępczych w wieku 15-25 lat, będący w trakcie procesu usamodzielniania się.

Działania podjęte w ramach kompleksowego wsparcia uczestników projektu podzielone zostały na dwa etapy. Pierwszy etap, **obowiązkowy dla wszystkich jego uczestników**, obejmował trzy wiodące rodzaje działań (szczegółowo przedstawione w poprzednim opracowaniu- Walczak-Duraj 2014): warsztaty kompetencji społecznych, indywidualne doradztwo zawodowe oraz kurs z podstaw obsługi komputera. Drugi etap wspierania uczestników projektu był już **zindywidualizowany** ze względu na potencjał klientów pomocy społecznej, ich potrzeby i oczekiwania, ustalane przez pracownika socjalnego i doradcę zawodowego. Na etap ten, ze względu na jego daleko posuniętą indywidualizację, składało się wiele zróżnicowanych działań, wśród których najważniejsze z nich to: szkolenia zawodowe; warsztaty z ABC przedsiębiorczości; zajęcia rehabilitacyjno-ruchowe oraz turnusy rehabilitacyjne, adresowane do osób niepełnosprawnych; udział w imprezach środowiskowych; spotkania grup wsparcia; wyjazdy kolonijne dla dzieci uczestników projektu i różnego rodzaju wycieczki oraz opłaty czesnego na studiach usamodzielniającym się wychowankom z rodzin zastępczych.

W poprzednim numerze „Humanizacji Pracy” (nr 4/2014) bliżej przedstawiałam (Walczak-Duraj 2014) podstawowe założenia tego Projektu (www.projekt.mops.lodz.pl) oraz jego ocenę dokonaną przez pracowników socjalnych, prowadzących i monitorujących ten Projekt. Badani pracownicy socjalni oceniali również motywacje podopiecznych, którzy przystępowali do kontraktu socjalnego oraz charakteryzowali najważniejsze bariery, jakie pojawiają się w pracy z klientami wykluczonymi społecznie. Z przeprowadzonych badań empirycznych przeprowadzonych wśród pracowników uczestniczących w Projekcie wynikało (Walczak-Duraj 2014), że największą, zgeneralizowaną barierę w procesie aktywizowania zawodowego i integrowania społecznego klientów pomocy społecznej stanowi przede wszystkim ich status osoby bezrobotnej, a zwłaszcza długotrwale bezrobotnej, noszący, w sensie psychospołecznym, wiele znamion wyuczonej bezradności. Sięgając zaś do podsumowania projektu można było stwierdzić (Walczak-Duraj 2014), że od 2008 do 2012 r. w projekcie wzięło udział około 3926 klientów pomocy społecznej, w tym: około 600- 650 osób, z którymi podpisano kontrakt socjalny (*Rozporządzenie Ministra Pracy...2010*), około 100 osób niepełnosprawnych, 104 usamodzielniających się wychowanków rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo-wychowawczych (www.projekt.mops.pl). Stąd też ważnym było poznanie opinii na temat tego Projektu nie tylko pracowników socjalnych ale i samych klientów pomocy społecznej, którzy w nim uczestniczyli. Badania przeprowadzone zostały w ramach seminarium magisterskiego, realizowanego przez autorkę w r. akad. 2012/2013 na Uniwersytecie Łódzkim, zaś część uzyskanych wyników (Mielnik, Misiak 2013), zostało wykorzystanych w przygotowanej i obronionej już pracy magisterskiej.

1. Znaczenie systemowego rozwiązywania problemów ekskluzji społecznej

Wieloletnie badania prowadzone w Łodzi (pod kierownictwem W. Warzywody –Kruszyńskiej) nad procesem tworzenia się i fenomenem trwania względnie izolowanych przestrzennie i społecznie obszarów, określanych jako wielkomiejska bieda i „enklawy biedy” (zob. m.in. Warzywoda-Kruszyńska (red.) 1998; Warzywoda-Kruszyńska (red.) 2001a; Grotowska – Leder 2001; Grotowska –Leder 2002; Potoczna, Warzywoda- Kruszyńska 2009; Jankowski, Warzywoda – Kruszyńska 2009; Warzywoda-Kruszyńska 2010a; Warzywoda-Kruszyńska 2010b) pokazują, jak ważnym jest problem wyrwania podopiecznych instytucji pomocy społecznej nie tylko z zakłętego kręgu biedy ale i z procesu dziedziczenia biedy (zob. m.in. Warzywoda-Kruszyńska (red.) 2001b; Warzywoda-Kruszyńska 2003; Warzywoda – Kruszyńska, Petelewicz 2010; Warzywoda-Kruszyńska, Jankowski 2013), pojawiającej się przede wszystkim z powodu braku pracy i związanych z tym strategii życiowych i socjalizacyjnych, podejmowanych przez świadczenio-

biorców pomocy społecznej a następnie przekazywanych młodemu pokoleniu. Procesy marginalizacji mieszkańców łódzkich enklaw biedy związane z przedłużającym się bezrobociem pozwalają badaczom skonstatować zarówno zjawisko zaniku ról zawodowych i rodzinnych, szczególnie wśród mężczyzn (Golczyńska –Grondas 2004) jak i proces międzypokoleniowej transmisji biedy, wywołujący bądź pogłębiający występowanie wielu dysfunkcji w kolejnych pokoleniach, głównie z powodu wyczerpywania się zasobów i kapitałów rodzinnych (Potoczna, Warzywoda- Kruszyńska 2009). Jak stwierdzano w komentarzu do tych badań: *Kobiety z najstarszego pokolenia miały mieszkania, które w trudnych dla rodziny sytuacjach finansowych zamieniały za <odstępne>, żeby pozbyć się zadłużenia lub uzyskać gotówkę na coś, czego opłacenie było pilnie potrzebne. Miały także sieci wsparcia oferowane przez liczne rodzeństwo, znajomych i koleżanki z dawnych miejsc pracy, a nadto umiejętność radzenia sobie z przeciwnościami losu i przekonanie, że nie wolno się poddać w niesprzyjających okolicznościach. Niestety, ich zasoby były niewystarczające, żeby stanowić zabezpieczenie dla synów i córek, gdy znaleźli się poza rynkiem pracy. Sytuacja uległa dalszemu pogorszeniu w najmłodszej generacji, która weszła w dorosłość pod koniec lat 90. Brak pracy, mieszkania i dochodów, a także słabe więzi rodzinne, spychały jej przedstawicieli na margines* (Warzywoda- Kruszyńska, Jankowski 2013:35).

Zdaniem W. Warzywody- Kruszyńskiej i A. Golczyńskiej – Grondas (2010) na strukturalne przyczyny biedy w Polsce złożyły się trzy współwystępujące procesy: dezindustrializacja, czyli zmniejszenie się zatrudnienia w sektorze przemysłu i jego udziału w dochodzie narodowym; dewelfaryzacja, czyli ograniczenie wpływu państwa na zabezpieczenie podstawowych potrzeb społeczeństwa, które, tak jak potrzeby związane z posiadaniem własnego mieszkania, uwikłane zostały w reguły gry rynkowej, oraz dezinstytucjonalizacja rodziny, polegająca z jednej strony na zmniejszaniu się liczby rodzin pełnych, z drugiej zaś na wzroście liczby rodzin niepełnych i jednoosobowych gospodarstw domowych. Jak wynika z późniejszych analiz: *Procesy te w doświadczeniu ludzi ujawniały się przede wszystkim jako brak stałej lub jakiegokolwiek pracy, niemożność opłacenia czynszu i rachunków za prąd, wodę itp. oraz jako zmniejszający się krąg krewnych, którzy mogliby wspomóc finansowo i radą w potrzebie* (Warzywoda- Kruszyńska, Jankowski 2013: 27). Do tego dochodziły często inne bariery skutecznego wychodzenia z biedy: brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych, brak kompetencji społecznych umożliwiających efektywne funkcjonowanie, m.in. w trakcie poszukiwania pracy, zły stan zdrowia, oraz w odniesieniu do młodego pokolenia wkraczającego na rynek pracy- kończenie edukacji na wczesnych etapach kształcenia. Na początku transformacji ustrojowej, w Łodzi zaczęły

pojawiać się enklawy biedy, na terenie których zamieszkiwało prawie 44 tys. osób, co stanowiło 5,4 proc. wszystkich mieszkańców Łodzi i ponad 12 proc. ogółu ludności biednej w tym mieście (Grotowska –Leder 2001: 35). Jak podkreśla W. Warzywoda- Kruszyńska: *Wyniki naszych badań wskazują, że dotychczasowe działania, ograniczające się do niewystarczającego finansowego wsparcia są nieskuteczne. Konieczne są (...) zintegrowane działania skierowane głównie na dzieci i ich rodziców. Ludzie biedni, a zwłaszcza ich dzieci, wymagają wsparcia psychologicznego dla podwyższenia samooceny. (...). Niezbędne jest także zadbanie o zdrowie dzieci* (2010b:101). Dlatego tak cenne jest wsparcie finansowe i projektowe Unii Europejskiej, zarówno to, dotyczące dzieci (m.in. fundusz A- *Future- to- Every - Child* - <http://www.facebook.com/pages/EUFISEAA/109528649067343>) jak i to, odnoszące się do omawianego i ocenianego tutaj Projektu.

Na zakończenie tej części rozważań należy również dodać, że zmiany w strukturze społecznej i demograficznej, kryzys państwa *welfare state* powiązany z konsekwencjami logiki neoliberalnych rozwiązań w sferze gospodarczej powodują pojawianie się, również w Polsce, coraz liczniejszej kategorii osób i rodzin „prawie” biednych (*near poor*) lub *missing class* (klasy nieobecnych, niezauważanych), a więc takich osób pracujących, które są zagrożone ubóstwem (zob. m.in. Newman & Chen 2007; Grotowska –Leder 2010). Debaty z ostatnich lat na temat statusu społeczno-ekonomicznego coraz liczniejszej klasy prekariatu pokazują, przed jaką skalą wyzwań stają współczesne państwa podejmując systemowe działania w zakresie aktywnej polityki społecznej; zwłaszcza w sytuacji, takiej jaka ma miejsce w Polsce, gdzie prawie jedna trzecia osób zatrudnionych w ramach tzw. umów „śmiesznych” jak dotąd nie posiadała wystarczających zabezpieczeń od ryzyka utraty pracy.

2. Opinie klientów pomocy społecznej na temat uczestnictwa w Projekcie

Pracownicy socjalni oceniając efekty swojej pracy z klientami bardzo często wskazywali na występowanie niezmiennie złożonego zjawiska wyuczonej bezradności (zob. m.in. Przełowiecka 2010), wobec którego nawet aktywne formy pracy socjalnej nie zawsze są skuteczne. Stąd tak ważnym są wszelkie działania mające na celu systemowe rozwiązywanie problemów ekskluzji społecznej i inkluzji społecznej (Wilson 1993; Grotowska- Leder, Faliszek 1996 (red.); Walker 1997; Wilson 1999; Frieske (red.) 1999; Frąckiewicz 2005; Jarosz (red.) 2005; Szarfenberg 2005; Golinowska, Tarkowska, Topińska (red.) 2008; Golinowska, Morecka, Styr, Cukrowska, Cukrowski 2008; Wódz, Faliszek 2009; Szarfenberg 2009; Szarfenberg 2010 (red.); Aktywne metody....2010; Wódz, Faliszek, Karwacki, Rymsza 2012). Jednym z takich systemowych rozwiązań, wbudowanych w unijne strategie

rozwiązywania problemów ubóstwa i wykluczenia społecznego jest m.in. oceniany tutaj przez klientów Projekt: „Nowy Obraz Pomocy Społecznej w Łodzi” (zob. m.in. *Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Mieście Łodzi ...2011*).

Badania wśród uczestników Projektu, przy użyciu wywiadów kwestionariuszowych zostały przeprowadzone przez magistrantki, będące zarazem pracownikami socjalnymi (z zachowaniem zasad poufności), zarówno w miejscu zamieszkania osoby badanej jak i w ośrodku pracy socjalnej, w okresie od marca do sierpnia 2013 r. wśród 100 wylosowanych klientów pomocy społecznej w rejonie Łódź- Górna III Wydział Pracy Środowiskowej w Łodzi. Każdy z badanych uczestniczył w projekcie systemowym: „Nowy Obraz Pomocy Społecznej w Łodzi”, w latach 2008-2012. Stąd też pytania dotyczyły zarówno powodów przystąpienia do Projektu, opinii o udziale w samym Projekcie jak i oceny tego uczestnictwa z punktu widzenia jego wpływu na ich życie codzienne i znalezienie pracy.

Dokonując ogólnej charakterystyki społeczno-demograficznej należy stwierdzić, iż kobiety stanowiły aż trzy czwarte ogółu badanych, w tym prawie połowa spośród nich (45,5 proc.) to osoby w wieku 36-45 lat. Wśród mężczyzn najliczniejszą grupę badanych stanowiły osoby w wieku 46-55 lat (38,2 proc.). Struktura wykształcenia badanych odbiegała zdecydowanie od struktury całej dorosłej ludności Polski; najliczniejszą kategorię stanowiły osoby z wykształceniem zawodowym (41,0 proc.) i podstawowym (40,0 proc.), zaś tylko 3 osoby posiadały wykształcenie wyższe. Biorąc pod uwagę stan cywilny należy stwierdzić, że najliczniejszą kategorię stanowiły panny oraz kawalerowie (32,0 proc.), wśród których dominowały osoby z wykształceniem podstawowym (50,0 proc.) oraz osoby rozwiedzione (29,0 proc.), wśród których dominowały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (48,3 proc.). Osoby zamężne /żonate stanowiły tylko 11,0 proc. badanych, uczestniczących w Projekcie wobec 21,0 proc. osób pozostających w stałym, nieformalnym związku. Spośród badanych do projektu przystąpiło najwięcej osób samotnych (35 proc.) oraz osób funkcjonujących w rodzinie złożonej z dwóch osób dorosłych i dzieci (31,0 proc.).

Jakie są zatem opinie i poglądy uczestników Projektu na temat jego mniej lub bardziej szczegółowych założeń, zwłaszcza zaś na temat: wpływu zindywidualizowanej pracy socjalnej na rozwiązywanie problemów osoby znajdującej się w trudnej sytuacji życiowej; możliwości poznania przez uczestników projektu swych mocnych stron i zwiększenia wiary we własne siły, zwiększenia motywacji do poszukiwania i podjęcia pracy i zmian w swojej sytuacji życiowej, zwiększenia wiedzy na temat skutków oraz sposobów radzenia sobie z życiowymi problemami, wpływu zwiększenia poziomu ich kompetencji społecznych na prawidłowe pełnienie ról społecz-

nych czy na temat stopnia uzależnienia się beneficjentów pomocy społecznej od świadczeń pomocy społecznej i wejście na rynek pracy?.

2.1. Opinie klientów pomocy społecznej na temat powodów przystąpienia do Projektu

Z przeprowadzonych analiz wynika, że dominującymi, deklarowanymi powodami przystąpienia do Projektu były, ogólnie rzecz ujmując, powody (67,0 proc. wskazań) związane w sposób bezpośredni bądź pośredni z chęcią podjęcia pracy (chęć podniesienia bądź zdobycia jakichkolwiek kwalifikacji zawodowych - 45,0 proc. wskazań; ogólnie określona chęć podjęcia pracy- 22,0 proc. wskazań). Nie bez znaczenia, choć w zdecydowanej, dalszej kolejności, była chęć nawiązania nowych znajomości, kontaktów czy po prostu chęć wyjścia z domu i spotkania się z innymi ludźmi-11,0 proc. ogółu wskazań. Pozostałe wskazania zawierające się w przedziale 5,0-2,0 wskazań dotyczyły m.in. motywacji finansowej, chęci nauczenia się czegoś nowego, zdobycia jakichś praktycznych umiejętności, chęci innego niż dotychczas wykorzystania czasu wolnego. Kilka osób przyznało, że przystąpienie do Projektu nastąpiło za namową pracownika socjalnego a dwie osoby, że poprzez to uczestnictwo zamierzały zmienić swoją sytuację życiową. Analizy wykazały (zastosowanie Vc) przy tym, iż między żadną ze zmiennych społeczno-demograficznych a strukturą powodów przystąpienia do Projektu nie wystąpiły istotne statystycznie zależności.

2.2. Ocena korzyści wyniesionych z udziału w Projekcie

Klienci uczestniczący w Projekcie a zarazem w badaniu w zdecydowanej większości zdecydowanie pozytywnie lub raczej pozytywnie ocenili zdobycie wszystkich pięciu umiejętności mieszczących się w szeroko pojętych kompetencjach społecznych, związanych z lepszą możliwością znalezienia pracy (zob. tab. 1).

Tabela 1

Ocena klientów na temat zdobytych umiejętności w zakresie poszukiwania pracy

Wyszczególnienie zdobytych umiejętności dotyczących:	Wyszczególnienie ocen					
	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie	trudno powiedzieć	Razem
opracowania CV	18,0	70,0	8,0	2,0	2,0	100,0
przygotowania listu motywacyjnego	18,0	65,0	14,0	0,0	3,0	100,0
przygotowania do rozmów kwalifikacyjnych	19,0	57,0	17,0	0,0	7,0	100,0
aktywnego poszukiwania pracy	13,0	47,0	28,0	0,0	12,0	100,0
określenia siebie w roli zawodowej	8,0	44,0	31,0	0,0	17,0	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Mielnik i Misiak 2013.

Przy czym najlepiej ocenione zostało zdobycie umiejętności opracowania CV i listu motywacyjnego (odpowiednio 88,0 proc. i 83,0 proc. ocen pozytywnych – *zdecydowanie tak i raczej tak*). Zdecydowanie gorzej oceniono nabycie umiejętności w określaniu siebie w roli zawodowej; prawie jedna trzecia badanych (31,0 proc. wskazań) stwierdziła, że raczej nie nabyła takich umiejętności. Owe umiejętności należy rozpatrywać w kontekście ocen dotyczących wyniesionych korzyści związanych ze zmianą lub podniesieniem dotychczasowych kwalifikacji zawodowych. Sztuka pisanie listu motywacyjnego może się bowiem na nic nie przydać w sytuacji, gdy poziom posiadanych kwalifikacji zawodowych lub ich rodzaj nie rokuje żadnego sukcesu na lokalnym rynku pracy. Z analizy wynika (zob. tab. 2), że i w odniesieniu do tego aspektu pozytywne oceny badanych uczestników Projektu przeważają nad negatywnymi, choć należy zwrócić uwagę na fakt wysokiego odsetka wskazań na brak zdania (*trudno powiedzieć*). Tylko nieco ponad jedna czwarta badanych (22,0 proc.) była zdania, że uczestnictwo w Projekcie nie przyczyniło się do zmiany ich dotychczasowych kwalifikacji (choć tylko 4,0 proc. osób w sposób zdecydowany) i tylko 12,0 proc., że to uczestnictwo nie przyczyniło się do podniesienia dotychczasowych kwalifikacji.

Tabela 2

Opinie klientów na temat zmiany i podniesienie kwalifikacji zawodowych poprzez udział w Projekcie

udział w Projekcie zmienił /podwyższył moje kwalifikacje:	zmiana kwalifikacji	podniesienie kwalifikacji
zdecydowanie tak	14,0	22,0
raczej tak	50,0	49,0
raczej nie	18,0	10,0
zdecydowanie nie	4,0	2,0
trudno powiedzieć	14,0	17,0
Razem	100,0	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Mielnik i Misiak 2013

Jednocześnie, odwołując się do miar statystycznych można stwierdzić, że osoby wskazujące na zmianę swoich kwalifikacji zawodowych najczęściej wskazywali również na ich podwyższenie ($V_c=0,634$ przy $p=0,001$). Co więcej, zazwyczaj z pozytywnymi ocenami dotyczącymi zmiany czy podniesienia posiadanych kwalifikacji idą w parze pozytywne opinie na temat tego, że udział w Projekcie przyczynił się do zwiększenia motywacji jego uczestników do poszukiwania i podjęcia pracy (80,0 proc. wskazań). Ci, którzy na taką zmianę motywacji nie byli w stanie wskazać, najczęściej mówili o trudnej sytuacji rodzinnej (wielodzietność), deficytach w sposobie przekazywania oczekiwanej wiedzy i udzielania koniecznych wskazówek co do poruszania się na rynku pracy, złej sytuacji zdrowotnej czy o głębokim zniechęceniu do jakiegokolwiek aktywności w poszukiwaniu pracy ze względu na długotrwałe bezrobocie. Trudno ocenić, czy znalezienie pracy tylko przez jedną czwartą uczestników Projektu (21 proc.) (w tym 14 proc. pracę w ramach umowy – zlecenia a 3,0 proc. umowę o pracę) stanowi istotny przełom w sytuacji dotychczasowych klientów pomocy społecznej, jednak biorąc pod uwagę wszystkie czynniki zarówno po stronie ograniczonej liczby ofert na lokalnym rynku pracy jak i samych poszukujących tej pracy (nie wszyscy też uczestnicy projektu były osobami bezrobotnymi), można zaryzykować stwierdzenie, że aktywizacja zawodowa choćby w tak ograniczonym zakresie jest istotną wartością związaną z wychodzeniem ze stanu ubóstwa i wykluczenia społecznego.

Udział w omawianym Projekcie skierowany był nie tylko na aktywizację zawodową badanych klientów pomocy społecznej ale też, co jest równie ważne, na zdobycie szeroko pojętych umiejętności i kompetencji społecznych, które, w sposób zapośredniczony i z pewnością uwikłany w mechanizm odłożonego efektu, w przyszłości zwiększą nie tylko szanse na ak-

tywizację społeczną ale również przyczynią się do tego, iż badani klienci zdobędą określone umiejętności w zakresie samoświadomości i redefinicji niektórych cech własnej osobowości, w tym umiejętności, które możemy zaliczyć do zmiennych składających się na inteligencję emocjonalną. Wyso-ko oceniam ten wątek założeń Projektu, ponieważ nie jest on wprost związa-ny z pracą i kwalifikacjami zawodowymi, ale przede wszystkim z humani-stycznym kontekstem aktywności życiowej jednostki, z jej podmiotowością. Z analizy wynika (zob. tab. 3), że ocena nabytych umiejętności i kompetencji społecznych jest wysoka, zaś nieco niższy poziom pozytywnych wskazań odnoszących się znajomości sposobów (67 proc.) i umiejętności radzenia sobie z problemami (70,0 proc.) wynikać może ze złożoności tego typu kom-petencji.

Biorąc jednocześnie pod uwagę inne oceny uczestników Projektu, doty-czące m.in. podniesienia poziomu zadowolenia z życia, ujętego w zagre-gowany sposób, stwierdzić można, iż deklarowane korzyści mają głębszy sens. Ogółem ponad połowa badanych (56,0 proc.) stwierdziła, że udział w Projekcie przyczynił się do podniesienia ich poziomu zadowolenia z życia i do zwiększenia ich wiary w siebie (85,0 proc. badanych).

Tabela 3

Opinie klientów na temat umiejętności i kompetencji społecznych naby-tych podczas trwania Projektu (w %)

zwiększenie umie- jętności społecz- nych w trakcie trwania Projektu, dotyczących:	zdecy- dowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecy- dowanie nie	trudno powie- dzieć
wiary w siebie	26,0	56,0	15,0	0,0	3,0
znajomości swoich mocnych stron	26,0	56,0	15,0	0,0	3,0
znajomości wła- snych problemów	25,0	56,0	15,0	0,0	4,0
umiejętności ra- dzenia sobie z różnymi proble- mami	20,0	50,0	17,0	2,0	11,0
znajomości sposo- bów radzenia so- bie z problemami	19,0	48,0	16,0	2,0	15,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Mielnik i Misiak 2013

Uczestnicy projektu oceniali również stosowane przez pracowników socjalnych i trenerów formy uczestnictwa w projekcie, zwłaszcza zaś formy aktywizacji zawodowej i społecznej. Najwięcej (49,0 proc.) pozytywnych wskazań dotyczyło szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe i warsztatów kompetencji społecznych (35,0 proc. pozytywnych wskazań). Zdecydowanie niżej oceniono indywidualne spotkania z doradcą zawodowym (10,0 proc. pozytywnych wskazań) i trening pracy (tylko 2,0 proc.). Z uzasadnień przywoływanych przez uczestników Projektu wynikało, że na tak niskie oceny wpływ miały przed wszystkim takie czynniki jak m.in.: przebieg i organizacja szkolenia (zbyt krótkie, mało zrozumiałe, monotonne, nic nie wnoszące itp.). Wydaje się, iż wynika to przede wszystkim z tego, iż są to nowe dla pracowników socjalnych formy pracy z klientami, które w miarę nabywania przez nich doświadczenia spotkają się z lepszą oceną.

Podsumowanie

Przedmiotem analizy podjętej w tym opracowaniu było przedstawienie ocen i opinii klientów pomocy społecznej, którzy w ramach podpisanego kontraktu uczestniczyli w unijnym projekcie pomocowym pt.: *Nowy Obraz Pomocy Społecznej w Łodzi*. Przedmiotem tych ocen był wpływ tego uczestnictwa na rozwijanie ich zachowań prozawodowych i prospołecznych, związanych z podejmowaniem działań zmierzających do zmniejszenia zjawiska wykluczenia społecznego w łódzkich enklawach biedy i kształtowania kluczowych umiejętności społecznych i zawodowych. Uczestnicy projektu poznali m.in. swoje mocne strony oraz zwiększyli wiarę we własne możliwości, co w dużej mierze spowodowało, że zwiększyła się ich motywacja do poszukiwania i podjęcia pracy. Można zatem uznać, że udział klientów pomocy społecznej w omawianym Projekcie w znacznym stopniu przyczynił się do zmniejszenia barier psychologicznych w powrocie na rynek pracy. O sukcesie tego Projektu wśród łódzkich klientów pomocy społecznej może m.in. świadczyć wzrost liczby jego uczestników. Oczywiście, wyniki badań które zostały tutaj przedstawione stanowią jedynie przyczynek do tego, jak poprzez rozwijanie nowych, aktywnych form pomocy społecznej i przy istotnym wsparciu finansowym z programów unijnych można skuteczniej aktywizować osoby wykluczone z rynku pracy i zapobiegać takiemu wykluczeniu coraz liczniejszej w Polsce kategorii *near poor* lub mówiąc inaczej *missing class*.

Bibliografia:

1. *Aktywne formy przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu*, 2010, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Pomocy i Integracji Społecznej, Program- Edycja 2011-2015, Warszawa.
2. Frąckiewicz L., 2005, *Wykluczenie społeczne w skali makro i mikroregionalnej* [w:] L. Frąckiewicz (red.), *Wykluczenie społeczne*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego w Katowicach, Katowice.
3. Frieske K., (red.) 1999, *Marginalność i procesy marginalizacji*, IPiSS, Warszawa.
4. Golinowska S., Tarkowska E., Topińska I., (red.), 2008, *Ubóstwo i wykluczenie społeczne. Badania. Metody. Wyniki*, IPiSS, Warszawa.
5. Golczyńska –Grondas A., 2004, *Mężczyźni w enklawach biedy. Rekonstrukcja pełnionych ról społecznych*, Wydawnictwo Absolwent, Łódź.
6. Golinowska S., Morecka Z., Styrz M., Cukrowska E., Cukrowski J., 2008, *Od ubóstwa do wykluczenia społecznego. Badania. Koncepcja. Propozycje-Polska, Europa, Świat*, Opracowania PBZ, IPiSS, Warszawa.
7. Grotowska – Leder J., Faliszek K., (red.), 1996, *Ekskluzja i inkluzja społeczna. Diagnoza- uwarunkowania – kierunki działań*, Wydawnictwo PWN, Warszawa.
8. Grotowska –Leder J., 2001, *Łódzkie enklawy biedy: aspekt przestrzenny i dynamiczny* [w:] W. Warzywoda-Kruszyńska (red.), *(Życie) Na marginesie wielkiego miasta*, Instytut Socjologii, Łódź.
9. Grotowska – Leder J., 2002, *Fenomen wielkomiejskiej biedy. Od epizodu do underclass*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
10. Grotowska – Leder J., 2010, *<Near poor> w perspektywie refleksji nad ubóstwem i wyzwaniem dla polityki społecznej* [w:] J. Kopka, G. Matuszak (red.), *Problemy współczesnej demokracji i moralności*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
11. Jankowski B., Warzywoda – Kruszyńska W., 2009, *Mieszkańcy łódzkich enklaw biedy po 10 latach*, Wydawnictwo Biblioteka, Łódź.
12. Jarosz M., (red.), 2005, *Polska? Ale jaka?*, Oficyna Naukowa, Warszawa.
13. Mielnik A., A., Misiak A., M., 2013, *Klienci pomocy społecznej wobec nowych form aktywizacji zawodowej i społecznej na przykładzie projektu: „Nowy Obraz Pomocy Społecznej w Łodzi”*, niepublikowana praca magisterska przygotowana w Katedrze Socjologii Polityki i Moralności Uniwersytetu Łódzkiego pod kierunkiem prof. D. Walczak-Duraj, Łódź.
14. Newman K. S., & Chen, V. T. 2007, *Missing class. Portraits of The Near Poor in America*, Beacon Press, Boston.

15. Potoczna M., Warzywoda-Kruszyńska W., 2009, *Kobiety z łódzkich enklaw biedy. Bieda w cyklu życia i międzypokoleniowym przekazie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
16. Przełowiecka K., 2010, *Zjawisko wyuczonej bezradności u klientów instytucji pomocy społecznej- przyczyny, konsekwencje, możliwości przeciwdziałania* [w:] M. Piorunek (red.), *Pomoc-Wsparcie społeczne- Poradnictwo. Od teorii do praktyki*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
17. *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 listopada 2010r. w sprawie wzoru kontraktu socjalnego* (Dz. U. 2010, Nr 218 poz. 1439).
18. *Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Mieście Łodzi na lata 2011-2015*, 2011, Urząd Miasta Łodzi, Łódź.
19. Szarfenberg R., 2005, *Od trzech elementarnych strategii badawczych do programu wykluczenia społecznego* [w:] L. Frąckiewicz (red.), *Wykluczenie społeczne*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego w Katowicach, Katowice.
20. Szarfenberg R., 2009, *Modele polityki społecznej w teorii i praktyce*, „Problemy Polityki Społecznej”, nr 12.
21. Szarfenberg R., (red.), 2010, *Ubóstwo i wykluczenie społeczne w Polsce, Polski raport Social Watch*, Wydawnictwo Elipsa, Warszawa.
22. Walczak-Duraj D., 2014, *Rola instytucji pomocy społecznej w aktywizacji społeczno-zawodowej osób wykluczonych społecznie. Przykład unijnego projektu pomocowego*, „Humanizacja Pracy”, nr 4 (278), (XLVII).
23. Walker R., 1997, *The dynamics of poverty and social exclusion* [w:] G. Green, *Beyond the Threshold : The measurement and Analysis of Social Exclusion*, The Policy Press, Bristol.
24. Warzywoda-Kruszyńska W., (red.), 1998, *Życ i pracować w enklawach biedy*, Instytut Socjologii UŁ, Łódź.
25. Warzywoda-Kruszyńska W., (red.), 2001a, *(Życ) Na marginesie wielkiego miasta*, Instytut Socjologii, Łódź.
26. Warzywoda-Kruszyńska W., (red.), 2001b, *Lokalne strategie przeciwdziałania bezrobociu i biedzie*, Instytut Socjologii UŁ, Łódź.
27. Warzywoda-Kruszyńska W., 2003, *„Oswajanie” biedy w trzech pokoleniach łódzian* [w:] K. Doktor, K. Konecki, W. Warzywoda-Kruszyńska (red.), *Polska, gospodarka, społeczeństwo. Studia i szkice dedykowane Profesor Jolancie Kulpińskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
28. Warzywoda-Kruszyńska W., 2010ba, *Enklawy biedy-mechanizm powstawania i trwania*, „Praca Socjalna”, Numer Specjalny, rok XXV, lipiec- sierpień. Instytut Rozwoju Służb Społecznych, Warszawa.

29. Warzywoda-Kruszyńska W., 2010b, *Bieda jako kwestia społeczna* [w:] J. Kopka, G. Matuszak (red.), *Problemy współczesnej demokracji i moralności*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
30. Warzywoda-Kruszyńska W., Golczyńska – Grondas A., 2010, *Wzmocnić szanse i osłabić transmisję biedy wśród mieszkańców miast województwa łódzkiego- WZLT. Raport końcowy + rekomendacje*, Wydawnictwo Biblioteka, Łódź.
31. Warzywoda-Kruszyńska W., Petelewicz M., 2010, *Bieda w dzieciństwie jako zagrożenie biedą i wykluczeniem społecznym w przyszłości*, Instytut Socjologii UŁ, Łódź.
32. Warzywoda-Kruszyńska W., Jankowski B., 2013, *Ciągłość i zmiana w łódzkich enklawach biedy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
33. Wilson J. W., 1993, *The underclass: Issues, perspectives and public policy* [w:] J. W. Wilson (red.), *The Ghetto Underclass. Social Science Perspectives*, SAGE Publications.
34. Wódz K., Faliszek K., (red.), 2009, *Aktywizacja-integracja- spójność społeczna. W poszukiwaniu innowacyjnych rozwiązań w obszarze polityki społecznej i pracy socjalnej*, Wydawnictwo Edukacyjne AKAPIT, Toruń.
35. Wódz K., Faliszek K., Karwacki A., Rymsza M., 2012, *Nowe priorytety i tendencje w polityce społecznej- wokół integracji i aktywizacji zawodowej*, Wydawnictwo Edukacyjne AKAPIT, Toruń.

Strony internetowe:

1. www.funduszeuropejskie.gov.pl/wstepdofunduszyeuropejskich/strony/nss.aspx).
2. www.projekt.mops.lodz.pl.
3. www.isp.org.pl – odczyt 20.09.2013.
4. www.facebook.com/pages/EUFISEAA/109528649067343)

New forms of the Professional and Social Activation in the Clients' Evaluation of the Social Assistance

Summary

The aim of the considerations included in the article is to provide customers' ratings and reviews of social assistance on participation in the EU project aid, "New Image of Social Assistance in Lodz". In this project, activities for social and professional people at risk of social exclusion were combined with individual activities on overcoming barriers to returning to the labor market by providing educational, occupational and social services. Project participants met, among others, their strengths side and increased confidence in their own ability, which was largely caused that increased their mo-

tivation to seek and take up work. The structure and content of the statements of the participants of the Project allows to show that the share of social assistance recipients in this Project has contributed significantly to the reduction of the psychological barriers to return to work. The success of this project of Lodz social assistance recipients may, *inter alia*, provide an increase in the number of its participants.

Key words: social assistance, social exclusion, social inclusion, social assistance clients, active methods of social work, social and vocational activation.

Grażyna Krzyminiewska

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Wydział Ekonomii

Katedra Socjologii i Filozofii

email: grazyna.krzyminiewska@ue.poznan.pl

PRACA W ŚWIECIE Koncepcji Kultury Ekonomicznej

Abstrakt

Opracowanie *Praca w świecie koncepcji kultury ekonomicznej* wskazuje na niektóre aspekty dotyczące pracy jako zjawiska społeczno-kulturowo-ekonomicznego, koncentrując uwagę na tej kwestii w kontekście kultury ekonomicznej. Przyjęto założenie, że odniesienia jednostki (i zbiorowości jako całości) wobec pracy stanowią część szerszego procesu związanego z funkcjonowaniem w obszarze życia gospodarczego i społecznego. Stawia się tu tezę, że postawy wobec pracy – sposób jej traktowania, kwestie związane z etyką (i etosem) pracy, są wynikiem oddziaływania szeregu czynników składających się na kulturę ekonomiczną. Autorka wskazuje na możliwości związane z konceptualizacją i operacjonalizacją kultury ekonomicznej i analizowania w jej kontekście zjawiska pracy. Podnosi kwestie współczesnych zagrożeń związanych z pracą, a prowadzących do dehumanizacji pracy.

Słowa kluczowe: kultura ekonomiczna, praca, kultura prorozwojowa, etos pracy.

Wstęp

Praca to jedno z centralnych pojęć oraz ważnych zjawisk społecznych będących w obszarze zainteresowania różnych dyscyplin naukowych. Ekonomię, socjologię, antropologię, psychologię czy filozofię, cechuje zróżnicowany jej ogląd i sposób definiowania, lecz także zgoda, że praca stanowi jedną z naczelných wartości w życiu człowieka. Mamy tu oczywiście do czynienia z odmiennością ujęcia tej kwestii wynikającej z różnych koncepcji człowieka związanych choćby z *homo oeconomicus*, *homo sociologicus*, *homo hubris* (i innymi). Niezależnie od przyjętej perspektywy badawczej zawsze prawomocnym pozostaje przekonanie o wyjątkowej randze pracy w życiu człowieka.

Poniższe opracowanie zwraca uwagę na niektóre aspekty dotyczące pracy jako zjawiska społeczno-kulturowo-ekonomicznego, koncentrując uwagę na tej kwestii w kontekście kultury ekonomicznej. Przyjęto bowiem założenie, że odniesienia jednostki (i zbiorowości jako całości) wobec pracy

stanowią część szerszego procesu związanego z funkcjonowaniem w obszarze życia gospodarczego i społecznego. Stawia się tu tezę, że postawy wobec pracy – sposób jej traktowania, kwestie związane z etyką (i etosem) pracy, są wynikiem oddziaływania szeregu czynników składających się na kulturę ekonomiczną. Kluczem do wyjaśnień jak jednostki i zbiorowości funkcjonują wobec pracy jest uchwycenie tych czynników, które kształtują nasz system wartości, przekonania dotyczące otaczającego świata, poczucie sprawstwa i gotowości do kreowania własnego życia, przekładające się ostatecznie na stosunek wobec pracy.

W opracowaniu poświęca się uwagę dwóm kwestiom. Jest to po pierwsze odniesienie się do istoty kultury ekonomicznej – sposobów jej rozumienia i definiowania, możliwości operacjonalizacji pojęcia na potrzeby badań empirycznych. Po drugie zwraca się uwagę na *pracę* jako część kultury ekonomicznej, gdzie wskazuje się na nią jako część kultury prorozwojowej. Rozważania kończą uwagi odniesione do zagrożeń, jakie niesie współczesność dla zjawiska pracy.

Poczynione rozważania wykorzystują osiągnięcia badań socjologicznych i ekonomicznych w oparciu o metodologię *desk research* oraz dorobek badań własnych¹.

1. Istota kultury ekonomicznej

Kultura ekonomiczna² stanowi część szeroko rozumianej kultury, dorobek społeczeństwa wytworzony w rozwoju historycznym, wpływa istotnie na otoczenie, w którym zachodzą procesy ekonomiczne, na normy zachowania się ludzi i jakość stosunków międzyludzkich w organizacjach oraz na warunki rozwijania wiedzy o procesach ekonomicznych, a więc także na rozwój kapitału ludzkiego na potrzeby gospodarki.

W ujęciu ontologicznym (...) *kultura ekonomiczna jest sytuowana wewnątrz konkretnego społeczeństwa (danej zbiorowości społecznej) tworząc jego warstwę bytową w postaci wartości i wytworów ludzkiej działalności* (Gardocka 2005: 231). Podmioty gospodarcze i materialne wytwory ich pracy stanowią podstawę kultury ekonomicznej ewoluującej pod wpływem jednostki gospodarującej. Specyfika kultury ekonomicznej powoduje, że ma ona charakter niesamodzielny, niesamoistny oraz pochodny, to znaczy, że może istnieć wyłącznie w obrębie społeczności określonej gospodarki w oparciu o realny byt podmiotów gospodarczych i rzeczy materialnych oraz jest wy-

¹ Rozważania dotyczące kultury ekonomicznej zamieszczone w tekście są efektem kilkuletnich badań autorki oraz próbą operacjonalizacji pojęcia.

² Szczegółowe wyjaśnienia i operacjonalizacja pojęcia zostały zaprezentowane w: (Krzyminiewska 2010); (Krzyminiewska 2013).

tworzana przez jednostkę i jej zbiorowość. Poniższa tabela wskazuje na zasadnicze pytania ontologiczne związane z istotą kultury ekonomicznej.

Tabela 1

Kultura ekonomiczna według koncepcji ontologicznej

Ontologiczne pytanie o istotę kultury	Istota kultury ekonomicznej
Gdzie kultura istnieje?	Istnieje w społeczeństwie określonej gospodarki.
Jako co istnieje?	Istnieje jako ogół wytworów materialnych i wytworów intelektualnych działalności ludzkiej (obejmujących ogół wartości autotelicznych i instrumentalnych), wzorów postępowania wpływających na siły wytwórcze, stosunki produkcji.
Dzięki komu istnieje?	Istnieje dzięki homo oeconomicus (homo hubris).
Dzięki czemu istnieje?	Istnieje dzięki świadomej i celowej działalności podmiotów gospodarczych.
Co jest zawartością?	Wiedza ogólna i wiedza profesjonalna (kapitał ludzki); interesy, wartości, normy – światopogląd społeczny określający sposób organizacji życia społeczno-gospodarczego.

Źródło: Gardocka 2005: 231.

Tak rozumiana kultura ekonomiczna oznacza system wspólny dla określonej zbiorowości opartej o konkretne stosunki produkcji oraz wartości utrwalone w zachowaniach i przedmiotach materialnych. Kulturę ekonomiczną można analizować poprzez wiedzę, wartości i normy kulturowe (reguły postępowania i zachowania), obyczaje i tradycje, zachowania w różnych sytuacjach związanych z obszarem życia gospodarczego (Marody, Kochanowicz 2007: 14-27). Tak pojmowaną kulturę można badać na kilku poziomach. Jako:

- *Kulturę ekonomiczną danego społeczeństwa, gdzie przedmiotem badania są ukształtowane historyczne wartości kulturowe społeczeństwa określające sposób myślenia o gospodarce. Uznaje się je w znacznej mierze za determinujące rozwój gospodarczy, gdyż wpływają one na*

wyobrażenia jednostek na temat etosu pracy, stosunek do zróżnicowania materialnego, konsumpcję itp.,

- *Kulturę ekonomiczną poszczególnych grup społecznych i zawodowych,*
- *Kulturę organizacyjną badaną poprzez wzory i wartości typowe dla danej organizacji lub poprzez analizę intensywności specyficznych zachowań o dużej doniosłości społecznej (kolektywizm/indywidualizm, elastyczność/sztywność itd.).* (Cierniak- Szóstak 2007: 224).

W rozumieniu kultury ekonomicznej znaczącą rolę odgrywa pojmowanie jej jako instytucji. Na gruncie socjologii instytucje rozumie się jako zespół powtarzających się czynności społecznych uregulowanych w sposób normatywny i realizujących istotne funkcje społeczne. Instytucje są „narzędziami” służącymi zaspokajaniu potrzeb (Pacholski, Słaboń 1997: 62). *Instytucje społeczne są pojmowane jako podstawowe elementy organizacji życia społecznego zapewniające porządek społeczny, ustalające wzory zachowań i starające się rozwiązywać pewne podstawowe problemy ludzkiej egzystencji wspólne dla wszystkich społeczeństw* (Skąpska, Ziółkowski 1998: 317). W ekonomii, a właściwie w nowej ekonomii instytucjonalnej, instytucję rozumie się jako trwałe, prawne, organizacyjne i zwyczajowe uwarunkowania dla powtarzalnych ludzkich zachowań i międzyludzkich interakcji, gdzie istotne znaczenie odgrywają takie czynniki jak obyczaje, zwyczaje, normy, religia, gdyż kształtują one wzajemne ludzkie zachowania.

Zgodnie z tym kultura ekonomiczna jest traktowana jako instytucja nieformalna i fundamentalna, „głęboko zakorzeniona” i jako taka wytycza ramy działania instytucjom pochodnym (Pappenheim 2001: 22). Jej specyfika polega na tym, że istnieje bezpośrednia zależność między instytucjami formalnymi a instytucją nieformalną, jaką jest kultura ekonomiczna. Jeśli pomiędzy instytucjami formalnymi a nieformalną instytucją kultury ekonomicznej występują sprzeczne wartości, normy, reguły postępowania, to dochodzi do napięć i trudności w realizowaniu celów stawianych przez instytucje formalne.

Instytucja kultury ekonomicznej pełni bardzo ważną funkcję w systemie społeczno-gospodarczym, ponieważ, jak pisze A. Gardocka:

- *reguluje większość działań ludzkich poprzez niematerialne i względnie trwałe czynniki;*
- *tworzy „arenę” na której ludzie starają się realizować swoje cele;*
- *wyznacza ramy działań ludzkich w wymiarze: możesz, nie możesz, powinienieś, musisz; stwarza zarówno szanse jak i zagrożenia;*
- *nie determinuje działań ludzkich w sposób jednoznaczny; instytucja kultury ekonomicznej to nie układ mechanistyczny, ale raczej dialektyczny;*

- *nadaje szczególny sens i ciągłość działaniom ludzkim; antycypuje zachowania, postawy, decyzje* (Gardocka 2005: 239).

Definiowanie kultury ekonomicznej może powodować również wiele trudności ze względu na zakres przedmiotowy, jaki obejmuje swoim pojęciem. Wiąże się to przede wszystkim z obecnego w literaturze przedmiotu stosowania takich pojęć jak świadomość ekonomiczna³, czy mentalność ekonomiczna⁴. Zarówno mentalność jak i świadomość ekonomiczna nie będąc pojęciami tożsamymi, odwołują się do systemu zasad stanowiących składniki kultury, którymi jednostka (zbiorowość) kieruje się przy przetwarzaniu informacji o życiu społecznym, gdzie zasady te są wynikiem szerokiego kontekstu społecznego, w jakim jednostka i zbiorowość funkcjonuje. Oznacza to, że kultura ekonomiczna to pojęcie nadrzędne, do którego mentalność i świadomość ekonomiczna się odwołują, nawet jeśli nie czynią tego w sposób bezpośredni.

Definiowanie kultury ekonomicznej nie jest jednak łatwe i skłania do postawienia wielu pytań. Po pierwsze jest to kwestia rozstrzygnięcia, czy pojęcie powinno zawierać zamkniętą listę elementów mogących jednocześnie stanowić odrębne obszary badań, czy też nielimitowane treści. Kwestia druga dotyczy refleksji nad relacjami między poszczególnymi konstruktami kultury ekonomicznej pozwalającymi na wskazywanie wzajemnych zależności (wpływów) oraz zdecydowanie jak rozdzielić to, co możemy nazwać czynnikami wpływu na kulturę ekonomiczną, a to, co stanowi jej treść. Po trzecie – w jaki sposób uprawnionym staje się mówienie o kulturze ekonomicznej w kontekście jednostkowym, a w jakiej sytuacji w kontekście zbiorowym?

³ Zgodnie z definicją świadomość jest to zdolność do odbierania siebie jako podmiotu i przedmiotu działań, do rozumienia zjawiska wewnętrznego odzwierciedlenia zewnętrznej rzeczywistości i do umiejscawiania siebie w jej obrębie (Olechnicki, Załęcki 1997: 215). Tak pojmowana świadomość stosowana jest w badaniach najczęściej z przymiotnikiem, który ma na celu zawężenie świadomości do interesującego badacza obszaru, a więc mówi się np. o świadomości historycznej, społecznej, klasowej czy też kolektywnej. Świadomość ekonomiczną odnosi się natomiast do gospodarki. Badania świadomości ekonomicznej często sprowadza się do przedstawienia stosunku jednostki i zbiorowości wobec życia gospodarczego np. stosunku do kapitalizmu, instytucji, wizerunku biznesu. Jest to często ocena funkcjonowania gospodarki (red. Kolarska-Bobińska 2004: 274).

⁴ Mentalność określa się jako strukturę oporną na zmiany, głęboko zakorzenioną, nie zwerbalizowaną i nieuświadomioną. Stanowi ona wynik całokształtu socjalizacji: systemu bodźców sytuacyjnych, symbolicznych, słownych, własnych doświadczeń, percepcji rzeczywistości, sukcesów i klęsk własnego zachowania i działania. Jest to struktura formalna i uogólniona (odnosząca się do zjawisk w ogóle, a nie do konkretnych obiektów, zjawisk i treści), warunkująca dopiero odruchowe i spontaniczne reakcje na bodźce i sytuacje. Innymi słowy jest to struktura przejawiająca się w naturalnych odruchach percepcyjnych, emocjonalnych i behawioralnych i stanowi ogólną niezwerbalizowaną podstawę dla formowania się ludzkich postaw (Świda-Zięba 1990: 362). Mentalność ekonomiczna odnosić się będzie oczywiście do wycinka rzeczywistości związanego ze światem gospodarki.

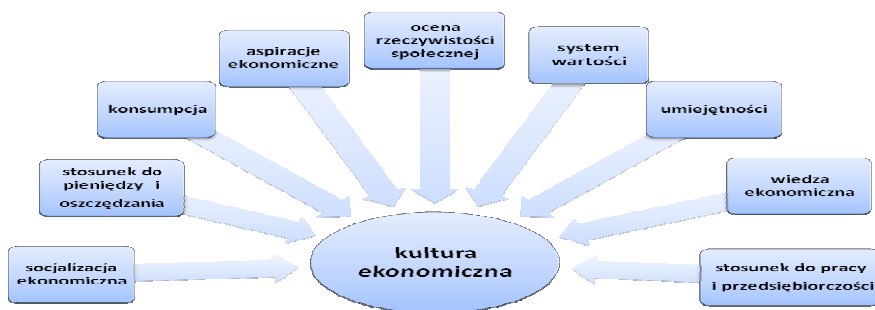
rowym. Otwartą pozostaje także kwestia, czy kultura ekonomiczna powinna stanowić zintegrowany system, który w konsekwencji pozwala na określenie zachowania jednostki (zbiorowości) w obszarze gospodarowania, czy też możemy traktować ją jako konstrukt zmienny zależny od kontekstu społeczno-ekonomiczno-kulturowego.

Przedstawione założenia nie pretendują do ostatecznych rozstrzygnięć, mają jednakże na celu wskazanie, że zaprezentowane powyżej stwierdzenia wskazują na istotę kultury ekonomicznej i pozwalają choćby w ograniczonym zakresie na analizy teoretyczne i empiryczne. Mając świadomość licznych słabości i pułapek związanych z definiowaniem kultury ekonomicznej ostatecznie można przyjąć, iż pod tym pojęciem rozumie się szereg czynników wyznaczających sposób myślenia oraz działania jednostek i grup społecznych w sferze gospodarki, a każdy z elementów składających się na nią może być obszarem niezależnych analiz. Kultura ekonomiczna zdaniem autorki (rys. 1.) może więc stanowić wiele odrębnych części, wzajemnie na siebie oddziałujących. Dotyczy to kwestii związanych z socjalizacją ekonomiczną oraz posiadaną przez jednostkę i zbiorowość wiedzą ekonomiczną. Kulturę ekonomiczną ludzie nabywają na skutek własnych życiowych doświadczeń, wychowania oraz wpływu środowiska społecznego. Dlatego też mechanizmy i kanały uczenia się odgrywają tu zasadniczą rolę. Na bazie procesu socjalizacji pierwotnej i wtórnej tworzy się system wartości ważący na ocenie rzeczywistości społecznej, podejmowanych decyzjach dotyczących konsumpcji, stosunku do pracy i przedsiębiorczości, a także stosunku do pieniędzy i oszczędzania.

Istotny jest tu również zakres posiadanych umiejętności, które uważa się za ważne i niezbędne do efektywnego poruszania się w gospodarce rynkowej, a jednocześnie te, których znaczenie podkreślane jest przez badaczy formułujących koncepcję kultur prorozwojowych.

Rysunek 1

Elementy składowe kultury ekonomicznej



Źródło: opracowanie własne

2. Praca częścią prorozwojowej kultury ekonomicznej

Koncepcja kultury ekonomicznej stosowana w analizach ekonomicznych i socjologicznych pozwala spojrzeć na *pracę* poprzez pryzmat wzajemnych powiązań pomiędzy zaznaczonymi powyżej czynnikami. Wydaje się zasadnym uznanie, że najważniejszy obszar wpływu na zjawisko pracy wiąże się z procesem socjalizacji (w tym socjalizacji ekonomicznej), oceną rzeczywistości społecznej rozumianej jako sposób postrzegania rzeczywistości (sposób, w jaki ludzie myślą o sobie samych, o otaczającym świecie, jak selekcjonują, interpretują i zapamiętują informacje, wykorzystując je do wydawania sądów i podejmowania decyzji), umiejętnościami uznawanymi we współczesnym świecie za niezbędne do efektywnego działania (np. współpraca, umiejętność planowania działań itp.), system wartości, aspiracje (w tym ekonomiczne). Zasadnym staje się to przede wszystkim wówczas, kiedy przyjmujemy, że nowoczesne społeczeństwa opierają się na pracy rozumianej jako proces przyczyniający się do dobrobytu ekonomicznego i społecznego zbiorowości i jednostki, co we współczesnych koncepcjach rozwoju stało się aksjomatem. W takim ujęciu mówi się, że praca jest ważnym składnikiem kultury prorozwojowej. We wszystkich bowiem analizach, których celem jest wskazanie kulturowych aspektów zjawiska pracy, stwierdza się, że od zakotwiczenia proaktywnej i prorozwojowej postawy wobec pracy, zależy ostatecznie efekt w postaci rozwoju gospodarczego⁵. Jest to możliwe wówczas, kiedy kultura ekonomiczna jest wewnętrznie względnie spójna – począwszy od czynników socjalizujących, budowania struktury umiejętności, po nabyte predyspozycje do postaw społecznych pozwalających na podmiotowe funkcjonowanie w rzeczywistości gospodarczej.

⁵ Należy tu zwrócić uwagę, że współczesne definiowanie rozwoju ewoluowało od pojęcia rozwoju gospodarczego do pojęcia rozwoju społecznego, co jest wynikiem odmiennego sposobu funkcjonowania jednostek i zbiorowości, w których ich upodmiotowienie staje się wartością autoteliczną. Pojęcie rozwoju społecznego nie jest utożsamiane z rozwojem gospodarczym, który jest znaczącym, ale nie jedynym elementem rozwoju, gdyż rozwój społeczny obejmuje przemiany w różnych sferach, do których należą także przemiany polityczne, kulturowe, technologiczne, mentalne. Poszczególne koncepcje ewoluowały ku paradygmatowi rozwoju społecznego w wyniku doświadczania różnych niekorzyści rozwoju opartego na wzroście gospodarczym w skali globalnej. Obserwacja znaczących skutków ubocznych i kosztów wzrostu spowodowała potrzebę poszukiwania takich rozwiązań, które zaspokajając aspiracje rozwojowe poszczególnych krajów, ograniczyłyby takie konsekwencje rozwoju gospodarczego jak: dewastacja środowiska naturalnego, pogłębianie i poszerzanie poziomu ubóstwa, konflikty w dostępie do dóbr i bogactw naturalnych. W analizach kultury ekonomicznej nadal dominuje jednak pojęcie rozwoju gospodarczego nad pojęciem rozwoju społecznego.

Badacze⁶ zajmujący się tą kwestią wskazują, że kultura może stać się stymulatorem przemian, sprzyjać rozwojowi gospodarki i kształtować warunki poprawy jakości życia lub – wprost przeciwnie – może być czynnikiem blokującym te zmiany, a praca w tym kontekście staje się kluczowa. Takie ujęcie pojawia się w badaniach Grondony, Etounga-Manguelle, Harrisona, którzy tworzą katalog cech niezbędnych dla rozwoju gospodarczego. Grondona kategoryzując dwadzieścia czynników kulturowych, które mają znaczenie dla funkcjonowania społeczeństwa, a które mogą sprzyjać lub nie, rozwojowi gospodarczemu wskazuje, że praca i kreatywność związana ze współzawodnictwem w sferze ekonomicznej i społecznej, racjonalnością w procesie decyzyjnym oraz systematycznym doskonaleniem się i edukacją, stawia na pierwszym miejscu w rozwoju społecznym etykę pracy, która cieszy się szacunkiem w społeczeństwach prorozwojowych i jest nie tylko środkiem do osiągnięcia celu w postaci zabezpieczenia materialnego, ale staje się wartością również pozamaterialną (Grondona 2003: 101-115).

Harrison wyróżniając dziesięć wartości, postaw, rodzajów mentalności, które cechują kultury postępowe wskazuje, że w tych kulturach praca jest podstawą dobrego życia, natomiast brzemieniem w kulturach zachowawczych. W tych pierwszych praca tworzy strukturę codziennego dnia: pracowitość, kreatywność i osiągnięcia są nagradzane nie tylko finansowo, lecz również stanowią źródło satysfakcji i szacunku do samego siebie (Harrison 2003: 434).

Dla Etounga- Manguelle wejście na drogę rozwoju wymaga zasadniczych zmian w czterech obszarach – edukacji, polityce, gospodarce i życiu społecznym, by wprowadzić pożądany system wartości. Katalog wartości uznawany za otwarty zawiera takie cechy kultury jak: kreatywność, dominacja konkurencji i współzawodnictwa w sferze ekonomicznej i społecznej, systematyczne doskonalenie się (edukacja), racjonalność w procesie decyzyjnym, orientacja na przyszłość, wysoka ranga kompetencji, szacunek do dobrze wykonywanej pracy, poczucie odpowiedzialności, podmiotowość jednostki jako aktora społecznego, zaufanie, obowiązkowość i wiele innych cech (Etounga- Manguelle: 127-145).

Takie ujęcie pracy jako części szerszego zjawiska odzwierciedlonego w kulturze ekonomicznej danego społeczeństwa wyraźnie czyni z niej centralną kategorię, która staje się kluczowa dla osiągnięcia celów rozwojowych.

Miejsce pracy w tym kontekście jest o tyle znaczące, że jak pisze Porter dobrobyt można zwiększać przy przyjęciu określonego paradygmatu (pa-

⁶ Grupa badaczy w realizowanym projekcie dotyczącym znaczenia kultury w gospodarce, w oparciu o analizę różnych społeczeństw postawiła tezę, że do rozwoju gospodarczego nie wystarczą wartości o charakterze ekonomicznym a rozwój gospodarczy jest procesem uwarunkowanym kulturowo (Harrison, Huntington 2003).

radygmat produktywności⁷), który implikuje korzystne postawy i wartości. W wyniku jego przyjęcia ludzie zaczynają cenić (...) *innowacyjność, konkurencję, odpowiedzialność, wysokie standardy produkcji, dostrzegają konieczność inwestowania w nowe technologie i potencjał naukowy. Pracownicy traktowani są jako kapitał. Upowszechnia się przekonanie, że poprzez edukację i podwyższanie kwalifikacji zwiększa się wydajność pracy i w konsekwencji dobrobyt pracownika* (Porter 2003: 70). Chodzi tu o uogólniony pogląd na życie, sposób widzenia świata i swojego miejsca w nim, stosunku do hierarchii społecznej, przypisanego lub osiąganego statusu społecznego, spostrzegania roli i miejsca w świecie społecznym kobiet i mężczyzn itp. Takie podejście daje szerszy ogląd zakotwiczenia jednostki i zbiorowości w kulturze, tworząc ostatecznie warunki do przyjętych zachowań w sferze ekonomicznej.

W świetle tych założeń pojęcie pracy bezpośrednio wiąże się z ważnym nurtem badań nad kulturowym kontekstem w zakresie przedsiębiorczości i zarządzania, gdzie uwypukla się tezę o kulturowym zakorzenieniu działań przedsiębiorczych, podkreśla, iż dla zapewnienia rozwoju gospodarczego konieczne są postawy przedsiębiorcze, innowacyjne, a te mają źródło w kulturze danego społeczeństwa⁸. Mówiąc o pracy w świetle koncepcji kultury ekonomicznej należy odnieść się jednak do niepokojących zjawisk współczesnego świata, gdzie założenia teoretyczne (takie jak powyższe) odnoszące się do pracy jako istotnej jej części, stoją w sprzeczności z rzeczywistym doświadczeniem *pracy* przez ludzi. Nie chodzi tu wyłącznie o problem niedoboru pracy i w związku z tym wysoki poziom bezrobocia⁹, ale o jej uprzedmiotawiający charakter. Współczesna organizacja społeczna zawęża bowiem podmiotowe rozumienie pracy redukując ją do formy zatrudnienia, rodzaju zajęcia będącego źródłem zarobku i podstawą do osiągnięcia określonego statusu społecznego, przy słabszym udziale pojmowania jej jako wartości autotelicznej będącej źródłem człowieczeństwa, służbie wartościom społecznym i podstawą rozwoju osobistego. Dominujący system gospodarczy będący dziś punktem odniesienia dla wielu gospodarek świata, ze względu na silne zmia-

⁷ Zdaniem Portera podstawą rozwoju dobrobytu jest wiara, że możliwość pomnażania majątku są nieograniczone, ponieważ zależą od potencjału twórczego i intuicji, a nie od ilości zasobów. Bogactwo można zwiększać poprawiając produktywność. Takie przekonanie skłania wielu ludzi do podejmowania działań zwiększających wydajność i powodujących w efekcie zwiększenie ogólnej puli do podziału (Porter 2003: 70).

Takie podejście w pewnym zakresie zaczyna być kwestionowane, gdyż wskazuje się na istotne „granice wzrostu” i konieczność adaptowania się do świata, ograniczonego wzrostu gospodarczego (szerzej: Kołodko 2008).

⁸ Dorobek nauki w tym zakresie interesująco opisujący kulturowe czynniki sprzyjające działaniom przedsiębiorczym bądź je hamujące prezentowane są i twórczo rozwijane w pracach takich polskich badaczek jak B. Glinka (2008), czy M. Nawojczyk (2009).

⁹ Raport Międzynarodowej Organizacji Pracy stwierdza, iż liczba osób bez pracy w 2013 roku przekroczy próg 202 milionów ludzi (MOP 2013).

ny społeczno-kulturowo-polityczne, systematycznie przyczynia się do postępującej alienacji jednostek i całych zbiorowości. Można powtórzyć za Sennettem (2010), że kształt nowego układu w podsystemach społecznych – gospodarczym i politycznym – może przyczyniać się do tworzenia nowej kultury zniewolenia i stać źródłem cierpień. Wynika to z przyjętych rytuałów kulturowych oraz wzorów zachowań związanych z ekonomią, gdzie redefinicji podawane są takie pojęcia jak umiejętności oraz użyteczność jednostek na rynku pracy, co skutkuje marginalizacją pozycji społecznej jednostek, a wszystko w imię większej elastyczności, efektywności, wolności i kreatywności (oraz wspomnianej wyżej produktywności).

Dla krytyków dominującej obecnie wizji kultury ekonomicznej opartej na neoliberalnym porządku społecznym, prowadzi to do niebezpiecznego urzeczowienia jednostek, gdyż współczesny rynek pracy nie daje poczucia stabilizacji, odrzuca doświadczenie i wyuczone umiejętności na rzecz zdolności do uczenia się i nieustającej adaptacji do nowych warunków. Nowy porządek ekonomiczny, jak pisze Senett w *Korozji charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, nie przynosi pracownikom, jak można by sądzić, większej wolności i nie służy ich dobru. Nowe reguły postępowania prowadzą do zachwiania stabilizacji i zwiększają ryzyko funkcjonowania na rynku pracy ponad akceptowalne możliwości psychologiczne jednostki. Wprowadzanie nowych metod zarządzania związanych z reengineeringiem, restrukturyzacją, elastycznym czasem pracy, ograniczaniem długotrwałych zobowiązań (wszelkich instytucji, w tym państwa) nie sprzyja podmiotowemu funkcjonowaniu w sferze pracy. Praca staje się obszarem, na którym jednoznacznie odbija się wadliwy system stosunków społecznych, gospodarczych i politycznych oparty, wbrew głoszonej ideologii merytokracyjnej czy wprost egalitarnej, na podtrzymywaniu nierówności społecznych. Kultura ekonomiczna danych społeczeństw w zakresie pracy poddawana jest więc raczej dehumanizacji, co w konsekwencji prowadzić będzie do osłabiania spójności społecznej ze wszystkimi tego konsekwencjami.

Zakończenie

Powyższe rozważania przedstawiające zarys miejsca pracy w koncepcji kultury ekonomicznej, zwracają uwagę przede wszystkim na fakt uznania pracy za jeden z kluczowych czynników kultury prorozwojowej. Kiedy dokonuje się oglądu miejsca pracy w systemie organizacji społecznej jako całości, pojawia się jednak wiele pytań dotyczących jej kształtu we współczesnym i – jak mówią postmoderniści – „nieprzejrzystym” świecie. Dyskusje w tej kwestii wyraźnie wskazują na odmienne spojrzenie zależne od przyjętej ideologii i oscylują pomiędzy konserwatywnym a lewicowym podejściem do zjawiska pracy. Mamy tu jednocześnie do czynienia z pojawiającymi się

wątpliwościami wskazującymi na pułapkę współczesnego rozwoju społecznego, gdzie procesy złego wzrostu gospodarczego (tzw. *maldevelopment*) nie przynoszą wzrostu zatrudnienia (*jobless growth*), zwiększają nierówności społeczne (*ruthless growth*) i wielokrotnie mają charakter uprzedmiotawiający (*voiceless growth*) (Human Development Report 1996: 2-4.). Problemem jest jednak to, że spostrzeganie kultury ekonomicznej zdominowane zostało przez stosowane obecnie kryterium efektywności i produktywności. Kwestie etyczne (odnoszące się wszystkich podmiotów działających) są traktowane jako poboczne, stanowiące osobny punkt rozważań, a nie czynnik konstytuujący stosunki gospodarcze i społeczne.

Bibliografia:

1. Etounga-Manguelle D., 2003, *Czy Afryce potrzebny jest program dostosowania kulturowego?*, [w:] *Kultura ma znaczenie. Jak wartości wpływają na rozwój społeczeństwa*, (red.), L. E. Harrison, S. P. Huntington, Wydawnictwo Z-sk i spółka, Poznań.
2. Cierniak-Szóstak E., 2007, *Gospodarka w perspektywie socjologicznej*, [w:] *Odkrywanie socjologii*, (red.), A. Karwińska Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
3. Gardocka A., 2005, *Kultura ekonomiczna jako instytucja*, [w:] *Teoretyczne aspekty gospodarowania*, D. Kopycińska (red.), Uniwersytet Szczeciński, Szczecin.
4. Glinka B., 2008, *Kulturowe uwarunkowania przedsiębiorczości w Polsce*, PWN, Warszawa.
5. Grondona M., 2003, *Kulturowa typologia rozwoju gospodarczego*, [w:] *Kultura ma znaczenie. Jak wartości wpływają na rozwój społeczeństwa*, L. E. Harrison, S. P. Huntington, (red.), Wydawnictwo Z-sk i spółka, Poznań.
6. Harrison L. E., 2003, *Upowszechnienie pozytywnych zmian kulturowych*, [w:] *Kultura ma znaczenie. Jak wartości wpływają na rozwój społeczeństwa*, L. E. Harrison, S. P. Huntington (red.), Wydawnictwo Z-sk i spółka, Poznań.
7. Human Development Report 1996, UNDP.
8. Kołodko G., 2008, *Wędrujący świat*, wydawnictwo Prószyński i S-ka, Wydawnictwo Z-sk i Spółka, Warszawa.
9. Krzyminiewska G., 2010, *Kultura ekonomiczna młodzieży wiejskiej i jej znaczenie w rozwoju społeczno-gospodarczym obszarów wiejskich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Poznań.
10. Krzyminiewska G., 2013, *Kultura ekonomiczna mieszkańców obszarów wiejskich. Problemy. Przekształcenia. Wyzwania*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.

11. *Kultura ma znaczenie. Jak wartości wpływają na rozwój społeczeństwa*, 2003, (red.), L. E. Harrison, S. P. Huntington, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań.
12. Marody M. Kochanowicz J., 2007, *Pojęcie „kultury ekonomicznej” w wyjaśnianiu polskich przemian*, [w:] *Kulturowe aspekty transformacji ekonomicznej*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
13. *World of Work Report 2013 Repairing the economic and social fabric*,
14. http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-of-work/2013/WCMS_214476/lang--en/index.htm [dostęp: 22.01.2014]
15. Nawojczyk M., 2009, **Przedsiębiorczość. O trudnościach w aplikacji teorii**, Wydawnictwo Namos, Kraków.
16. Pacholski M., Słaboń A., 1997, *Słownik pojęć socjologicznych*, Akademia Ekonomiczna, Kraków.
17. Pappenheim R., 2001, *Neue Institutionenökonomik und politische Institutionen. Zur anwendung der ökonomischen Theorie auf politische Institutionen und Organisationen*, Frankfurt.
18. Porter M. E., 2003, *Postawy, wartości i przekonania a makroekonomia dobrobytu*, [w:] *Kultura ma znaczenie. Jak wartości wpływają na rozwój społeczeństwa*, (red.), L. E. Harrison, S. P. Huntington, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań.
19. Senett R., 2006, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Wydawnictwo Literackie Muza, seria Spectrum, Warszawa.
20. Sennett R., 2010, *Kultura nowego kapitalizmu*, Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza S.A., Warszawa.
21. Skąpska G., Ziółkowska M., 1998, *Instytucja społeczna*, w: *Encyklopedia socjologii*, Oficyna Naukowa, Kraków.
22. *Świadomość ekonomiczna społeczeństwa*, 2004, (red.), L. Kolarska-Bobińska, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
23. Świda-Zięba H., 1990, *Mechanizmy zniewolenia społecznego. Refleksje u schyłku formacji*, Uniwersytet Warszawski, Warszawa.

Work in the Light of the Concept of Economic Culture

Summary

Paper *The work in the light of the concept of the economic culture* indicates social, cultural and economic aspects of work phenomena, focusing one's attention on this issue in the context of the economic culture. It is assumed, that individuals (and communities as wholes) relate towards the work as the part of the broader process, associated with operating in the area of the economic and social life. A thesis is being deduced, that attitudes towards the

work - ways of its treating, ethics issues are the result of number of elements that determine economic culture. The author points to the opportunities associated with the conceptualization and operationalization of the economic culture and analysis in the context of the phenomenon of work. Raises the issue of modern hazards associated with the work, and leading to the dehumanization of work.

Key words: economic culture, work, pro-development culture, work ethic.

Agnieszka Polanowska

Wałbrzyska Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości

Wydział Zarządzania i Administracji Katedra Zarządzania

e-mail: a.polanowska@poczta.onet.eu

ROLA KULTURY ORGANIZACYJNEJ W KSZTAŁTOWANIU ROZWOJU ZAWODOWEGO KADRY KIEROWNICZEJ

Abstrakt

Współczesny świat zdeterminowany jest przez wiele czynników mających wpływ na codzienne funkcjonowanie jednostki w społeczeństwie. Nieustannie zmieniające się warunki, poglądy, obyczaje, tradycje, normy, wartości, etyka, postawy, a przede wszystkim zachowania ludzi, stają się powodem negatywnego oddziaływania na jednostkę. W artykule przedstawiono rolę kultury organizacyjnej w kształtowaniu rozwoju zawodowego menedżerów. Cel ten zostanie zrealizowany poprzez teoretyczne i praktyczne przybliżenie omawianej problematyki, w oparciu o literaturę przedmiotu i własne badania empiryczne.

Przedstawiona zostanie teza, według której kultura organizacyjna jest istotnym elementem przedsiębiorstwa, który znacząco wpływa na zarządzanie zasobami ludzkimi, a w szczególności na doskonalenie kompetencji zawodowych kadry kierowniczej. Założeniem artykułu jest poruszenie kwestii ważnych, zarówno dla menedżera, jak i ogólnego funkcjonowania organizacji.

Słowa kluczowe: kultura organizacyjna, rozwój zawodowy, doskonalenie zawodowe, szkolenia, polityka personalna.

Wstęp

Kultura organizacyjna jest elementem, który sprzyja skutecznemu zarządzaniu, w sposób bezpośredni kształtuje oraz promuje wizerunek firmy. Jej istota dotyczy zwłaszcza wpływu na strategię planowania i realizację zadań, wydajność w pracy oraz osiąganе wyniki, zaangażowanie i satysfakcję, poziom występowania nieporozumień, innowacje i rozwój zawodowy pracowników. W takim rozumieniu uznawana jest za zmienną narzędziową, która ma służyć lepszemu zarządzaniu przedsiębiorstwem.

Szeroki zakres terminu kultury organizacyjnej wymaga bliższego rozpoznania i szczegółowej analizy. Punktem wyjścia będzie przedstawienie istoty kultury organizacyjnej poprzez jej zdefiniowanie, omówienie funkcji, jakie pełni w przedsiębiorstwie. W dalszej kolejności zostanie zaprezentowa-

na klasyfikacja kultury organizacyjnej, występująca w literaturze przedmiotu, a rozpoznawana według różnych autorów i wielu kryteriów. Takie uporządkowanie umożliwi przejście do procesu kształtowania kultury w firmie. Po omówionym mechanizmie zostaną przybliżone wyniki własnych badań empirycznych. Dzięki temu będzie można osiągnąć kluczowy punkt, czyli wyciągnąć, usystematyzować i zaprezentować wnioski.

W realizacji założeń artykułu pomocne będzie znalezienie odpowiedzi na zasadnicze pytania: Czym jest kultura organizacyjna dla przedsiębiorstwa i jakie pełni funkcje? Jaki jest jej wpływ na działania podejmowane przez firmę w zakresie podwyższania kwalifikacji zawodowych kadry kierowniczej? Jak przebiega mechanizm kształtowania kultury organizacyjnej we współczesnych przedsiębiorstwach i w czym się przejawia jej wpływ na rozwój kompetencji menedżerów? Jakie cechy występujące obecnie w kulturze organizacyjnej można uznać za najważniejsze, a które należałoby wdrożyć w przyszłości?

W celu zdiagnozowania cech teraźniejszych i przyszłościowych kultury organizacyjnej, zostanie przeprowadzona analiza porównawcza. Posłuży ona rzetelnemu i obiektywnemu przeciwstawieniu dwóch sytuacji typu: „*jak jest*”, a „*jak być powinno*”. Realizacja celu artykułu pozwoli usystematyzować dotychczasową wiedzę z zakresu omawianej problematyki oraz dostarczy nowych inspiracji. Podejmowana tematyka jest bowiem aktualna zarówno dla samych pracowników, jak i całokształtu funkcjonowania firmy.

1. Istota kultury organizacyjnej – definicje i funkcje

Kulturę organizacyjną tworzą postawy ludzi i rozwiązania organizacyjne, ściśle związane z realizowanymi funkcjami nowoczesnego przedsiębiorstwa, jego wartością, stylem pracy, kontaktem z otoczeniem zewnętrznym, tradycjami, zasadami wzajemnej współpracy. Wobec tego jej budowanie polega na permanentnym wdrażaniu skutecznych rozwiązań organizacyjnych oraz doskonaleniu zarówno pożądanego stylu działań, jak i zachowań menedżerów. Zatem o istocie kultury organizacyjnej świadczy (...) *umiejętność jej identyfikacji, kształtowania i wykorzystywania w pokonywaniu trudności i kreśleniu ścieżki rozwoju, która z kolei sprzyja kreowaniu przewagi strategicznej każdej firmy* (Miklaszewski 2008: 235). Należy zauważyć, iż każde przedsiębiorstwo tworzy własną, odrębną kulturę, którą opiera na naczelnym zasadach etycznych, misji i strategii jednostki gospodarczej. Poprzez systemy wartości, norm i przekonań, warunkuje wzory myślenia i zachowania bezpośrednio związanych z nią osób. Stąd według J. Penca (...) *kultura jest środkiem życia społecznego organizacji, umożliwiającym komunikację i nadającym sens działaniom, doświadczeniom i wyborom* (Penc 2008a: 274). Bowiem w ramach interakcji społecznej ludzie przyswajają sobie określone

normy, wzorce i wartości, które stają się stopniowo nieodłączną częścią ich osobowości. W literaturze przedmiotu istota kultury organizacyjnej jest określana jako: *normy (prawo) pisane (formalne) i nieformalne, akceptowane różnorodne wartości (dla jednostki, grupy), wspólne przekonania, wspólne świadome, zróżnicowane działania służące osiągnięciu celów, regulowane zachowania* (Milczarek 2010: 32).

Zgodnie z koncepcją E. Scheina, kulturę organizacyjną wyróżniają funkcje, których celem jest: dostosowanie wspólnego języka do skuteczniejszej komunikacji, umożliwienie integracji wokół celów firmy i środków przyjętych do realizacji, dostarczenie jednolitych sposobów pomiaru i kryteriów oceny efektów, wyznaczanie zasad władzy i wspólnego systemu wartości, zaspokojenie potrzeby bezpieczeństwa i afiliacji, dostarczanie kryteriów nagradzania i karania (Schein 1992).

Odnosząc kulturę organizacyjną do funkcji pełnionych w przedsiębiorstwie, a więc funkcji integracyjnej, percepcyjnej i adaptacyjnej, można wskazać działania, na jakie ona ma wpływ. W swojej istocie kultura organizacyjna (...) *sprzyja zmniejszaniu niepewności, wyjaśnia sens rozmaitych zjawisk i procesów oraz dostarcza wzorców działań przystosowawczych* (Bendkowski i Bendkowski 2008: 132).

Na potrzeby artykułu dokonano dwudzielnej klasyfikacji funkcji kultury organizacyjnej, przyjmując za kryterium zasięg zdarzeń, jakich dotyczyć może firma (rys. 1). W ramach funkcji wewnątrzorganizacyjnych wyodrębniono sześć, natomiast dla zewnętrznych pięć czynności, których stopień istotności dla firm jest jednakowo ważny. Ich zasadniczy charakter tkwi nie tylko w tym, iż zespalają ze sobą poszczególne jednostki, lecz poprzez wykonywane działania, zapewniają pozytywny wpływ na całokształt funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Rysunek 1



* niektóre z funkcji mogą mieć swój udział zarówno w dwóch wymienionych grupach, a więc wewnętrznych i zewnętrznych

Źródło: opracowanie własne

Pełnione funkcje można ściśle powiązać z poszczególnymi rodzajami kultur, których w literaturze przedmiotu jest szeroka gama. Jednocześnie wraz z pojawiającymi się potrzebami tworzone są nowe typologie, których powstawanie jest często wynikiem bieżących problemów i koniecznych zmian.

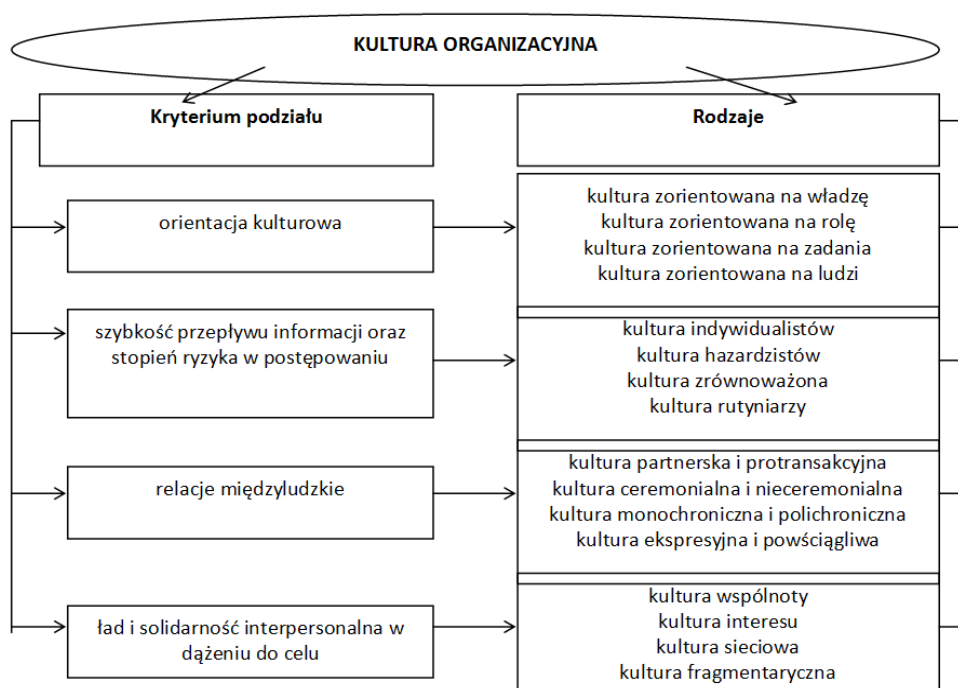
2. Typologie kultury organizacyjnej w ujęciu literatury przedmiotu

W ramach potrzeb i wymagań przedsiębiorstwa tworzone i przyporządkowane są różne typy kultur organizacyjnych. Bowiem w każdej firmie kształtowany jest odrębny system norm postępowania, wartości i filozofii działania, które mają podłoże w przeszłości i teraźniejszości. W literaturze przedmiotu prezentowane są różne rodzaje kultur organizacyjnych (rysunek 2).

Z perspektywy charakteru kultury organizacyjnej i kierunku działania podział R. Harrisona wydaje się najbardziej odpowiedni z uwagi na rozwój kompetencji menedżerów. Zawiera cztery rodzaje kultury, która zorientowana jest na władzę, rolę, zadanie i ludzi. W orientacji na władzę relacje osób współpracujących oparte są na rywalizacji i dużym dystansie władzy, gdzie najwyższą wartością jest status i pieniądze. Na pierwszym planie w kulturze roli plasuje się funkcja i stanowisko, a priorytetem jest legalność działań i poczucie odpowiedzialności. W kulturze ukierunkowanej na cel, działania dotyczą rozwiązywania problemów, realizacji konkretnych zadań. Natomiast orientacja na ludzi zawiera niewielki dystans władzy, a podejmowane decyzje przybierają charakter konsensusu. Celem takiej kultury jest służyć innym, podporządkowanie potrzebom innych ludzi (Harrison 1972: 118 - 128).

Rysunek 2

Typologia kultury organizacyjnej



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Cz. Sikorski, *Kultura organizacyjna. Efektywnie wykorzystaj możliwości swoich pracowników*, wydanie 2, C. H. Beck, Warszawa 2006: 18 – 21.

Ciekawe rozróżnienie kultur organizacyjnych zawiera kryterium szybkości przepływu informacji oraz stopień ryzyka w postępowaniu. W tej klasyfikacji poszczególnym rodzajom przypisano opisowe odpowiedniki. Litera-

tura przedmiotu przedstawia zatem kulturę: indywidualistów jako „twardą”, hazardystów - „pracuj ciężko i baw się”, zrównoważoną - „spokojnego działania”, rutyniarzy - „trwania i stabilności” (Zajac 2007: 213).

Jednak nie zawsze typologie mają znamiona pozytywne. Świadczyć o tym może istnienie kultur patologicznych. Ich negatywny charakter wynika z faktu, iż paraliżują one firmę, niweczą jej sprawność i efektywność działania. Zdaniem L. Miklaszewskiego (...) *takie kultury są chorobą instytucji, efektem wirusa niszczącego kolektywne zaprogramowanie umysłu, dolegliwością dotyczącą osobowości organizacji* (Miklaszewski 2008: 238). Zakwalifikować można do tej grupy następujące rodzaje kultur: paranoidalną depresywną, dramatyczną, wymuszoną i schizoidalną. Niniejsze kategorie wyodrębnili w literaturze przedmiotu S. Chełpa i T. Witkowski. Według autorów kultura paranoidalna koncentruje się na systemach urojeń prześladowczych i permanentnego zagrożenia, gdzie nie można nikomu ufać, bowiem wszyscy działają na szkodę. Takie przeświadczenie skutkuje brakiem zaufania, strachem, niechęcią do współpracy, negatywnymi emocjami oraz deficytem życzliwości. Artefakty tej kultury stanowią szyfry, ochroniarze, systemy alarmowe, niszczarki dokumentów, rozbudowane systemy kontroli, które podtrzymują przekonanie o istniejącym zagrożeniu. Z kolei kulturę depresywną tworzą ludzie przekonani o niezmienności ustalonego biegu sprawy, wątpiący, niedowartościowani i pozbawieni wiary we własną wiedzę i umiejętności. Podejmując jakiegokolwiek działania czują się jak „oszuści skazani na zdemaskowanie”. Klimat firmy charakteryzuje lęk, pesymizm, bezsilność, poczucie winy, marazm, łatwość poddawania się. Inaczej jest natomiast w kulturze dramatycznej, gdzie często występuje entuzjastyczne podejmowanie nowych, ryzykownych przedsięwzięć, a struktury, procedury i zasady traktowane są jako przeszkody w realizowaniu założeń jednostki gospodarczej. Występuje nadmierne emocjonalne traktowanie wyników działalności przedsiębiorstwa, które sprawia, iż w firmie codziennie „rozgrywa się dramat”. Przeciwnieństwem jest natomiast kultura wymuszona, w której zupełnie eliminowana jest swoboda postępowania i podejmowania decyzji, a kluczowe jest trzymanie otoczenia pod ścisłą kontrolą i „obsesyjne” wręcz przestrzeganie zasad. Natomiast w kulturze schizoidalnej widoczne są trudności w nawiązywaniu kontaktu emocjonalnego z otoczeniem, obojętność, drażliwość (Chełpa i Witkowski 2004: 54).

W ramach każdego typu kultury organizacyjnej, kluczowa jest orientacja na człowieka, który tworzy ją i usprawnia jej funkcjonowanie poprzez nakłady własnej pracy. Z tego względu dużą wagę powinno przywiązywać się do stwarzanych warunków stanowiskowych. Zgodnie z podejściem, w którym człowiek w przedsiębiorstwie jest najważniejszy, można odnieść się do słów N. Peelinga, według którego (...) *ludzie największą wagę przy-*

wiążują do tego, jak się ich traktuje w porównaniu z innymi członkami zespołu, w drugiej kolejności porównują się z innymi pracownikami swojej organizacji, a na końcu z pracownikami innych organizacji (Pelling 2010: 69). Zgodnie z powyższym, powinien istnieć porównywalny wobec wszystkich system motywowania, wynagradzania, awansowania, dokształcania oraz rozwiązywania konfliktów.

3. Proces kształtowania kultury przedsiębiorstwa

Kultura organizacyjna powinna zapewniać dostateczne warunki, które będą sprzyjać wykonywaniu powierzonych obowiązków, a przede wszystkim będą skierowane na kapitał ludzki przedsiębiorstwa. Jak zauważa A. Sajkiewicz (...) *kierownicy nie doceniają wystarczająco kultury zorientowanej na kapitał ludzki* (Sajkiewicz 2008: 87). Autorka w efekcie wskazuje na niezadowolone pracowników, krytyczny stosunek do zmian i brak zaangażowania w efektywną pracę. Wobec takiego stanowiska powinno zwrócić się uwagę na cechy, które są istotne w kulturze organizacyjnej przedsiębiorstwa i wpływają na rozwój zasobu ludzkiego. Można w tym miejscu wymienić: troskę o rozwój pracowników i poziom świadomości o odpowiedzialności za nich, preferowanie innowacyjności, tworzenie warunków pracy, które sprzyjają podnoszeniu kwalifikacji zawodowych (organizowanie częstych prac w grupach, uczestnictwo w projektach), współpracę z renomowanymi ośrodkami, co gwarantuje wysoką jakość kształcenia. Celem, podlegającym koncentracji powinna być także edukacja, traktowana jako przejaw aktywności życiowej człowieka. Jednocześnie może być odbierana jako (...) *proces planowanych działań autoedukacyjnych, korygujących rozwój jednostki, zgodnie z jej standardami psychicznymi antycypacjami możliwości wzbogacania własnej osobowości* (Andrzejczak 2010: 15).

Kształtowanie kultury przedsiębiorstwa nie jest procesem stałym, lecz wymagającym permanentnych zmian, udoskonaleń, bowiem stanowi jeden z zasadniczych czynników, niezbędnych w osiągnięciu długofalowych celów firmy. Natomiast identyfikacja systemu wartości i norm organizacyjnych pozwala wyjaśnić i zrozumieć postępowania ludzi oraz umożliwia dobór bardziej odpowiednich metod kształtowania zachowań, stając się w pewnym znaczeniu „narzędziem zarządzania”. Poznanie kultury organizacyjnej pozwala wpływać na funkcjonowanie organizacji oraz na formowanie jej w taki sposób, aby integrowała ona pracowników wokół celów, strategii, misji przedsiębiorstwa (Siemiński 2008).

Ważnym elementem w kulturze organizacyjnej jest koncepcja organizacji uczącej się, w której stwarza się również możliwość popełniania błędów. Odnosi się do niej G. Aniszewska, uważając ją za *czynnik pobudzający innowacyjność* (Aniszewska 2007:121). Jednak według autorki, tolerancję

i przyzwolenie na popełnianie błędów, powinno opierać się na minimalnych granicach dawania ludziom drugiej szansy. Pozwoli to z kolei tworzyć zupełnie nowe spojrzenie na przedsiębiorstwo, przyjęcie innego stanowiska, perspektywy zmian, poszukiwania lepszych rozwiązań i wykazywania woli własnego zdania poprzez tzw. „samoodnowę”. W takim aspekcie popełnianie błędów może być również kluczem do zdobywania wielu doświadczeń. Kultura organizacyjna jako element systemu zarządzania zasobami ludzkimi, przedstawiana jest nie tylko w teorii, lecz ma także zastosowanie w praktyce.

4. Empiryczne spojrzenie na kształtowanie kultury organizacyjnej w wybranych polskich przedsiębiorstwach

Do realizacji celu artykułu oprócz metody opisowej wykorzystano technikę badań terenowych. Dzięki tym działaniom szczegółowo rozpoznano kulturę, jaka występuje w grupie obserwowanych podmiotów gospodarczych. Badania empiryczne przeprowadzono wśród 14 firm branżowych, zlokalizowanych na terenie jednej ze stref ekonomicznych. Wzięło w nich udział 165 menedżerów z trzech szczebli zarządzania, co stanowiło 69,0 proc. respondentów w stosunku do planowanej liczby osób badanych. Uzasadnieniem wyboru tej zbiorowości badawczej był wysoki stopień odpowiedzialności za relacje interpersonalne i szeroki zakres zadań podejmowanych na rzecz zarządzanych przez nich instytucji.

W ramach ogólnej charakterystyki respondentów można powiedzieć, iż 78,18 proc. próby badawczej stanowili mężczyźni, natomiast 21,82 proc. kobiety. Duża przewaga mogła być spowodowana technicznym profilem firm strefy ekonomicznej, w której zatrudnienie znajdują przede wszystkim właśnie mężczyźni. Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia, dominowało wyższe (68,48 proc.), kolejno: licencjat (17,58 proc.), średnie ogólnokształcące (9,70 proc.), średnie zawodowe (4,24 proc.).

Punktem wyjściowym badań było omówienie systemu zarządzania zasobami ludzkimi z perspektywy szkolenia i doskonalenia zawodowego. W ramach analizy czynników rozwojowych, respondenci zdecydowanie określili kulturę organizacyjną, jako element wpływający na cały system kierowania przedsiębiorstwem, a w szczególności na mechanizm ingerujący w kształtowanie kompetencji poprzez proces doksztalcania zawodowego. W pierwszej kolejności określono czynniki, które warunkują rozwój zawodowy menedżerów. Następnie oszacowano typ kultury, jaki panuje w omawianych przedsiębiorstwach, uwzględniając istotne cechy w kulturze organizacyjnej, które jednocześnie mają swój udział w formowaniu kompetencji zawodowych kadry kierowniczej. Właściwości te analizowano z perspektywy teraźniejszości oraz przyszłości. Menedżerów rozpoznawano również z perspektywy oczekiwań, co zawierało się w pytaniach: Czy widzą potrzebę po-

dejmowania działań przez instytucje w zakresie podwyższania własnych kwalifikacji? Jaka jest zgodność przyjmowanego postępowania z oczekiwaniami respondentów? W czym upatrują zasadniczych zmian?

Jak wynika ze wstępnych ustaleń, kultura organizacyjna zajmuje drugie miejsce (26 proc.) wśród pozostałych czynników, jakie wpływają na rozwój zawodowy kadry kierowniczej (tabela 1). Fakt ten może świadczyć o tym, jak kluczowym znaczeniem dla menedżera jest tworzenie sprzyjających warunków zawodowych, odniesienie do norm, poszanowania zasad, tradycji, wartości, do jakich zobowiązani są stosować się wszyscy pracownicy.

Tabela 1

Opinie respondentów na temat miejsca kultury organizacyjnej wśród innych czynników warunkujących rozwój zawodowy

Czynniki warunkujące rozwój zawodowy	Liczba respondentów wskazujących dany czynnik	% udział wskazań do ogółu badanych
orientacja na nowoczesne metody rozwoju zawodowego	19	12
formy rozwoju korespondują z obecnymi i przyszłymi potrzebami przedsiębiorstwa	68	41
kultura organizacyjna sprzyja rozwojowi	43	26
system zarządzania skierowany jest na zarządzanie kompetencjami i zarządzanie wiedzą	35	21

Źródło: opracowanie własne

Dominującym czynnikiem wśród uwarunkowań doskonalenia zawodowego był fakt korespondencji form i technik rozwoju z obecnymi i przyszłymi potrzebami przedsiębiorstwa (41,0 proc.). W tym miejscu trzeba zaznaczyć, iż przy rozpoznawaniu zapotrzebowania kompetencyjnego firm i ich wnikliwej analizie, należy zwrócić uwagę na występowanie luki kompetencyjnej. Jej dokładne określenie pozwala dostosować adekwatne do zaistniałych braków metody podwyższania kwalifikacji. Takie zachowanie z kolei umożliwia nie tylko uzupełnienie niedoskonałości, lecz także niwelowanie błędów wykonanych już wcześniej zadań w przeszłości, poprzez komparatywne spojrzenie na pożądane kompetencje w przyszłości. Sama luka kompetencyjna stanowi bowiem różnicę między posiadanym, a oczekiwanym stanem kompetencji. Dzięki analizie porównawczej dwóch poziomów kompetencyjnych można ustalić zapotrzebowanie na rozwój zawodowy w konkretnym zakresie.

W systemie zarządzania potencjałem społecznym najważniejszą rolę odgrywa wiedza i kompetencje. Pod ich kątem powinny być podejmowane wszelkie decyzje dotyczące monitorowania, kontrolowania, oceniania i do-

kształcania kadry kierowniczej. We współczesnych czasach istnieje wiele technik i metod podwyższających kwalifikacje zawodowe, ponieważ wymagania samych menedżerów są obecnie coraz bardziej wysublinowane. Oprócz tradycyjnych szkoleń, chętnie uczestniczą bądź wyrażają zainteresowanie udziałem w studiach podyplomowych, również jakże popularnych dziś MBA (*Master of Business Administration*) czy też coachingu. Preferowane są także formy warsztatowe, e-learning, mentoring, uczestnictwo w konferencjach, praca w jednostkach o podobnym profilu działalności. Z perspektywy indywidualnej pracownika możliwe jest samodoskonalenie, przejawiające się przykładowo w studiowaniu literatury specjalistycznej. Celem każdej metody jest usprawnienie i unowocześnianie istniejącego systemu funkcjonowania firmy z wykorzystaniem postępu technicznego i technologicznego.

Podejmowane w jednostkach gospodarczych działania, w pewien sposób są uzależnione od istniejącej kultury organizacyjnej. Wśród badanych firm, respondenci wskazali dominację kultury celu (66,0 proc.), znacznie niżej kształtowała się kultura roli (19,39 proc.) oraz kultura jednostki (14,55 proc.). W żadnym z badanych przedsiębiorstw, zdaniem respondentów nie występuje kultura władzy, gdzie najwyższą wartością jest status i pieniądze.

Odnosząc się do uzyskanych wyników można powiedzieć, że pozytywny aspekt stanowi przewaga kultury celu nad pozostałymi. Fakt ten może świadczyć o ukierunkowaniu podejmowanych decyzji i zadań na ich konkretną realizację oraz wnikliwe rozwiązywanie bieżących i przyszłych problemów, co stanowi kluczowy czynnik przedsiębiorstwa. Z kolei kultura roli może wprowadzać pewien porządek, gdzie priorytetem jest funkcja i stanowisko, a znaczna uwagę przywiązuje się do legalności wszelkich zachowań oraz poczucia odpowiedzialności. Stosunkowo nisko kształtuje się kultura jednostki, co powinno być „sygnałem alarmującym” dla firm. Wynika to z jakże ważnego aspektu spojrzenia na człowieka, gdzie istotne powinno być słuzenie innym, troska o nich, podporządkowanie się potrzebom ludzi.

Analizując kulturę w badanych przedsiębiorstwach skoncentrowano się na jej cechach, wpływających na rozwój zawodowy z perspektywy teraźniejszości i przyszłości. Biorąc pod uwagę obecną sytuację, a więc „*jak jest*”, respondenci odpowiadali na pytanie: *Które cechy wpływające na rozwój menedżera są istotne w kulturze organizacyjnej?* Najwyżej oszacowano tzw. „*klimat przedsiębiorstwa*” widziany w tym, iż firma tworzy warunki sprzyjające rozwojowi zawodowemu. Przykładowo może się to przejawiać w stosowaniu narzędzi motywacyjnych, których zasadniczym celem jest nakłonienie pracownika do permanentnej pracy „*nad sobą*”. Inne zachowanie może dotyczyć częstego organizowania seminariów, konferencji, pracy w ciekawych i innowacyjnych projektach, zapewniania interesującej literatury specjalistycznej. Natomiast najniżej została sklasyfikowana cecha, zgodnie z którą

firma koncentruje się tylko na utrzymaniu stabilnej sytuacji, nie dąży do rozwoju, a pracownicy są pobudzani do ryzyka. Zarysowuje się tutaj pewien efekt bierności, zgodnie z którym nie ma nacisku na podejmowanie działań i dokonywania radykalnych zmian. Z punktu widzenia obecnej sytuacji pozytywnym jest niewielki udział tej cechy w rozpatrywanych przedsiębiorstwach, bowiem w dobie postępu to firma powinna jednak zdecydowanie stawiać na nowoczesność i innowacyjność, a nie pozostawać w „niezmienności”.

Rozważając perspektywiczny punkt widzenia, rozpatrywano sytuację typu: „jak być powinno”, zawartą w pytaniu: *Które cechy kultury powinny w przyszłości wpływać na rozwój menedżera?* W odpowiedzi największy udział tej cechy uwzględniono w tym, iż firma powinna nieustannie troszczyć się o rozwój pracowników. Mogłaby to czynić poprzez wnikliwe obserwacje, monitorowanie, ocenianie i kontrolę efektywności działań, aby na ich podstawie wyciągać odpowiednie wnioski. Pozytywnym objawem jest fakt, iż żaden z badanych nie widzi podstaw do przyjęcia biernej postawy w postaci tylko i wyłącznie zapewnienia stabilnej sytuacji w odniesieniu do kolejnych lat funkcjonowania firmy na rynku.

W ramach komparatywnego spojrzenia na obecne i przyszłe cechy kultury organizacyjnej wykonano szczegółowe zestawienie (tabela 2).

Tabela 2

Zestawienie obecnych i pożądaných cech w kulturze badanych przedsiębiorstw

CECHA	istotny wpływ cechy w kulturze organizacyjnej przedsiębiorstwa		pożądany wpływ cechy w przyszłości na rozwój menedżera	
	liczba wskazań	procent wskazań	liczba wskazań	procent wskazań
firma troszczy się o rozwój pracowników	97	58,79%	88	53,33%
firma zwraca uwagę tylko na utrzymanie stabilnej sytuacji (nie dąży do rozwoju)	4	2,42%	0	0,00%
firma stawia na innowacyjność	44	26,67%	72	43,64%
firma tworzy warunki sprzyjające rozwojowi zawodowemu	114	69,09%	71	43,03%
firma ma poczucie odpowiedzialności za pracowników i ich potencjał intelektualny	71	43,03%	54	32,73%
firma współpracuje z renomowanymi ośrodkami	25	15,15%	37	22,42%

Źródło: opracowanie własne

Z danych wynika, że w obecnej sytuacji, radykalnym przekształceniom powinny ulec w przyszłości szczególnie dwie cechy¹. Po pierwsze, należałoby zwrócić większą uwagę na innowacyjność. W tej kwestii można mówić nie tylko o zmianach technologicznych, ale wykorzystaniu nowoczesnych sposobów podnoszących kwalifikacje zawodowe. Element ten można skomponować z drugą cechą, czyli współpracą z renomowanymi ośrodkami szkoleniowymi. W dzisiejszych czasach podaż na tego typu usługi jest współmierna do zapotrzebowania na nie. Ze względu na duży stopień konkurencyjności zauważalny jest wysoki poziom ofertowy, co skutkuje korzyścią dla potencjalnego klienta. Po wstępnej analizie istotnych cech w kulturze przedsiębiorstwa, rozpatrywano potrzebę rozwoju, sugestie i oczekiwania menedżerów, jakie zostały zawarte w pytaniach: Czy widzą potrzebę podejmowania działań przez instytucje w zakresie podwyższania kwalifikacji? Jaka jest zgodność przyjmowanego postępowania z oczekiwaniami respondentów? W czym upatrują zasadniczych zmian?

Potrzeba podwyższania kwalifikacji zawodowych w badanych jednostkach zdecydowanie istnieje, co potwierdzają przebadane osoby (94,0 proc.), natomiast tylko (6,0 proc.) z nich nie zauważa takiej konieczności. Zgodność dotychczasowych działań z oczekiwaniami samych menedżerów potwierdza 78,0 proc. Na uwagę zasługuje pozostałe 22,0 proc. respondentów, którzy wymagają od przedsiębiorców większego zaangażowania w proces doskonalenia wiedzy i umiejętności swoich podwładnych. Zgodnie z sugestiami respondentów, powinna zostać wzbogacona kultura organizacyjna o nowe elementy, skierowane zwłaszcza na zarządzanie kompetencjami. Ponadto należałoby unowocześnić system komunikacji wewnętrznej, co usprawniłoby przepływ informacji, a w efekcie pozytywnie wpłynęło na sprzężenie zwrotne. Uczestnicy badania widzą problem rozwoju w braku systematyki dotyczącej planowania oraz w znacznej koncentracji na ogół pracowników, a nie na jednostkę. Proces doskonalenia zawodowego powinien mieć kontekst indywidualny, dotyczyć rozwiązania konkretnego problemu. Z punktu widzenia oczekiwań respondenci w przyszłości chcieliby mieć dogodne warunki rozwoju i możliwość skorzystania zarówno z powszechnych form rozwoju (szkolenia, seminaria, konferencje), jak i bardziej nowoczesnych (coaching, mentoring, studia podyplomowe, w tym MBA).

Wnioski i konkluzje

Badania dowodzą, że kultura organizacyjna zajmuje wysokie miejsce w poruszanej tutaj problematyce. Nadmienić należy również, iż zmiana ist-

¹Zmianie powinny ulec dwie cechy, które wyodrębniono na podstawie ich wyższej wartości wskazań skierowanych na przyszłość w relacji do obecnej sytuacji. W przypadku pozostałych właściwości wpływ pożądaný został oszacowany niżej od teraźniejszego.

niejącej kultury organizacyjnej wymaga wyjścia poza nią, co w praktyce jest niezwykle trudne dla uczestników organizacji, a nawet czasami niemożliwe. Jednak trzeba zgodzić się ze słowami J. Pena, który uważa, iż każde przedsiębiorstwo może mieć swój system wartości i powinien on być uwidaczniany na wszystkich jego poziomach, aby przedsiębiorstwo było określane mianem „przedsiębiorstwa kierującego się wartościami” (Penc 2010b: 239).

Kondycja i funkcjonowanie jednostki gospodarczej jest uzależnione od tego, jaka panuje w niej kultura. Dużym zaskoczeniem była dominacja kultury celu w badanych firmach. Z perspektywy misji i strategii jest to oddźwięk zdecydowanie pozytywny, bowiem wszelkie podejmowane decyzje i działania oparte są właśnie na celu, elemencie priorytetowym dla perspektywy długofalowej. Problem natomiast tkwi w zbyt małej koncentracji na jednostce. Warto zastanowić się nad indywidualnym spojrzeniem na konkretnego pracownika, oszacowaniem jego wartości, poziomu kompetencyjnego i dostosowaniem do jego obowiązków na zajmowanym stanowisku adekwatnych technik pomocnych w doskonaleniu zawodowym. Rzetelne zdiagnozowanie problemu konkretnego indywiduum, umożliwi bardziej radykalne wprowadzenie zmian w kulturze, co będzie miało odzwierciedlenie w wydajności i efektywności firmy. Przyjmując taką właśnie postawę warto zastanowić się nad tym: Jak obecnie wyglądają problemy zawodowe pracowników z perspektywy jednostki, czego dotyczą i jak mogą zostać rozwiązane? Jakie elementy można jeszcze uwzględnić, a które usprawnić w kulturze organizacyjnej, aby wspomóc konkretnego pracownika, koncentrując się na stawianych jemu wymaganiach? Czy zmiany w kulturze organizacyjnej mogą wywołać pozytywne skutki w ramach permanentnego rozwoju zawodowego?

Pracownicy zauważają w swoich przedsiębiorstwach kształtowanie kultury w oparciu o kreowanie warunków sprzyjających rozwojowi zawodowemu, widzą także potrzebę permanentnych działań w tym zakresie. Rozpoznawana jest ponadto troska o pracowników, jak i wykazane poczucie odpowiedzialności firmy za ludzi i ich potencjał intelektualny, który w efekcie przekłada się na wykonywaną pracę. Takie zachowanie dowodzi istnieniu korelacji między kulturą organizacyjną, a systemem zarządzania zasobami ludzkimi.

Z osobistego punktu widzenia menedżerów, wykazana została chęć podwyższania swoich kwalifikacji zawodowych, jednak istotna kwestia tkwi w adekwatnym do potrzeb wyborze metod, technik i narzędzi doskonalenia zawodowego. Problem tego typu z pewnością dotyka wiele organizacji. Pomimo dużej konkurencji ofertowej powstają trudności z właściwym znalezieniem, a następnie wdrożeniem konkretnych form rozwoju zawodowego i dostosowaniem ich do zasobów ludzkich. Jednak ze strony pracowników badanych firm jest zainteresowanie zarówno powszechnymi, jak i nowoczesnymi sposobami doszkalania. Istotna kwestia tkwi jednak w znalezieniu odpowiedzi na zasadnicze pyta-

nia: Jakimi kryteriami trzeba się kierować przy wyborze form doskonalenia zawodowego pracowników? Czy tradycyjne sposoby doskazywania rzeczywiście są skuteczne w stosunku do zaspokojenia powstałych potrzeb edukacyjnych? Czy warto skupić się na poszukiwaniu nowych, często „nietestowanych” dotychczas metod? Jak z punktu widzenia przyszłości należy kreować system zarządzania zasobami ludzkimi, aby wpływ kultury organizacyjnej na podejmowane działania przyniósł zadowalające rezultaty?

Sugerowane zmiany z perspektywy długofalowej, zdaniem większości pracowników dotyczą zwiększonej koncentracji na innowacyjność oraz dostosowania się do współpracy z renomowanymi ośrodkami szkoleniowymi. Jednak w wielu przypadkach taki proceder jest niemożliwy do zrealizowania ze względu obawę przed ryzykiem, brakiem gwarancji na uzyskanie sprzężenia zwrotnego, czy też z uwagi na zbytnią kosztowność. Firmy bowiem posiadają często ograniczone nakłady finansowe na rozwój zawodowy swoich pracowników. Czy jednak słuszne są takie zachowania? Czy nie warto podjąć próby inwestowania w pracownika, nawet przyjmując pewne ryzyko? Zdecydowanie się na takie właśnie rozwiązanie, może w przyszłości okazać się słuszne, bowiem „zaowocuje” efektami wykonywanej pracy, co z kolei wpłynie na sukcesy całego przedsiębiorstwa. W dobie współczesnego postępu gospodarczego należy odrzucić pozostawanie w bierności i dążyć do budowania skutecznej kultury organizacyjnej, skierowanej przede wszystkim na rozwój najważniejszego potencjału firmy, jakim są jej pracownicy. Takie przesłanie powinno być „motorem napędowym” dla jej twórców, koordynatorów i osób bezpośrednio odpowiedzialnych za system zarządzania zasobami ludzkimi.

Bibliografia:

1. Andrzejczak A., 2010, *Projektowanie i realizacja szkoleń*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
2. Aniszewska G., (red.), 2007, *Kultura organizacyjna w zarządzaniu*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
3. Bendkowski J. i Bendkowski J., 2008, *Praktyczne zarządzanie organizacjami. Kompetencje menedżerskie*, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice.
4. Chełpa S. i Witkowski T., 2004, *Psychologia konfliktów. Praktyka radzenia sobie ze sporami*, Biblioteka Moderadora, Wrocław.
5. Harrison R., 1972, *Understanding Your Organization's Character*, “Harvard Business Review”.
6. Miklaszewski L., 2008, *Patologiczne kultury organizacyjne jako bariera rozwoju przedsiębiorstw* [w:] Kaleta A. i Moszkowicz K. (red.), *Zarządzanie strategiczne w badaniach teoretycznych i praktyce*, Prace Nauko-

- we UE, Wrocław.
7. Milczarek, S., (red.), 2010, *Kultura pracy menedżera*, Wydawnictwo Placet, Warszawa.
 8. Peeling N., 2010, *Błyskotliwy menedżer. Co dobry menedżer wie, robi i mówi*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
 9. Penc J., 2008, *Decyzje i zmiany w organizacji. W poszukiwaniu skutecznych sposobów działania*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
 10. Penc J., 2010, *Humanistyczne wartości zarządzania w poszukiwaniu sensu menedżerskich działań*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
 11. Sajkiewicz A. (red.), 2008. *Kompetencje menedżerów w organizacji uczącej się*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
 12. Schein E., 1992, *Organizational Culture and Leadership*. 2 nd. Ed., San Francisco.
 13. Siemiński M., 2008, *Kształtowanie kultury organizacyjnej przedsiębiorstw przemysłowych*, Dom Organizatora TNOiK, Toruń.
 14. Sikorski Cz., 2006, *Kultura organizacyjna. Efektywnie wykorzystaj możliwości swoich pracowników*, C.H. Beck – wydanie 2, Warszawa.
 15. Zając Cz., 2007, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań.

The Role of Organizational Culture in the Progress of Career Development of Managerial Staff

Summary

The modern world is determined by many factors which have impact on day-to-day functioning of an individual in contemporary society. Continuous changes to conditions, views, customs and traditions, norms and values, people's attitudes and, above all, their behavior are all causes of negative effect on general way of regarding an individual man.

The purpose of this article is to emphasize organizational culture in the progress of career development of managers. This will be achieved by theoretical and practical introduction of the discussed issue based on literature of the subject and own empirical studies. A thesis that organizational culture is an important element of business, which significantly influences human resource management and in particular the improvement of professional capacities of managerial staff, will be advanced. The aim of the article is to discuss the issues which are of great importance both for a manager and a general functioning of an organization.

Kay words: organizational culture, professional development, in-service training, trainings, personnel policy.

Maja Skiba

Politechnika Częstochowska

Wydział Zarządzania

Instytut Socjologii i Psychologii Zarządzania: Zakład Socjologii Zarządzania

email: majaskiba@op.pl

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA PRACY LUDZKIEJ I AKSJOLOGICZNE NURTY JEJ SPOŁECZNEGO WARTOŚCIOWANIA

Abstrakt

We współczesnych systemach społeczno – gospodarczych opartych na regułach mechanizmu rynku praca jest istotną dziedziną aktywności życiowej człowieka. Zatem stanowi szczególną wartość, ponieważ dzięki wykonywaniu pracy, człowiek uzyskuje nie tylko wynagrodzenie, lecz również odpowiednią do niej pozycję i prestiż społeczny. Wynagrodzenie za pracę jest rezultatem swobodnej umowy pomiędzy pracodawcą, czyli osobą kupującą pracę na rynku, a osobą sprzedającą swoją pracę, określaną potocznie pracobiorcą. Wiąże się z tym utowarowienie pracy a fakt ten ma swoje odbicie historyczne. Proces szeroko pojętych zmian w wartościowaniu pracy, ukazanych pokrótce w niniejszym artykule, zapoczątkowany w przeszłości nadal ujawnia się we współczesnych ocenach pracy. W ocenach tych nie tylko istnieją różnice w poglądach na jej wartość ekonomiczną, ale również na jej znaczenie w życiu ludzkim. Wiąże się z tym problem autoteliczności i instrumentalności w podejściu do pracy jako źródła utrzymania.

Słowa kluczowe: praca, wartościowanie, aksjologia.

Wstęp

Rozważania nad pracą jako czynnością typowo ludzką zapoczątkowane piśmiennictwem biblijnym, skupiały uwagę mędrców podejmujących rozważania nad życiem społecznym. Nie może ten fakt budzić zdziwienia, gdyż ludzie egzystujący nawet w najbardziej prymitywnym wymiarze cywilizacyjnym musieli zastanawiać się nad tą czynnością niezbędną a tym samym konieczną w ich życiu. Problem związany z pracą i skupiający uwagę mędrców polegał na tym, że praca z jednej strony była czynnością niezbędną warunkującą istnienie zbiorowości ludzkich, a z drugiej powodowała sprawiający przykrość wydatek sił fizycznych a niejednokrotnie także psychicznych. Mędrcy, których zadaniem było nadawać pracy konkretny sens, który by odstręczał od gnuśności stroniącej od niej musieli zauważyć tą dychoto-

mię w ocenie przydatności pracy a tym samym podjąć próbę jej wartościowania.

1. Ogólna charakterystyka pracy ludzkiej

Problematyka pracy interesowała i interesuje nadal wielu badaczy. Studium literatury przedmiotu ukazuje różne ujęcia pracy, a w głównej mierze socjologizujące i ekonomizujące.

Jak pisze H. Januszek socjologiczny wymiar pracy podkreśla aspekt pracy związany nie tylko z wytwarzaniem dóbr, które służą zaspokajaniu potrzeb, ale także kładzie nacisk na rolę pracy w zapewnieniu osobie ją wykonującą określonego miejsca w strukturze społecznej (Januszek 2008: 12-13).

Dla A. Szałkowskiego, rozpatrującego znaczenie pracy w kontekście socjologicznym, praca jest specyficznym towarem. Według niego praca to jedyny, o niepowtarzalnych cechach towar, gdyż jest ściśle związany z właściwościami istoty ludzkiej. Właściwościami tymi są m.in. osobowość, zdolności, umiejętności, kwalifikacje, motywy wykonywania określonej pracy. Owe indywidualne cechy zmuszają człowieka do rywalizacji z innymi uczestnikami rynku, i w konsekwencji powodują, że lokuje się on raz po stronie popytu, innym zaś razem po stronie podaży na pracę (Szałkowski 1997: 85).

Współczesne podejścia do pracy często pokrywają się z wcześniejszymi teoriami. W związku z tym warto w tym miejscu przywołać klasyczną już koncepcję pracy w ujęciu J. Szczepańskiego. Określa on pracę jako każdą celową czynność, pozwalającą człowiekowi zaspokoić jego rozmaite potrzeby, posiadającą społeczny wydźwięk i wyznaczającą jej wykonawcy określoną pozycję społeczną. A zatem jest podstawą zróżnicowania społeczno zawodowego (Szczepański 1961: 171). W ten sposób rozumiana praca jest *sui generis* procesem wzajemnego oddziaływania na siebie jednostek i podłożem wielu pośrednich i bezpośrednich stosunków międzyludzkich.

Obok socjologicznych ujęć pracy bardzo rozpowszechnione są podejścia o zabarwieniu ekonomicznym. Ekonomizujące ujęcia pracy dotyczą przede wszystkim jej użyteczności rozumianej jako między innymi opłacalność. Taki rodzaj rozumienia pracy był obecny, a nawet w pewnych okresach dominujący w socjologii pracy i jest nadal.

Pojęcie pracy – sprowadzonej do czynności użytecznej, to znaczy dającej ludziom ją wykonującym lub korzystającym z jej wyników jakieś pożądane przez nich dobro, niezbędne do życia w sensie biologicznym lub podnoszącym jego komfort – trudno określić jednoznacznie (Kotarbiński 1958: 91). Pojęcie pracy w ciągu wieków zawężano do wyodrębnionego rodzaju czynności, które wykonywane były przy wykorzystaniu siły mięśni a w minimalnym stopniu rozumu. Poza pojęciem pracy pozostawały czynności niewąt-

pliwie również użyteczne, lecz odnoszące się do, mówiąc ogólnie władczych. Fakt ten wiązał się z wyraźnym powiązaniem wszelkich czynności użytecznych ze strukturami społecznymi budowanymi hierarchicznie. W takim strukturalnym sytuowaniu pracy na najniższym poziomie znaczenia społecznego znajdowali się ludzie pracujący fizycznie.

W procesie rozwoju podziału pracy na rozmaite czynności rodzajowe, różniące się od siebie poziomem skomplikowania czynności niezbędnych do ich wykonania, pojawiło się pojęcie pracy wykwalifikowanej (Milian 2000a: 19). Praca nazywana kwalifikowaną uzyskiwała na przestrzeni wieków dość znaczącą pozycję w jej ocenie społecznej, powodowanej między innymi jej użytecznością. W okresie powiązanym z industrializacją a zarazem radykalnym przekształceniem się wielowiekowej, hierarchicznej struktury społecznej, zbudowanej na radykalnym zaliczaniu do pracy wyłącznie czynności fizycznych i wymagających trudu, pracą zaczęto określać także czynności władcze, związane z głównie z wysiłkiem umysłowym.

Użyteczność tak poszerzonego radykalnie pojęcia pracy zaczęto, w dobie postępującej industrializacji, łączyć ze sprzedażą pracy, a więc z czynnościami wykonywanymi przez danego człowieka indywidualnie lub przez wspólnie pracujących na rzecz innych osób. Cechą charakterystyczną pracy była jej odpłatność. Zakres pojęciowy pracy został zdeterminowany przez jej efekt określony wartością, najczęściej pieniężną jej wytworu. Proces przekształceń pojęcia czynności zwanych pracą trwał przez wieki i w kolejnych okresach dziejowych doprowadził do wzajemnego przeplatania się rozmaitych określeń pracy.

Zmieniające się obyczajowe jak również wyznaczone ideologiami określenia pracy miały znaczącą konsekwencję dla wartościowania pracy. Jeśli pod pojęciem wartości zawrzemy wszelkie oceny, które mają w świadomości ludzi jakieś znaczenie, bądź wyprowadzane są z korzyści wyłącznie użytkowych, bądź prestiżowych, podporządkowanych hierarchicznym strukturom społecznym, to wartość pracy, w odniesieniu do jej rozmaitych rodzajów, przybierała odmienne jej poziomy. Poziomy te zapewniały wykonawcy danego rodzaju pracy konkretne miejsce w danej, istniejącej aktualnie hierarchii społecznej.

Z takiego podejścia do ocen wartościujących pracę wyprowadziłam socjologicznie rozumianą wartość pracy, którą sprowadziłam do następującego kryterium różnicującego. Wartość pracy wykonywanej przez wyodrębniającą się społecznie grupę nazywaną warstwą lub szerzej klasą względnie stanem społecznym – determinowała jej położenie społeczne w hierarchicznie ukształtowanej strukturze zwanej najczęściej klasowo-warstwową.

Uogólniając wywód związany z definiowaniem pracy można stwierdzić, że pracą będą wszelkie czynności, które z różnych powodów można

nazwać użytecznymi, bo służącymi ludziom do zaspokojenia ich potrzeb materialnych, a także w pewnym zakresie duchowych. Historia wartościowania pracy, która dzisiaj urosła do wyodrębniającej się koncepcji aksjologicznej, ma znaczące powiązanie z historycznie ukształtowanymi strukturami społecznymi. Można abstrakcyjnie stwierdzić, że gdyby nie nastąpił uchwycony retrospektywnie podział pracy, struktury różnicujące zbiorowości ludzkie mogłyby być całkowicie odmienne.

W trakcie przeprowadzanej, w retrospektywnym wymiarze, analizy pracy, wyprowadzam różne jej określenia pochodzące z odmiennego wartościowania jej rodzajowych składników. W tym miejscu można powiedzieć, że zakres pojęciowy czynności zwanych pracą (Mikuła 1994) był niewątpliwie w początkach organizowania się życia społecznego i jego struktur bardzo szeroki. W ciągu rozwoju form życia społecznego uległ on wielkiemu zawężeniu, aby w okresie zwanym nowożytnym znowu, chociaż w znacznie szerszym wymiarze, powrócić do naturalnego dla niej, pierwotnego spektrum.

Praca jako czynność właściwa ludziom (Majka 1986: 139), jeśli potraktować taką czynność w wymiarze aktywności, powiązanej z szeroko rozumianą świadomością czyli wiedzą o jej niezbędności, mimo że wykonywanie pracy łączy się z wydatkowaniem wysiłku fizycznego i psychicznego – zawsze budziła rozmaite refleksje. Podstaw do takich refleksji było co najmniej kilka. Przede wszystkim poszukiwano przyczyn pracy jako czynności koniecznej w uwarunkowaniach tak zwanej ludzkiej egzystencji doczesnej (Milian 2003b: 92). Jaki jest sens bytu ludzkiego, jeśli powiązemy go z pracą? Może człowiek rodzi się dla samej pracy, która stanowi wyłączny cel jego życia? Można domyślać się, że taki tok rozumowania nie mógł podobać się ludziom instynktownie traktujących się podmiotowo. W takim podejściu praca jawiła się jako czynność podporządkowana jakiemuś bliżej nieodgadniętemu sensowi ludzkiego życia (Durkheim 1999: 93 i nast.).

W sposób niejako naturalny pojawiły się przekonania, że jakaś Siła Wyższa stworzyła człowieka i poleciła mu wykonywać czynności zapewniające mu życie ale jednocześnie powodujące wysiłek fizyczny. Nadal jednak pozostawał niezrozumiały sens przydziału, jeśli był to przydział boski, pracy jako czynności ciężkiej, bo wymagającej trudu fizycznego. Pierwotni ludzie z pewnością dzielili się pracą i być może, co nie wydaje się nieprawdopodobnym, pracą ciężką mogli też obdarzać ludzi, którzy w ich mniemaniu powinni ponieść karę za jakieś czyny uznane za szkodliwe społecznie. Można przypuszczać, że praca fizyczna mogła w pierwotnym wyobrażeniu ludzi w ogóle zostać uznana za rodzaj kary za grzeszne występki jakichś ludzi. Pojawił się mit o jakimś przewinieniu praludzi i o karze jaka ich spotkała w postaci pracy.

Zaczęto więc selekcjonować pracę i dzielić ją na określone rodzaje i przydzielać ją ludziom w zależności od ocen mieszczących się w kategoriach dobra i zła. Pojawiło się niezwykle znaczące dla dziejowej oceny pracy rozróżnianie pomiędzy pracą dobrą i przydzielaną równie dobrym ludziom czy też złą, należną jedynie złoczyńcom. Jedną z przyczyn pojawienia się niewolniczego przymusu pracy (Durkheim 1999: 213) były właśnie takie, powiązane z idealizmem pochodzenia religijnego, oceny pracy.

Warto w tym miejscu podkreślić, że w pewnym, niemożliwym do uchwycenia faktograficznego, momencie rozwoju życia społecznego, zaczęto darzyć społecznym szacunkiem nie tych ludzi, którzy wykonywali pracę najcięższą lub najbardziej niebezpieczną, bo przecież wykonywali ją za naganne społecznie przewinienia. Takie pierwotne przekonanie stało się początkiem wielowiekowego, mimo że paradoksalnego, wartościowania pracy, które odbiegało, w skrajnych ideologicznych koncepcjach, od jej zobiektywizowanej wartości, wyprowadzanej z poziomu wartości, nazwijmy ją utylitarystycznej. Za wartość utylitarną uznaje się to, co jest pożądane i osiągalne, to, co jest zdolne zaspokoić czyjeś pożądanie i potrzeby, to, co jest pożyteczne i użyteczne (Hostyński 1998: 48). W kontekście tego utylitarystyczna wartość pracy to wartość uwidaczniającą się w akcie zaspokojenia jakiejś określonej potrzeby ludzkiej.

Do utylitarnych i z tej pozycji wartościowanych można zaliczyć prace oraz ich rodzaje, które tworzą materialny standard życia i dlatego są obiektywnie pożądane przez znaczącą większość społeczną. W koncepcji utylitarystycznego wartościowania pracy te z nich, które zaspokajają potrzeby egzystencjalne zwane wyższymi lub niematerialnymi stawiam w rzędzie wartościującym drugim. Inaczej mówiąc, w porządku społecznym wynikającym z rozumowania racjonalnego, praca jako czynność zaspokajająca potrzeby materialne powinna być oceniana w hierarchii wartościującej najwyżej. Jestem zwolenniczką założenia teoriopoznawczego, że pierwotne, jak też późniejsze przejawy formowania się struktur społecznych, zależały przede wszystkim od konkretnych determinantów bytowo-materialnych tworzonych przez prace ludzi.

Ideologie a w ich rezultacie doktrynalne wartościowania pracy, pojawiały się później, będąc potwierdzeniem, silnie oddziałującym, jeśli były powiązane z religią, na formułujące się struktury społeczne. Ideologie, w tym przypadku idealistyczne, są zawsze aksjologicznym źródłem oceny pracy. Ich idealizm polega na tym, że oceny pracy i modele porządku społecznego (Milian 2012c: 152), w tym także w zakresie struktur społecznych, opierają się na apriorycznym, to znaczy, nie potwierdzonym doświadczalnie przekonaniu, że porządek społeczny jest efektem woli bóstw lub Boga.

Na kształtowanym idealistycznie podłożu świadomości społecznej nie ukształtowano świadomościowego poglądu, że praca najbardziej użyteczna, bo zaspokajająca potrzeby społeczne, powinna być najbardziej znaczącym podłożem dla otaczającego ludzi szacunku społecznego. Wyłącznie ludzie zaangażowani w rytuały i rozważania religijne, mające poświadczać ich kontakty z bóstwami lub Bogiem mieli zasługiwać na najwyższy szacunek. Takie negatywne w sensie wartościującym, podejście do użyteczności pracy, wytwarzającej dobra materialne, zostało z czasem wzmocnione wspomnianym dążeniem do władzy zintegrowanych grup ludzi. Władza zawsze, tak zresztą jak i obecnie, kojarzyła się z prawem do dysponowania innymi ludźmi a w skrajnych wymiarach do całkowitego nimi zawładnięcia. Szczególnie ten zamysł władczy dotyczył ludzi pracy użytecznej, bo ich wytwory mogły zostać przywłaszczone.

Władza dysponująca siłą przemocy i zniewalająca ludzi do pracy na jej rzecz rozrastała się w znaczącą społecznie warstwę, co z kolei dało podstawę wyodrębnienia wszelkich czynności władczych w oddzielny rodzaj zaangażowań nie mających żadnego podobieństwa do pracy. W takim oto procesie wartościowania pracy, poprzez wyodrębnienie z nich czynności zwanych odtąd szlachetnymi, dokonał się zasadniczy i dla przyszłych ocen pracy fundamentalny, podział ludzi na władców posiadających prawo do panowania nad innymi i tych, im podporządkowanych, zmuszonych do wykonywania pracy. Wielowiekowe istnienie pracy zniewolonej, to znaczy wykonywanej pod fizycznym przymusem - stało się faktem.

Ideologiczna a zatem doktrynalna dominacja potrzeb duchowych nad materialnymi stanowi naruszenie racjonalizmu w jakimkolwiek modelu organizacji życia społecznego i ocen pracy. Racjonalizm jako kategoria pojęciowa jest swego rodzaju zobowiązaniem do posługiwania się rozumem lub rozumieniem zjawisk społecznych wyprowadzanych z empirycznie postrzeganych składników wiedzy. Taki racjonalizm jest odpowiednikiem postawy krytycznej wobec wszelkich dyrektyw oceniających wartość pracy szczególnie w podziale na jej rodzajowość, z pozycji ideologicznych. Fakty historyczne, o których wspominam, pokazują, że w przypadku wdrażania niektórych modelowych porządków społecznych wyprowadzonych ze skrajnie idealistycznych przesłanek ich wcielanie do życia społecznego zaowocowało strukturą, w której nędza materialna urastała do pożądaney cnoty. W praktyce wyniki prac związanych z wysiłkiem fizycznym były, zgodnie z wyznacznikami obowiązującej ideologii, zawłaszczane przez strukturalnie do tego uprawnionych. W istniejącej strukturze społecznej były one zaangażowane w aktywność duchową, która była bardziej znacząca niż realistyczne postrzegane zapotrzebowanie na wyniki pracy wytwarzającej dobra materialne i przyczyniającej się do likwidacji powszechnej nędzy.

Przekonanie, że tak odwrócony, absurdalnie uporządkowany ideologicznie świat prowadzący do równie absurdalnej hierarchizacji wartości pracy, należy do porządku modelowego, nie podlegającego żadnej realistycznej zmianie - trwało przez wieki. Dopiero negację tej aksjologii pracy przyniosła nowożytna ideologia zwana liberalną. Jej realistyczną podstawą, formującą podłoże dla nowej struktury społecznej, był kult pracy użytecznej materialnie a już nie duchowo. Liberalizm w nowożytnej Europie stał się realistyczną ideą, w której dominował kult pracy użytecznej materialnie.

2. Aksjologiczne nurty społecznego wartościowania pracy

W niniejszym tekście posługuję się pojęciem *aksjologii pracy*. Pod tym pojęciem rozumiem wszystkie oceny wartościujące, które są związane z ocenami pracy. Zatem do rozmaitych kategorii ocen podlegających ocenie aksjologicznej są zaliczane, obok tych, które mają wymiar użyteczności materialnej, także i inne nie związane bezpośrednio z materialnym wynikiem pracy. Zakładam, że wszelkie oceny wynikają z kształtującego je podłoża ideologicznego, wyprowadzanego bądź z podłoża dyrektyw idealistycznych, bądź realistycznych uwarunkowań bytowych. Wśród rodzajów aksjologicznych wyznaczników pracy, są i takie, które wartość wykonywanej pracy lub w niej udział wyprowadzają z zalet rozumu a nie z manualnej sprawności lub też z wymagowanego nakazu bóstwa lub Boga (Weber 1994). Oczywiście w kontrowersyjnym do nich wymiarze przywołuję także i te, które są rezultatem posiadanej przez człowieka sprawności a jego udział w pracy wynika ze swobodnego jej wyboru.

Zdaję sobie sprawę, że termin *aksjologia pracy* nie jest raczej stosowany w rozprawach waloryzujących pracę. Jednakże z uwagi na fakt, że właśnie praca i jej podziały, w tym także ją wartościujące, stały się w istocie podstawą, na której formowały się wszystkie uchwycone historycznie ustroje społeczne, aksjologia pracy w jej przemianach wartościujących może być wykładnią do wyodrębnionej w sensie poznawczym, kategorii pojęciowej. Jestem też pod wrażeniem faktu, że w praktycznie wszystkich kierunkach filozoficznych i w ogóle powiązanych z myślą społeczną, zawsze można znaleźć jakieś rozważania poświęcone wartościowaniu pracy.

W tak wyodrębnionej przeze mnie aksjologii, staram się wyróżnić, o czym wcześniej już zasygnalizowałam, szczególnie akcentujące się dwa nurty. Jeden z nich nazywam tradycyjnie idealistycznym a drugi a kolei utylitarystycznym. W pierwszym z nich praca i jej walory użytkowe w postaci przysposabiania pożądaných dóbr materialnych nie są czynnikiem oceny pozytywnej, powodującej szacunek społeczny ich wykonawcom. Na alternatywnie przeciwnym nurcie aksjologicznym w ocenie pracy jest nurt utylitarystyczny opowiadający się za odrzucaną przez aksjologów idealistycznych

wartością pracy w jej wymiarze użytkowym. Praca w tym nurcie jest oceniana według obiektywizujących mierników, między innymi zgodności wyników danej pracy z postrzeganym zapotrzebowaniem społecznym.

Utylitaryzm radykalny ma powiązanie z użytkowością pracy odniesioną wyłącznie do wytwarzania materialnych dóbr, z których korzystać mogą lub korzystają ludzie (Skiba 2011: 362-368). W radykalnym wymiarze aksjologicznym utylitaryzm pracy jej wartość sprowadza wyłącznie do jej rynkowej opłacalności (Smith 1954: 46). W praktyce nie ma tutaj rozróżnień uwzględniających wiedzę, prestiż społeczny wynikający spoza ekonomicznych wartości społecznych. Bierze się pod uwagę wyłącznie uzyskiwany za pracę dochód.

Zauważyć tutaj można, że praca jest traktowana instrumentalnie. Stanowi środek do zaspokojenia innych potrzeb i osiągnięcia celów nie związanych z pracą. Według F.J. Lisa instrumentalna wartość pracy związana jest najczęściej z wynagrodzeniem, czyli z jej użytecznością materialną (Lis 1996: 160). Ogólnie rzecz biorąc, instrumentalne wartościowanie pracy, kojarzące pracę w głównej mierze z interesami jednostkowymi i mikrostrukturalnymi, prowadzi do niepełnej integracji społeczeństwa. Integruje jednostki i pewne elementy struktury społecznej w sposób luźny, mechaniczny, głównie na zasadzie wymiany a nie wspólnego dobra i wynikających z nich wspólnych celów i zadań.

Radykalizm aksjologiczny odrzucający warstwę prestiżowo-uznaniowej pracy w jej podziale zawodowym nie może dziwić. Kapitalizm z jego wolnym rynkiem jest dla orientacji utylitarystycznej swoistym wyścigiem każdego bez względu na jego urodzenie i poprzedni lub aktualny status prestiżowo-uznaniowy. Kryterium wyprowadzane ze stwierdzenia: nie ważne co robisz, a jedynie znaczenie w ocenie społecznej ma wysokość dochodu z twojej pracy, wyraża dokładnie ideologię systemu wolnorynkowego. Cena rynkowa produktu wyrażona pieniądzem jest zasadniczym miernikiem aksjologicznym. Oczywiście miernika tego nie można absolutyzować, gdyż zawsze w ocenie prestiżowej każdego zawodu jest jego użyteczność ogólnie społeczna, w której mieszczą się oceny etyczne i etos zawodowy. Mimo inwazji dochodowej funkcji pieniądza, wynikającego z wykonanej pracy, ludzie w dalszym ciągu podejmują zawody bardziej prestiżowe niż dochodowe. Okazuje się, że uznanie społeczne i osiągnięcie, także w wymiarze indywidualnym, prestiżu społecznego, przeplatającego się z indywidualnie odczuwanym szacunkiem, nadal jest nośnikiem wyboru wielu zawodów. To znaczy, że istnieją rodzaje pracy, które niezależnie od ich opłacalności, cieszą się tak zwana estymą społeczną, wynikającą z ich szczególnej roli w funkcjonowaniu życia społecznego.

Na tym tle pojawiają się prace posiadające walory autoteliczne. Praca może być traktowana jako wartość autoteliczna, gdy pozwala realizować

własne zainteresowania, urzeczywistniać się i bogacić swoją osobowość. Wykonywanie tego rodzaju pracy może zaspokajać nie tylko potrzebę samo-realizacji, ale również potrzeby bezpieczeństwa czy przynależności do grupy.

D. Dobrowolska wychodzi z założenia, że wartość autoteliczna pracy była i jest charakterystyczna dla przedstawicieli niektórych zawodów. Wspomnianej Autorce chodzi głównie o zawody wyraźnie skryształizowane, wymagające wysokich kwalifikacji (Dobrowolska 1985: 202-203).

Autoteliczny aspekt pracy, jak już wcześniej wspomniano, wiąże się ściśle z jej użytecznością społeczną. A mianowicie chodzi tu o pracę wykonywaną dla dobra społecznego w przeświadczeniu o jej niezbędności. Innymi słowy praca w takim ujęciu jest działaniem społecznie pożytecznym.

Praca w wymiarze wartości autotelicznych stanowi pewnego rodzaju model teoretyczny, który nie zawsze sprawdza się w praktyce, gdyż trzeba pamiętać, że tak traktowana praca jest uzależniona od warunków materialnych w jakim znajduje się jednostka.

We współczesnej aksjologii pracy prestiż i znaczące miejsce w hierarchii dochodowej uzyskiwała praca usługowa. Praca usługowa mieści się w utilitaryzmie radykalnym, gdyż będąc wytworem konsumentów zamożnych uzyskiwała wysoką rangę ekonomiczną. Praca ta przez wieki była utożsamiana z działalnością handlową. W jej cieniu gdzieś ginęły w przestrzeni wieków prace usługowe na przykład obejmujące rozmaite usługi służebne wykonywane w domach zamożnych feudałów. Usługi stanęły na ukształtowanym rynku pracy najemnej do swoistego wyścigu o udział w uzyskiwanym dochodzie za pracę.

Miernikiem empirycznym pozarynkowego wartościowania pracy jest nadal świadomość jej społecznej niezbędności. Świadomość, że istnieją rodzaje pracy, a inaczej mówiąc są takie zawody, bez których dana zbiorowość ludzka nie mogłaby obejść się. Zatem zgodnie z takim nurtem pragmatycznym, pozbawionym akcentów ideologicznych, tym większą wartość, a co za tym idzie znaczenie społeczne, ma praca, bez udziału której w życiu społecznym wszelkie zbiorowości ludzkie skazane byłyby na samounicestwienie.

Poszukując jeszcze innych przyczyn, już nie idealistycznych, takiego w ciągu wieków waloryzowania pracy użytecznej materialnie, należałoby powiedzieć, że było to być może, wynikiem instynktownie tkwiącej w ludziach potrzeby unikania wysiłku, a przecież wysiłek fizyczny zawsze powiązany był z pracą o wymiarze użytecznym. Takie wyjaśnienie może dotyczyć prac, które w pewnym okresie zostały zaliczone do tak zwanych prac szlachetnych. Cezurą odróżniającą je od prac wymagających trudu fizycznego było ich powiązanie z zaangażowaniem umysłowym, w części też religijnym. Szlachetność stanowiąca nośnik konkretnych wartości niektórych rodzajów pracy była rezultatem jej ideologicznej indoktrynacji.

Do przyczyn pomijania walorów wynikających z realistycznych, materialnych potrzeb społecznych, zaliczyć trzeba także wpływ na jej ocenę instynktu władczego u ludzi, zwłaszcza wyróżniających się dynamiką życiową. I znowu ten właśnie instynkt stawał się impulsem zamiany pracy na czynności władcze. Można stwierdzić, że zapotrzebowanie na władzę było jednym z ze znaczących powodów usuwania w cień pracy materialnie użytkowej.

Na zakończenie chciałabym wyjaśnić, że za czynność zwaną pracą uważam wszelkie te czynności, które stały się, w praktyce dziejowej, czynnościami powodującymi umiejscowienie konkretnych jej wykonawców w danej strukturze społecznej.

Praca jako czynność użyteczna w ujęciu społecznym i aksjologicznym mieściła w sobie różne zakresy rodzajowe w zależności od wielowiekowych przekształceń strukturalnych. Dla uszczegółowienia tego poglądu informuję, że nie wszystkie czynności użyteczne, które dzisiaj nazywane są pracą były nimi w przeszłości. W związku z tym definicja pracy i jej elementów rodzajowych nie może być statyczna, bo w ciągu wieków ulegała zmianie. Szczególnie ten fakt zmian w zakresach pojęciowych pracy uwidacznia się na przykładzie czynności władczych, które na pewnym etapie przemian strukturalnych, zostają w ogóle wyłączone z zakresu pojęciowego pracy. Podobnie zjawisko dotyczy czynności usługowych, które gdzieś ginęły w strukturach społecznych.

Współcześnie do czynności nazwanych pracą zalicza się wszystkie czynności użyteczne, które warunkują egzystencję bytową człowieka a także czynności usługowe, które podnoszą komfort życia codziennego. Podstawowym kryterium, choć nie w pełni zadowalającym, jest powiązanie tych czynności z ich atrakcyjnością rynkową. Pisząc, że nie jest to w pełni zadowalające, mam na uwadze fakt, że dzisiaj problemem związanych z wartościowaniem pracy jest wycena rynkowa i prestiżowa np. czynności domowych kobiet.

Dlatego też pod pojęciem aksjologii pracy rozumiem wszystkie oceny czynności uznawanych w danym okresie życia społecznego za pracę, nie tylko w aspekcie gospodarczym ale również ocenianej z punktu widzenia innych czynników wartościujących np. prestiżowych, uwzględniających poziom trudności psycho – fizycznych w wykonywaniu określonej pracy. Czynniki, wymienione dla przykładu, można ogólnie określić jako poziom prestiżu społecznego danej pracy ze szczególnym uwzględnieniem jej podziału rodzajowego.

Bibliografia:

1. Dobrowolska D., 1985, *Wartość pracy i jej przemiany we współczesnym społeczeństwie polskim. Próba diagnozy*, „Studia Socjologiczne”, nr 3-4.
2. Durkheim E., 1999, *O podziale pracy społecznej*, PWN, Warszawa.
3. Hostyński L., 1998, *Wartości utylitarne*, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin.
4. Januszek H., 2008, *Praca jako wieloznaczna kategoria pojęciowa* [w:] J. Sikora, D. Walczak-Duraj (red.) *Praca w perspektywie humanistycznej*, Novum, Płock – Poznań.
5. Kotarbiński T., 1958, *Traktat o dobrej robocie*, Ossolineum, Wrocław – Warszawa.
6. Lis F.J., 1996, *Wartości w kształtowaniu motywacji i organizacji życia społecznego*, Politechnika Lubelska, Lublin.
7. Milian L., 2000a, *Praca. Osobowość. Kierowanie*, Politechnika Częstochowska, Częstochowa.
8. Milian L., 2003b, *Rynek i zmiany społeczne*, Politechnika Częstochowska, Częstochowa.
9. Milian L., 2012c, *W poszukiwaniu doskonałego porządku społecznego. Trzy rozprawy socjologiczno – filozoficzne*, Gdańska Szkoła Wyższa, Gdańsk.
10. Mikuła B., 1994, *Treść pracy – wielowymiarowość pojęcia*, „Humanizacja pracy”, nr 1-2, Warszawa.
11. Majka J., 1986, *Rozważania o etyce pracy*, Wrocławska Księgarnia Archidiecezjalna, Wrocław.
12. Skiba M., 2011, *Utilitarian Value in the Light of Changes in Management. Utilitarianism Moderate* [w:] A. Pabian (red.), *Nowe kierunki, metody, techniki w zarządzaniu i marketingu*, Wydział Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa.
13. Szalkowski A., 1997, *Kształtowanie funkcjonalnych stosunków pracy*, Ossolineum, Wrocław.
14. Szczepański J., 1961, *Uwagi o przedmiocie i zadaniach socjologii pracy* [w:] *Jak pracuje człowiek*, KiW, Warszawa.
15. Smith A., 1954, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, PWN, Warszawa.
16. Weber M., 1994, *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Test, Lublin.

General Description of Work of Human and Its Social Trends Axiological Evaluation

Summary

In modern systems socio - economic rules-based market mechanism to work is an important area of human life activity. Therefore represents a particular value, because by doing work, man obtains not only salary, but also suitable for the position and social prestige. Remuneration for work is the result of free agreement between the employer, or the person who buys the work on the market, and the person selling their work, referred to colloquially employee. Linked to this is the commodification of labor and this fact is reflected in history. The process of broad changes in the valuation of work, portrayed briefly in this article, which started in the past continue to reveal themselves in contemporary assessments of work. In these assessments, not only are there different views on its economic value, but also for its importance in human life. Linked to this is the problem autotelic and instrumentality in the approach to work as a source of income.

Keywords: work, valuing, axiology.

Teresa Zbyrad

Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie

Instytut Filozofii i Socjologii

Katedra Socjologii Stosowanej i Dezorganizacji Społecznej

Email: tzbyrad@interia.pl

WSPÓŁCZESNE PROBLEMY LUDZI PRACY

Abstrakt

Praca pełni bardzo ważną rolę w życiu człowieka. Dzięki pracy człowiek zdobywa środki utrzymania siebie i rodziny, rozwija się, samorealizuje, jest obecny w społeczeństwie. Obecnie praca jest towarem deficytowym, co oznacza, że nie wystarcza jej dla wszystkich chętnych. Ograniczone miejsca pracy mobilizują ludzi do utrzymania posiadanego już miejsca pracy, ale też rodzą się różnego rodzaju patologie w środowisku pracy w relacji pracownik przełożony. Artykuł oparty jest na badaniach przeprowadzonych wśród osób pracujących i uczących się, aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy. Treść skupia się współczesnych problemach ludzi pracy.

Słowa kluczowe: praca, pracownik, płaca, problemy w środowisku pracy, stres, wypalenie zawodowe.

Wprowadzenie

Praca zawodowa ma ogromny wpływ na życie człowieka i jego rodziny, warunkuje jego obecność w społeczeństwie, ale też stanowi wyznacznik pozycji społecznej. Egzystencja człowieka naznaczona jest pracą. Człowiek właściwie stworzony jest do pracy. Nie tylko pracuje dlatego, aby zdobywać środki utrzymania, ale dzięki pracy samorealizuje się, rozwija, poprzez własną aktywność podkreśla swój udział w życiu społecznym. I choć ta praca nie zawsze jest lekka, wiąże się z licznymi wyrzeczeniami i trudem, to jednak nadaje sens życiu człowieka i potrzebują jej wszyscy.

Praca staje się coraz bardziej towarem deficytowym, dobrem rzadkim, co oznacza, że nie ma jej dość dla wszystkich chętnych. Potwierdza to chociażby liczba bezrobotnych. Deficyt pracy przekłada się na jej atrakcyjność. Wzrasta poszanowanie etosu pracy i troska o kwalifikacje zwiększające szanse na rynku pracy. Ograniczone miejsca pracy mobilizują ludzi do utrzymania posiadanego już miejsca pracy. Chęć utrzymania pracy powoduje różnego rodzaju zachowania dewiacyjne, jak np. odchylenie od norm moralnych czy obyczajowych, rywalizację, konkurowanie z innymi pracownikami o intratne stanowiska czy awanse itp. Ponadto środowisko pracy nie zawsze sprzyja pracownikom. Wymienia się wiele patologii występujących w środowisku

pracy jak np. zatrudnianie na niekorzystnych warunkach płacowych, niekorzystnych umowach, wykorzystywanie pracowników, mobbing itp. Trafnie tę stronę pracy oddają słowa: *etyka pracy sięga dna* (Bauman 2006: 135). Środowiska pracy często uchodzą za niekorzystne dla samopoczucia psychicznego pracowników, generują stres zawodowego, a ostatecznie i wypalenie zawodowe (Zob. Terelak 2007). Stają się także miejscami niejako przymuszającymi ludzi do pracy, nadmiernie absorbującymi pracowników, uzależniającymi ich od pracy, prowadząc do pracoholizmu (Zob. Kalinowski i inni 2005: 65-105). Obecne koszty pracy są skumulowane nie tyle w nakładach finansowych, ale w zasobach ludzkich (ukrytych, niedostrzeganych przez pracodawców bądź bagatelizowanych). To pracownicy doświadczają poczucia krzywdy, niesprawiedliwości, wyzysku, a ostatecznie płacą najwyższą cenę własnego zdrowia. Środowisko pracy staje się coraz bardziej wymagające, a jednocześnie oderwane od problemów pracowników, wyrafinowane, bezwzględne, brutalne. Kalkulacje ekonomiczne sprawiają, że środowiska pracy nastawione na zyski materialne, tracą to co istotne - wartości humanitarne.

Artykuł stanowi prezentację wyników badań przeprowadzonych w 2013 roku wśród osób pracujących i studiujących na terenie miasta Krakowa. Badania zostały przeprowadzone za pomocą kwestionariusza ankiety. W badaniach wzięło udział 111 osób, zdecydowaną większość stanowiły kobiety (99 kobiet, 12 mężczyzn). Wykształcenie średnie deklarowało 16,3 proc. badanych, licencjat 36 proc., zaś wyższe 47,7 proc. Najmłodszy respondent był w wieku 20 lat, a najstarszy 51 lat. Staż pracy badanych kształtował się od 6 m-cy do 30 lat. Dla większości badanych była to pierwsza praca (41,4 proc.). Dla blisko połowy respondentów (48,6 proc.) praca była drugą (24,3 proc.) bądź trzecią w życiu (24,3 proc.). Co dziesiąty pracujący wykonuje czwartą bądź piątą z kolei pracę. Jedna osoba przyznała, iż jest to dla niej już siódme miejsce pracy. Standard życia badani w zdecydowanej większości (86,5 proc.) określają jako średni. Co dziesiąty pracujący (9,9 proc.) przyznaje, iż jego standard życia jest na niskim poziomie. Nieliczni pracujący (3,6 proc.) przyznają, iż wiedą wysoki standard życia.

1. Problemy w środowisku pracy

Środowisko pracy to miejsce w którym człowiek pracuje. Może nim być organizacja, instytucja, zakład produkcyjny, usługi itp. Z perspektywy zarówno socjologicznej, jak i pedagogicznej, każdy zakład pracy to system społeczny, w którym najważniejszym ogniwem jest człowiek, jak podkreśla Zygmunt Wiatrowski: *człowiek-pracownik oraz człowiek – użytkownik dóbr* (Wiatrowski 2005: 429). Na środowisko pracy składają się czynniki obiektywne i subiektywne. Czynniki obiektywne to fizyczne i społeczne warunki

pracy. Fizyczne warunki pracy to lokalizacja środowiska pracy, oświetlenie, temperatura, urządzenia, aparatura, rodzaj pracy, czynniki szkodliwe itp. Społeczne zaś warunki pracy to: organizacja pracy, system wynagrodzeń, relacje interpersonalne, możliwości awansu i rozwoju. Czynniki subiektywne to motywy podejmowania pracy przez pracowników, postawy wobec zawodu, obowiązków zawodowych oraz stopień zadowolenia z wykonywanej pracy, ze środowiska pracy. Przy czym: *każde środowisko pracy to system społeczny, w którym poszczególne grupy zawodowe zajmują określone pozycje społeczne, wynikające z pełnionych ról* (Ogińska-Bulik 2006: 14-15).

Każde środowisko pracy ma swoją specyfikę, różni się realizowanymi celami, charakterem pracy, zakresem czynności, wymaganiami stawianymi pracownikom, warunkami wewnętrznymi i zewnętrznymi pracy czy też ryzykiem związanym z wykonywaną pracą. W środowisku pracy mogą występować pewne patologie. Stanisław Kozak wiąże występowanie patologii z zaburzeniami porządku społecznego. Według tego autora porządek społeczny zapewnia równowagę oraz spójność działania w sposobach zarządzania ludźmi: *Istotą porządku społecznego w miejscu pracy jest podmiotowe traktowanie pracownika, tzn. powinien być traktowany jako świadomy podmiot zmierzający do osiągnięcia celów, wybiegając poza zweryfikowane struktury* (Kozak 2009: 29-30). Sposób postrzegania pracownika w miejscu pracy wpływa na jego zaangażowanie i tak np. pracownicy lepiej pracują tam, gdzie są uważani za pilnych i odpowiedzialnych. Zatem podmiotowe traktowanie pracownika jest jednym z elementów porządku społecznego. Do zjawisk patologicznych w zakładzie pracy S. Kozak zalicza m.in.: nadmierną absencję, wzrastającą liczbę wypadków, marnotrawstwo czasu i surowców, konflikty i zatargi między pracownikami, między załogą i kierownictwem, działalność nielegalna, przestępcza, pijaństwo, spadek dyscypliny pracy itp. (Kozak 2009: 30).

Ulrich Beck zauważa odstandaryzowanie pracy zarobkowej. Koncentruje swoją uwagę na zmianach w podejściu do pracy i zawodu. Do zmian tych zalicza m.in. odejście od pełnego zatrudnienia na rzecz zmiennego i niepełnego oraz sytuację wykształcenia bez zatrudnienia. Autor twierdzi, że: (...) *praca zarobkowa i zawód w epoce przemysłowej stały się osią sposobu życia (...). Jakkolwiek jest to dziwne stawiamy na równi osobę i zawód. W społeczeństwie, w którym życie nawleczone jest na nitkę zawodu, zawiera on faktycznie pewne kluczowe informacje: o dochodzie, statusie, zdolnościach językowych, możliwych zainteresowaniach, kontaktach społecznych itp.* (Beck 2004: 206-207). Identyfikacja osoby z zawodem, utożsamianie, stawianie na jednym poziomie prowadzi do zaszufladkowania, a nawet stereotypowego postrzegania.

Problemy w środowisku pracy te najbardziej dotkliwe dla pracownika i trudne do rozwiązania zogniskowane są w systemie społecznym. Zebrany materiał badawczy pozwolił wyodrębnić problemy pracowników w trzech wymiarach. Pierwszy z nich dotyczy relacji interpersonalnych, zarówno pomiędzy współpracownikami, jak i przełożonymi. Drugi obejmuje granice autonomii pracownika, jego możliwość modyfikacji miejsca pracy, warunków, zgłaszania zastrzeżeń co do sposobu realizacji powierzonych zadań. Trzeci wymiar dotyczy czasu pracy, dostosowania płacy do pracy oraz formy zatrudnienia.

a) relacje interpersonalne

Anthony Giddens twierdzi, że: *praca to coś więcej niż trud* (Giddens 2004: 396). Zapewne nie chodzi tu tylko o wymiar materialny pracy, korzyści związane z zarabianiem pieniędzy, ale o wymiar pozamaterialny, społeczny, ukazujący relacje interpersonalne. Relacje pracownika ze zwierzchnikami czy współpracownikami mogą wpływać na stopień zadowolenia bądź niezadowolenia z wykonywanej pracy, mogą integrować bądź izolować pracownika w środowisku pracy, mogą motywować bądź dezaktywizować do dalszej pracy. Szczególnie istotny jest stopień integracji ze współpracownikami, jak i świadomość wsparcia ze strony przełożonych. Człowiek osamotniony w środowisku pracy nie będzie dobrze funkcjonował co przełoży się na jakość świadczonej pracy.

Jedną z funkcji pracy jest tworzenie więzi społecznych. Badacze problematyki zwracają uwagę, że człowiek z racji wykonywanej pracy tworzy „środowisko społeczne”. Obecność innych ludzi w tym środowisku ma istotny wpływ na sposób myślenia, procesy spostrzegania i pamięci, procesy motywacyjne oraz sposób wypełniania zadań osoby. Podstawową zmienną kształtującą to środowisko pracownicze są więzi społeczne, które dotyczą przede wszystkim relacji jednego pracownika z innymi pracownikami oraz kontaktów pracownika z zespołem pracowniczym. Jedną z funkcji grupy pracowniczej jest tworzenie wzajemnie dla siebie grupy wsparcia (Kalinowski 2005: 31-32). Ważne jest czy pracownik może liczyć na wsparcie zarówno ze strony współpracowników, jak i ze strony przełożonych.

Z materiału empirycznego wynika, iż relacje ze współpracownikami na ogół układają się dobrze. Najliczniejsza grupa badanych 55 proc. przychyliła się do tezy, iż kontakty w gronie współpracowników są: *dobre, choć bez większych zażyłości, każdy sam rozwiązuje swoje problemy*. Z kolei 38,7 proc. pracowników deklaruje dość wysoki stopień zadowolenia z relacji ze współpracownikami, twierdząc, iż są one: *bardzo dobre, pomagamy sobie nawzajem, żyjemy jak w rodzinie*. Do nielicznych (4,5 proc.) należą wypowiedzi wskazujące na poważne zakłócenia w relacjach interpersonalnych, co

wyraża twierdzenie: *złe, istnieje silna rywalizacja i egoizm, nikt nikomu nie ufa*. Odpowiedzi inne (1,8 proc.) były następujące: *mam dobre relacje ze zdecydowaną większością oraz dobre, choć istnieje silna rywalizacja*.

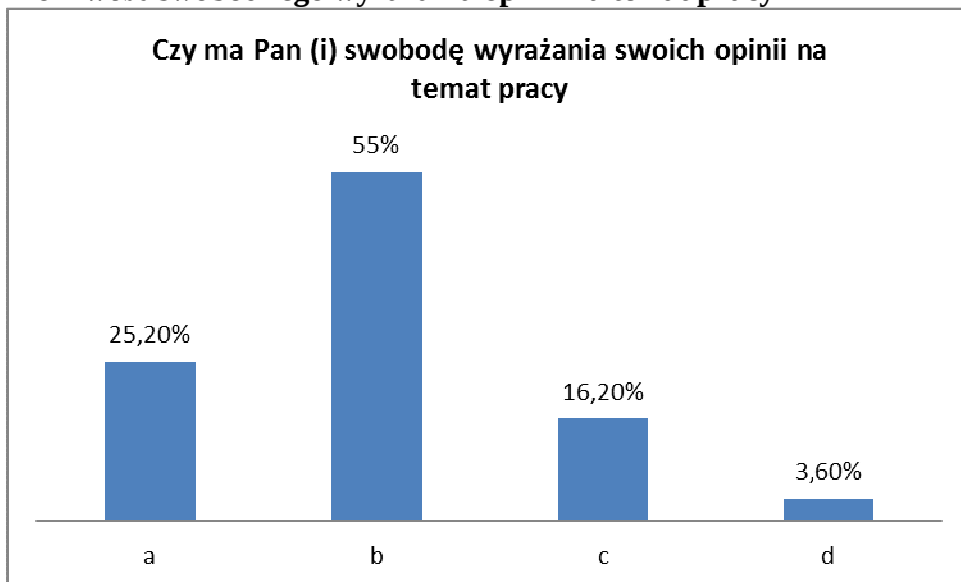
Relacje z przełożonymi już nie układają się już tak pomyślnie, jak ze współpracownikami. Na pytanie: *Jaki ma Pan (i) kontakt z przełożonym?* Najliczniejsza grupa pracowników (46,8 proc.) odpowiedziała: *dobry, choć wyczuwam pewien dystans*. Relacje partnerskie z przełożonymi utrzymuje 36,1 proc. badanych. Spora grupa pracowników (14,4 proc.) deklaruje, iż: *jest to relacja dominacji przełożonego nad podwładnym*. Są i tacy pracownicy (2,7 proc.), których kontakty są *złe i ograniczają się jedynie do wydawania poleceń*. Badania ukazują, iż w relacjach pracownik-przełożony istnieją pewne bariery związane z zajmowaną pozycją i pełnioną rolą. Stosunek nadrzeczności przełożonego i podległości pracownika nie jest obojętny dla relacji interpersonalnych.

b) granice autonomii badanych pracowników

Badania pozwoliły ustalić zakres swobody pracownika w zakresie wyrażania własnych opinii na temat realizowanych zadań, ich modyfikacji, jak i zgłaszania zastrzeżeń. Z analizy zebranego materiału badawczego wynika, iż pracownicy napotykają pewne ograniczenia wyrażania własnych opinii na temat pracy.

Z badań wynika, iż jedynie co czwarty pracownik (25,2 proc.) w sposób swobodny wyraża własne opinie na temat pracy zachęcony przez swojego przełożonego. Ponad połowa pracowników (55 proc.) wyraża własne opinie ale tylko w obecności innych współpracowników, obawiając się narażenia przełożonym. Dla 16,2 proc. badanych wyrażenie własnych opinii jest jednoznaczne z narażeniem się na negatywne konsekwencje, więc ta grupa pracowników wybiera postawę pasywną, woli „siedzieć cicho”. Nieliczne grono ludzi pracujących (3,6 proc.) obawia się nawet swoich współpracowników, gdyż im nie ufa, toteż ta grupa badanych nie wyraża żadnej opinii na temat pracy.

Wykres 1

Możliwość swobodnego wyrażania opinii na temat pracy

- a -tak, zawsze przełożeni pytają nas o zdanie w każdej sprawie,
 b - tak, ale częściej wyrażamy opinie w gronie współpracowników aby nie narazić się przełożonym,
 c- nie, gdyż każdy protest przynosi negatywne konsekwencje dla pracownika, więc lepiej "siedzieć cicho",
 d- nie, boję się nawet rozmawiać ze współpracownikami, gdyż im nie ufam

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

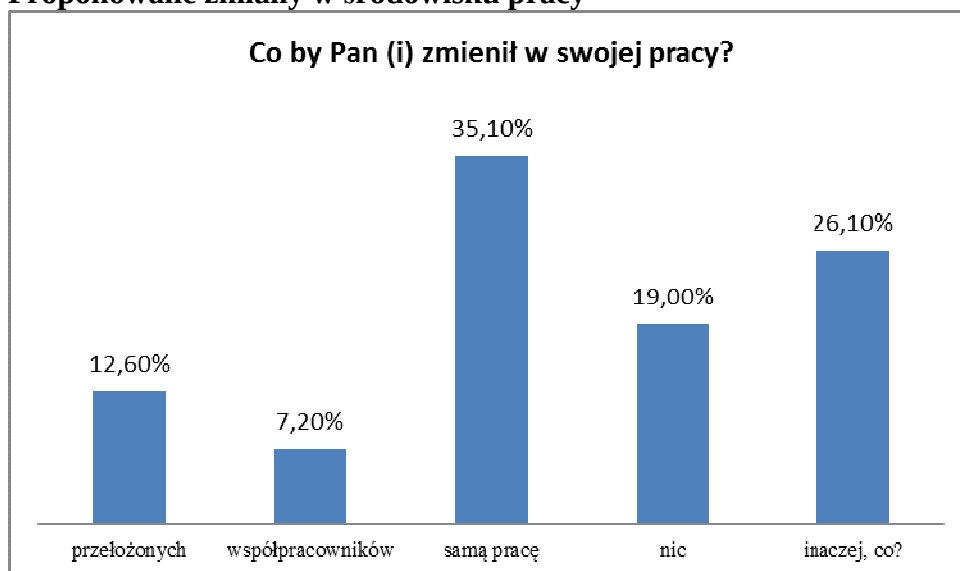
Badania wykazują, iż wpływ pracowników na realizację zadań jest dość ograniczony. Mniej niż połowa (37 proc.) może liczyć na wyrozumiałość przełożonego, który omawia zadania *pytając czy taka forma nam odpowiada*. Niemal co trzeci pracujący (31,5 proc.) choć omawia z przełożonym zadania, to jednak nie ma żadnego wpływu na ich modyfikację. Znaczne grono pracowników (27,9 proc.) przyznaje, iż otrzymuje zadania w *formie służbowych poleceń do wykonania*. W dramatycznej sytuacji pod tym względem jest 3,6 proc. badanych o dość mocno ograniczonej autonomii, którzy przychylają się do tezy, iż *nikt nas nie pyta o zdanie i nie mamy się do kogo pożalić*.

Analiza zebranego materiału wskazuje, iż wpływ na modyfikację warunków pracy jest jeszcze mniejszy, aniżeli modyfikacja powierzonych zadań. Na pytanie: *Jaki ma Pan (i) wpływ na modyfikację warunków pracy?* Ponad połowa pracowników (59,5 proc.) twierdzi, iż jest on *niewielki*, a nawet żaden (13,5 proc.). Wpływ na modyfikację warunków pracy ma zaledwie

27 proc. badanych: uzyskano odpowiedzi *duży* (22,5 proc.) i *bardzo duży* (4,5 proc.). Wyniki badań nie pozostawiają wątpliwości co do ograniczonej autonomii pracowników w środowisku pracy. Pełną autonomią cieszą się nieliczni.

Wykres 2

Proponowane zmiany w środowisku pracy



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Istotne wydaje się być pytanie dotyczące ewentualnych zmian w środowisku pracy. Najliczniejsze grono pracowników (35,1 proc.) zmieniłoby *samą pracę*. Co piąty pracujący (19 proc.) jest zadowolony ze swojej pracy bądź też nie ma pomysłu na zmianę, twierdząc, iż *nic* nie zmieniłby w swojej pracy. Również co piąty badany (19,8 proc.) zmieniłby ludzi tj. *przełożonych* – 12,6 proc. bądź *współpracowników* 7,2 proc. Inne propozycje zmiany (26,1 proc.) dotyczyły w większości wyższych zarobków, ale też zmniejszenia obowiązków, korzystnych warunków umowy, relacji interpersonalnych, aby były „mniej oficjalne”, większej swobody w podejmowaniu decyzji oraz zmniejszenia biurokracji.

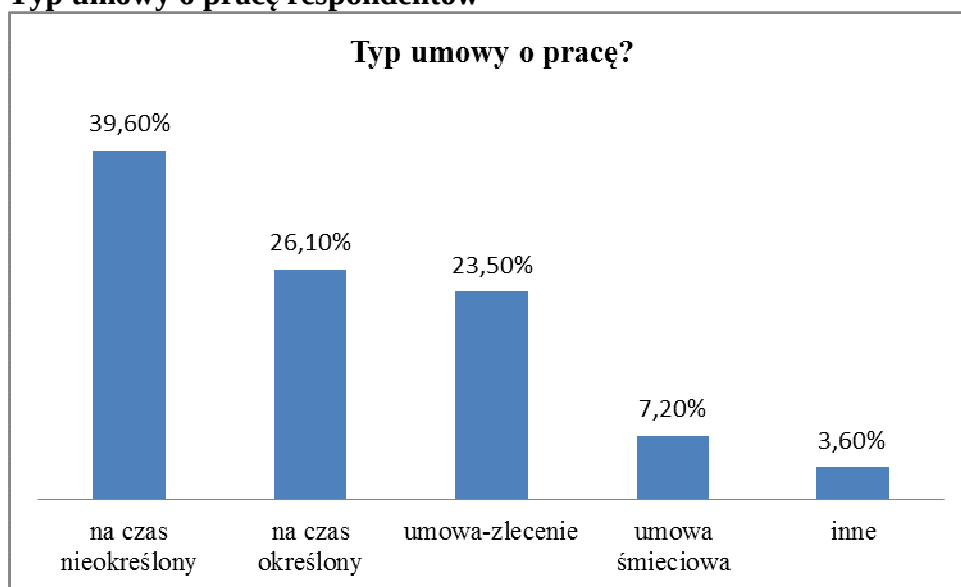
c) formy zatrudniania, czas pracy i gratyfikacje finansowe

Stopień satysfakcji z pracy warunkowany jest wieloma czynnikami. Oprócz omawianych wyżej relacji interpersonalnych i zakresu autonomii, ważne dla pracownika są także warunki, na jakich zostaje zatrudniony, rodzaj umowy o pracę, czas pracy i gratyfikacje finansowe.

Zebrany materiał badawczy pozwolił ustalić, iż połowa badanych (50,5 proc.) jest zatrudniona w sferze budżetowej. Ci pracownicy w większości

posiadają umowę o pracę na czas nieokreślony (30,6 proc.). Pozostałe formy umowy to: na czas określony (10,8 proc.), umowa-zlecenie (8,1 proc.) oraz jedna osoba deklarowała staż. Drugą grupą badanych byli pracownicy zatrudnieni w sektorze prywatnym (40,5 proc.). Formy zatrudnienia okazują się bardziej niekorzystne. Otóż największa liczba tych pracowników sektora prywatnego ma zawartą umowę na czas określony (15,3 proc.), następnie umowa-zlecenie (10,8 proc.). Umowę na czas nieokreślony deklaruje 7,2 proc. pracowników sektora prywatnego. Na najbardziej niekorzystnych umowach śmieciowych pracuje 6,3 proc. badanych. Jedna osoba deklaruje pracę „na czarno”. Pozostali badani pracują bądź „na swoim” czyli prowadzą własną działalność gospodarczą (1,8 proc.), bądź też wskazali na tzw. inne (7,2 proc.), jak np. usługi, centra handlowe, korporacje, gastronomia, opieka nad dzieckiem. Najczęściej występującą formą zatrudnienia tej ostatniej grupy pracowników jest umowa-zlecenie (3,6 proc.); umowa na czas nieokreślony (1,8 proc.); umowa śmieciowa (0,9 proc.); bądź brak umowy czyli praca „na czarno” (0,9 proc.).

Wykres 3

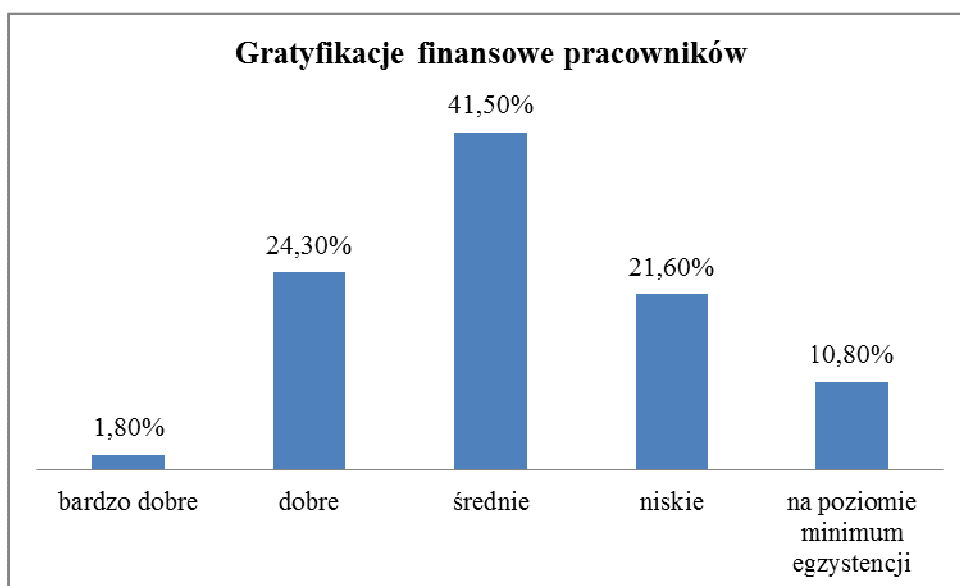
Typ umowy o pracę respondentów

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Największa grupa pracowników (39,6 proc.) biorących udział w badaniach jest zatrudniona na umowę na czas nieokreślony, jednak nie stanowią ono nawet połowy respondentów. Umowę na czas określony zawarło 26,1 proc. badanych. Blisko co czwarty badany (23,5 proc.) pracuje na umowę-zlecenie. Umowy śmieciowe deklaruje 7,2 proc. pracujących. Na tzw. innych

zatrudnionych jest 3,6 proc. badanych. Są nimi: staż bądź praca „na czarno” czyli brak jakiejkolwiek umowy o pracę (wykres 3).

Biorąc pod uwagę czas pracy badanych pracowników prezentuje się on różnorodnie. Najliczniejsza grupa pracuje równe 8 godzin (40,5 proc.). Drugą grupę stanowią ci, którzy pracują więcej aniżeli 8 godzin (31,5 proc.). Deklarowany czas pracy rozciąga się od 8-9 godzin aż do 20 godzin (najwięcej w tej grupie pracownik deklaruje czas pracy pół doby tj. 10-12 godzin). Trzecią pod względem czasu pracy grupę pracowników stanowią ci, którzy nie pracują nawet 1/3 doby (18 proc.). Czas pracy oscyluje najczęściej wokół 5-6 godzin. Pozostali (10 proc.) nie potrafi dokładnie określić czasu poświęconego na pracę, gdyż jest on „ruchomy”, nienormowany.

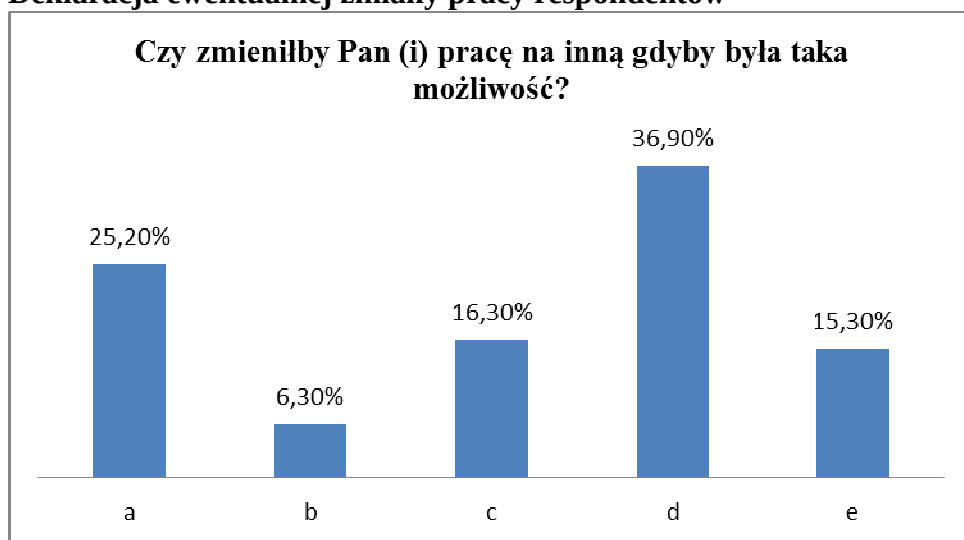
Wykres 4**Gratyfikacje finansowe pracowników w opinii respondentów**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Wynagrodzenie za pracę jest jednym z czynników niwelujących trudności pracy czy zawodu, ale też mobilizujących pracowników do zwiększania efektywności pracy. Analiza wyników badań dowodzi, iż co czwarty pracownik (24,3 proc.) ocenia swoje zarobki jako dobre. Najmniej pracowników (1,8 proc.) wystawia najwyższą ocenę dla swoich gratyfikacji finansowych, oceniając je jako „bardzo dobre”. Dla 41,5 proc. badanych pracowników uzyskiwane zarobki klasyfikują się na średnim poziomie. Co piąty pracownik (21,6 proc.) twierdzi, że jego zarobki są niskie, a co dziesiąty (10,8 proc.), że są na poziomie minimum egzystencji. Badania te potwierdzają, iż polscy pracownicy nie zarabiają tego, czego by oczekiwali. Jedna trzecia zatrudnionych

posiadających co najmniej maturę, nie jest dobrze wynagradzana za swoją pracę. Zastanawiająca jest także marginalna liczba pracowników usatysfakcjonowanych swoimi zarobkami (1,8 proc.). Z badań wynika, iż zdecydowanie więcej jest osób negatywnie oceniających swoje zarobki, niż tych najlepiej zarabiających.

Standard życia ludzi uwarunkowany jest najczęściej dochodami z pracy. Przytłaczająca większość badanych pracowników (86,4 proc.) sytuuje swój standard życia na średnim poziomie. Co dziesiąty pracownik twierdzi, iż jego standard życia jest niski (10 proc.). Pracownicy oceniający swój standard życia jako wysoki stanowią marginalną grupę (3,6 proc.). Oceniając standard życia badanych pracowników odkrywamy analogiczną sytuację, jak w przypadku zarobków. Otóż trzykrotnie więcej jest tych, którzy klasyfikują swój standard życia nisko, w porównaniu z osobami sytuującymi swój standard życia na wysokim poziomie.

Wykres 5**Deklaracja ewentualnej zmiany pracy respondentów**

- a- nie, gdyż ta praca odpowiada mi pod każdym względem,
- b- nie, gdyż nie wyobrażam sobie życia bez moich współpracowników,
- c- tak, ale na podobnych warunkach płacowych,
- d- tak, na każdą inną, jeśli gwarantowałaby wyższe zarobki,
- e- inaczej, jak?

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Pytając o ewentualną zmianę pracy (wykres 5), najliczniejsza grupa badanych (36,9 proc.) jest gotowa zmienić swoją pracę „na każdą inną, jeśli

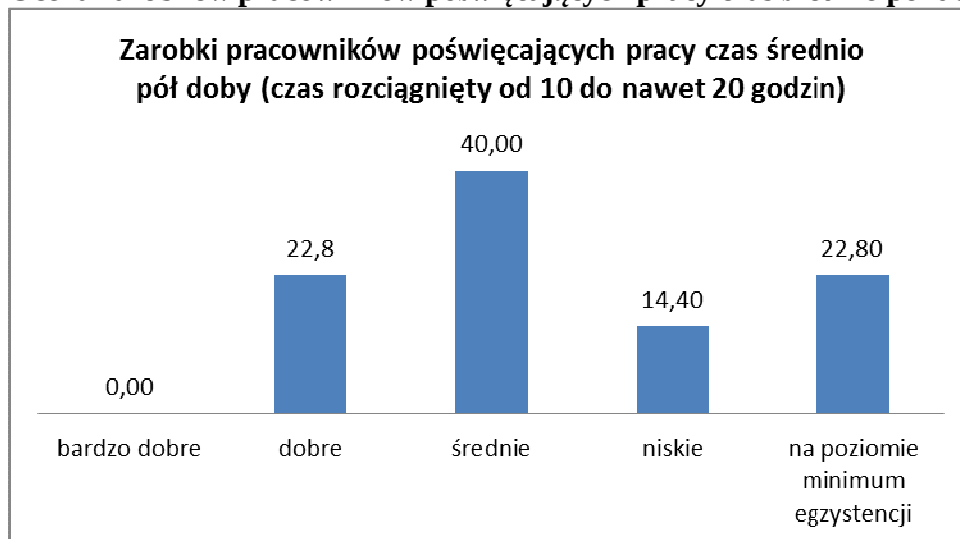
gwarantowałyby wyższe zarobki”. Tylko co czwarty badany (25,2 proc.) jest zadowolony ze swojej pracy „pod każdym względem”. Najmniejszą grupę stanowią ci (6,3 proc.), którzy nie zmieniliby swojej pracy z uwagi na dość „zażyłe” relacje interpersonalne ze swoimi współpracownikami. Co szósty pracownik (16,3 proc.) jest gotowy zmienić swoją pracę „ale na podobnych warunkach płacowych”.

Wśród pracujących są tacy (15,3 proc.), którzy wyrażają chęć zmiany pracy pod pewnymi warunkami np. *tak, szukam pracy w zawodzie lub przejść kompletnie na swoje; tak na lepszą; tak gdybym znalazła pracę w szkolnictwie; gdyby była interesująca, pewna z dobrymi zarobkami; na taką, w której mogłabym się spełniać i robić karierę; ten sam zawód, wyższe zarobki, lepsze warunki; na zgodną z moim wykształceniem; na pracę zgodną z moim wykształceniem, nie grożącą dużym stresem; tak gdy wyższe zarobki, równie sympatyczni współpracownicy; tak na każdą mniej uciążliwą; praca w wyuczonym zawodzie, praca na podobny stanowisku, ale z wyższymi zarobkami; tak, ale na taką jaką bym chciała; jeśli gwarantowałyby wyższe zarobki ale na podobnym stanowisku.*

Zaprezentowany materiał badawczy wskazuje, iż formy zatrudniania pracowników pozostawiają jeszcze wiele do życzenia. Ponad połowa pracowników nie ma stabilnej sytuacji zawodowej, co potwierdza rodzaj umowy na czas określony, umowa-zlecenie czy umowa „śmieciowa”. Prawie co trzeci pracownik (31,5 proc.) spędza w pracy średnio pół doby, jednak nie przekłada się to na wysokość zarobków. Żaden z tych pracowników nie zarabia bardzo dobrze.

Wykres 6

Ocena zarobków pracowników poświęcających pracy czas średnio pół doby



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Niemal połowa określa swoje zarobki jako „średnie”. Drugą pod względem liczebności stanowi grupa pracowników określających swoje zarobki jako „niskie” oraz „na poziomie minimum egzystencji”. Łącznie jest to 37,2 proc. ludzi poświęcających pracy średnio pół doby (w skrajnych przypadkach nawet dłużej). Dobre zarobki deklaruje jedynie 22,8 proc. badanych. Brak stosownego wynagrodzenia tłumaczy motywację ludzi do zmiany pracy ze względu na zarobki.

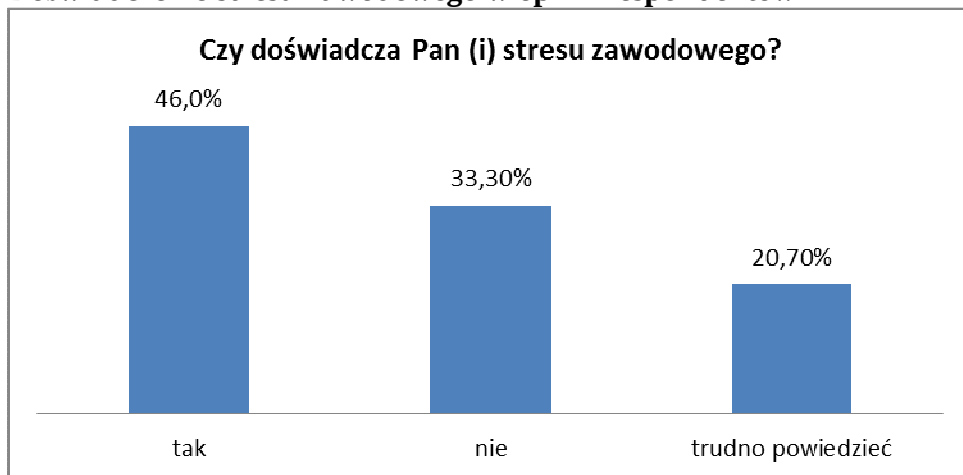
2. Negatywne skutki pracy – stres i wypalenie zawodowe

Praca zawodowa może powodować wiele negatywnych skutków. Niektóre zawody, zwłaszcza związane z pomaganiem innym mogą negatywnie wpływać na osobowość człowieka powodując jej deformację. Zjawisko to zdefiniuje się następująco: *Deformacja osobowości rozumiana jako niepożądana konsekwencja wykonywania zawodu powinna określać wszelkie niekorzystne zmiany osobowości, nieprawidłowości rozwoju, poczucie zmęczenia, wypalenia, usztywnienia, dezorientacji, alienacji, utratę poczucia rzeczywistości i prawidłowej jej oceny oraz przekłamania w odbiorze własnych przeżyć, sądów i zachowań, które występują w przebiegu pracy zawodowej i są przez nią warunkowane.* (Fengler 2000: 31-32).

Współcześnie bardzo często wśród syndromów pracy wymienia się stres zawodowy. W książce poświęconej temu zagadnieniu Jan Terelak wskazuje zawody narażone na stres m.in. aktorów, celników, informatyków, konsultantów telefonicznych, lekarzy, marynarzy, pielęgniarki, policjantów, nauczycieli, strażaków i wojskowych (Terelak 2007). Lista zawodów narażonych na stres jest bardzo długa. Stres zawodowy różni się od innych stresów. Jak podają badacze problematyki: *Stres zawodowy to stres przeżywany w miejscu pracy. Z reguły pojawia się na wszystkich szczeblach organizacji.* (Ogińska-Bulik 2006: 14). Stres zawodowy kwalifikowany jest jako zjawisko negatywne. Wymienia się wiele źródeł stresu zawodowego: złe warunki fizyczne pracy oraz liczne stresory związane ze sposobem wykonywania pracy, z pełnieniem roli zawodowej, z relacjami interpersonalnymi, z funkcjonowaniem jednostki jako elementu organizacji, z rozwojem zawodowym oraz z równoczesnym pełnieniem ról zawodowych i życiowych (Terelak 2007: 19). Źródłem stresu mogą być także: wątpliwości dotyczące kompetencji, problemy z klientami, ingerencja biurokratyczna, brak symulacji i satysfakcji, brak współpracy między kolegami (Sekułowicz 2002: 31).

Wykres 7

Doświadczenie stresu zawodowego w opinii respondentów



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Z zebranego materiału badawczego wynika, iż prawie połowa pracowników (46,0 proc.) doświadcza stresu zawodowego. Co trzeci badany twierdzi, że praca nie jest stresująca, a co piąty (20,7 proc.) nie potrafi dokonać właściwej oceny stresu w pracy. Za najbardziej stresujące (37,8 proc.) badani pracownicy uznali kontakty interpersonalne z klientami (podopiecznymi, uczniami w zależności od zawodu). Drugim stresorem w pracy są kontakty z przełożonymi (27,9 proc.). Najmniej stresujące są kontakty ze współpracownikami (7,2 proc.). Do innych stresorów (6,3 proc.) należą m.in.: *niebezpieczna praca, kontrole, ograniczony czas*.

Częstotliwość doświadczania stresu w pracy prezentuje się różnie. Na pytanie: *Jak często doświadcza Pan (i) stresu w pracy?* Połowa badanych twierdzi, iż *często* (52,9 proc.), a jedna trzecia (31,3 proc.) doświadcza stresu *sporadycznie*. Najmniejsza grupa pracowników twierdzi, iż doświadcza stresu *zawsze, kiedy jestem w pracy* (7,8 proc.). Tyle samo badanych *rzadko* stresuje się w pracy.

Konsekwencją stresu może być wypalenie zawodowe. Termin wypalenie pochodzi z języka angielskiego *burnout*, co można przetłumaczyć jako „spalanie się”. Mianem tym określa się szczególny stan wycieńczenia psychicznego, wyczerpania emocjonalnego i zawodowego, ujawniającego się u osób wykonujących zawód związany z niesieniem pomocy, w którym relacje interpersonalne są częste i intensywne emocjonalnie. Zespół wypalenia przywołuje na myśl metaforyczne *ostatnie migotanie płomyka, skorupkę pustą i zużytą, usychające gałęzie, szare i zimne popioły*. (Sandrin 2004: 57).

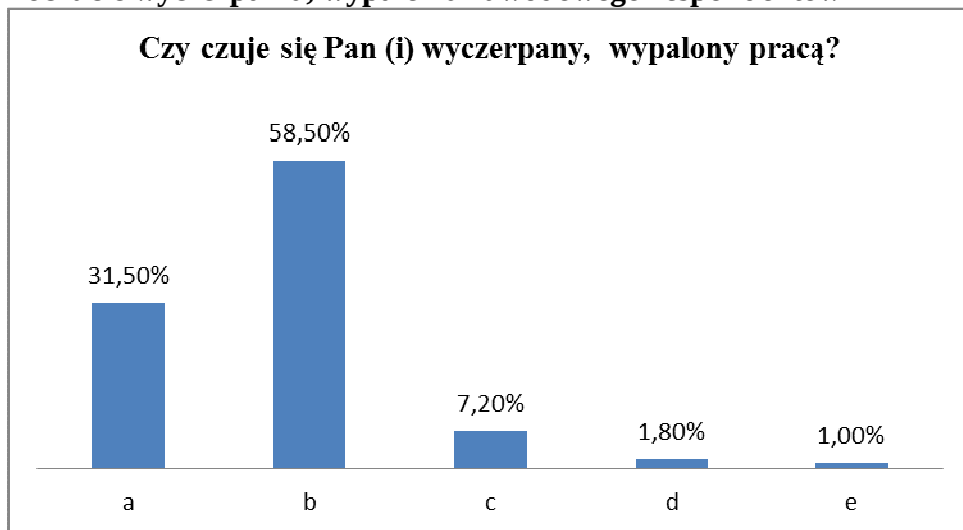
Najbardziej znana definicja wypalenia zawodowego została opracowana przez Ch. Maslach. Teoria ta zakłada, iż jest to: *psychologiczny zespół*

wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób, pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób. Komponenty wypalenia zawodowego są następujące. Pierwszy to *wyczerpanie emocjonalne* - definiuje się jako wyczerpanie się sił i energii oraz uczucie zmęczenia. Drugi to *depersonalizacja* - której istotą są negatywne zmiany w nastawieniu do innych ludzi, przejawiające się nieczułościami, zdehumanizowanymi reakcjami na ich problemy. Następuje tu dystansowanie się wobec innych, unikanie kontaktów, przyjmowanie postawy cynicznej wobec problemów innych ludzi. Trzecim jest *obniżone poczucie dokonań osobistych* - będące skutkiem negatywnej oceny własnej pracy i jej wyników (Maslach 2004: 15-25).

Wyraźnie stawia się granice pomiędzy stresem a wypaleniem zawodowym. Według A. M. Pines: *podczas, gdy każdy może doświadczać stresu, wypalenia mogą doświadczać tylko ludzie, którzy rozpoczynali swoją pracę zawodową mając wzniosłe cele, duże oczekiwania i silną motywację – ludzie, którzy spodziewali się czerpać ze swej pracy poczucie znaczenia. Osoba, która nie ma na początku takiej motywacji, może doświadczać stresu związanego z pracą, ale nie wypalenia* (Pines 2004: 38-39).

Wykres 8

Poczucie wyczerpania, wypalenia zawodowego respondentów



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

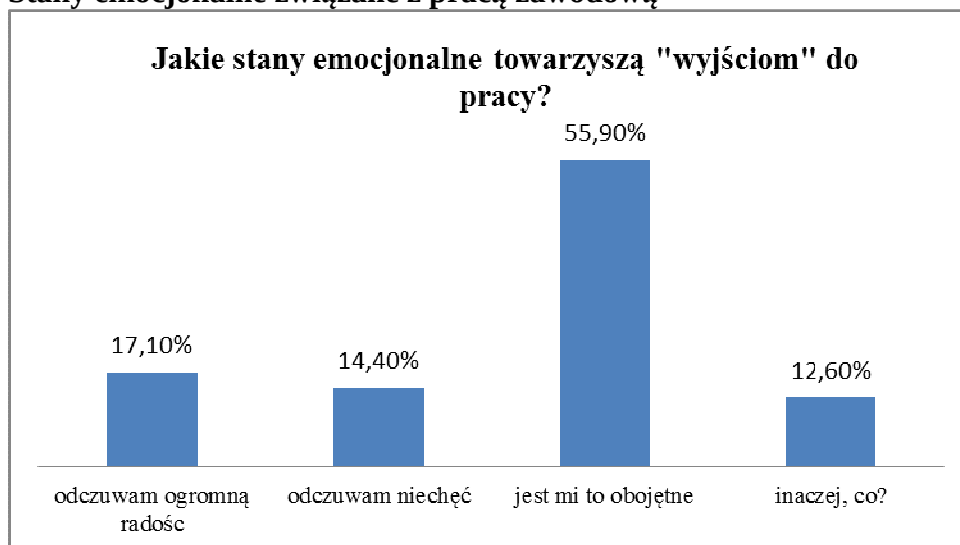
- a- nie, mam mnóstwo zapału i energii do pracy
- b- mój zapał do pracy jest mniejszy niż na początku
- c- nigdy nie czułem zapału do tej pracy
- d- chłodno podchodzę do pracy, gdyż staram się dbać o swoje zdrowie psychiczne
- e- inaczej, jak?

Stres zawodowy może prowadzić do wypalenia zawodowego. Początkiem wypalenia staje się utrata energii, sił, motywacji do pracy, słabnące zaangażowanie. Z badań wynika, iż ponad połowa pracowników (58,5 proc.) odczuwa spadek zapału do pracy (wykres 10). Do wyjątków (1 proc.) należą odpowiedzi typu: *mam mnóstwo zapału i energii do pracy choć zdarzają się chwile zwątpienia, poczucia bezsensu*. Jedna trzecia badanych (31,5 proc.) twierdzi, iż nadal posiada *mnóstwo zapału i energii do pracy*. Wśród pracowników są tacy (7,2 proc.), którzy przyznają, iż nigdy nie odczuwali zapału do pracy. Nieliczni (1,8 proc.) nie angażują się w pracę emocjonalnie, co tłumaczą następująco: *chłodno podchodzę do pracy, gdyż staram się dbać o swoje zdrowie psychiczne*.

Stopień motywacji do pracy, może przekładać się na pozytywne bądź negatywne nastroje towarzyszące „wyjściom do pracy”. Im większy zapał do pracy tym nastroje mogą być pozytywne i odwrotnie. Pracownicy w większości (55,9 proc.) przejawiają obojętność wobec pracy (wykres 11). Niechęć bądź radość, jaka towarzyszy „wyjściom” do pracy odczuwa mniejsze grono pracowników. I tak, na radość wskazało 17,1 proc. badanych, a na niechęć – 14,4 proc. respondentów. Inne stany emocjonalne wymieniło 12,6 proc. badanych. Wśród nich są odczucia od pozytywnych do negatywnych: *odczuwam przyjemność; lubię chodzić do pracy; czasem radość, czasem nie; najczęściej radość, ale w razie problemów w pracy niechęć; zależy kiedy; odczuwam chęć do pracy ale z powodów finansowych; zależy od mojej kondycji w danym dniu; zależy która zmiana; mobilizacja*.

Wykres 9

Stany emocjonalne związane z pracą zawodową



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Analizując komponenty wypalenia zawodowego (tabela 1), badania wykazały, iż największa grupa pracowników doświadcza wyczerpania emocjonalnego (utrata energii, sił, zapału). Potwierdzają to odpowiedzi *bardzo często* i *często* (łącznie 53,2 proc.). Drugim komponentem doświadczanym przez znaczną grupę pracowników jest poczucie braku znaczenia (przekonanie, iż nie odnoszę żadnych rezultatów w pracy). Poczucia braku znaczenia swojej pracy doświadcza prawie co trzeci pracownik (łącznie odpowiedzi *bardzo często* i *często* stanowią 30,6 proc.). Depersonalizacja czyli przedmiotowe traktowanie innych ludzi w miejscu pracy np. klientów, uczniów, podopiecznych itp. występują najrzadziej pracowników (13,5 proc.). Potwierdza to największy spośród wszystkich komponentów odsetek odpowiedzi *nigdy* – tj. 41,4 proc. Najmniejszą wartość uzyskano przy wyczerpaniu emocjonalnym tylko 7,2 proc.

Tabela 1

Komponenty wypalenia zawodowego (dane w %)

<i>Istnieją pewne komponenty wypalenia zawodowego, które z nich występują u Pan (i)?</i>	bardzo często	często	rzadko	nigdy	razem
wyczerpanie emocjonalne (utrata energii, siły, zapału)	11,8	41,4	39,6	7,2	100
depersonalizacja (przedmiotowe traktowanie innych ludzi w miejscu pracy np. klientów)	3,6	9,9	45,1	41,4	100
poczucie braku znaczenia (przekonanie, iż nie odnoszę żadnych rezultatów w pracy)	8,1	22,5	46,9	22,5	100

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Z analizy materiału empirycznego wynika, iż badani pracownicy nie są osobami wypalonymi zawodowo. Są to raczej ludzie, tracący zapał, energię do pracy, co może być podyktowane słabą motywacją z uwagi na chociażby nieadekwatne do wkładu pracy gratyfikacje finansowe czy ograniczone możliwości wpływu na modyfikację pracy. Badani pracownicy nie są także (przynajmniej w większości) potencjalnymi kandydatami do wypalenia zawodowego z uwagi na niski poziom zaangażowania emocjonalnego w pracę. Ludzie ci, nie czynią pracy sensem życia, czerpią inne przyjemności z obszaru pozazawodowego (świadczy o tym chociażby wysoki odsetek radości z dnia wolnego od pracy). Badania nie pozostawiają wątpliwości, co do wysokiego ryzyka stresu zawodowego, jednak nie przekłada on się na wypalenie zawodowe pracowników.

3. Ocena współczesnego świata pracy – zamiast zakończenia

Współczesny świat pracy jest oceniany raczej w kategoriach negatywnych. Na zadane respondentom pytanie otwarte: *Co podoba się Panu (i) we współczesnym świecie pracy?* Ponad połowa pracowników (60,4 proc.) nie udzieliła żadnej odpowiedzi bądź 18,9 proc. napisało: *nic; nic mi się nie podoba; nic - jest to wszystko bardzo źle zorganizowane; nic - we współczesnym świecie panuje wyzysk na ludziach; bądź trudno powiedzieć*. Dane te świadczą o tym, jak trudno wskazać jest pracownikom zalety świata pracy. Pracownicy, którzy znajdują pozytywne strony należą do mniejszości (39,6 proc.). Zalety współczesnego świata pracy obejmują najczęściej możliwości rozwoju, awansu, doskonalenia zawodowego. Prezentują to następujące wypowiedzi: *możliwość rozwoju i zmiany kwalifikacji; różne formy szkoleń, kursów; możliwość samorealizacji; możliwość awansu; możliwość rozwoju zawodowego; możliwość rozwijania swoich zainteresowań*. Inne pozytywne strony świata pracy dotyczą możliwości zarobkowych, technicznych, zmiany pracy, ale też interakcji społecznych. Oto przykładowe wypowiedzi respondentów: *warunki finansowe; kontrola pracodawcy ze strony różnych instytucji; możliwość korzystania z nowości technicznych ułatwiających pracę; możliwość szybkiej zmiany pracy; możliwość założenia własnej działalności gospodarczej; powstające nowe zawody; kontakt z ludźmi; można nawiązać dobre kontakty ze współpracownikami; możliwość poznania inspirujących ludzi*.

Zdecydowanie większe grono pracowników wymienia wady „grzechy” współczesnego świata pracy. Można je podzielić na kilka grup. Największa grupa pracowników (22,5 proc.) żali się na niskie zarobki: *niskie zarobki i wykorzystywanie studentów jako tanią siłę roboczą; niskie zarobki, które nie są zależne od pracodawcy; zarobki nieadekwatne do wykonywanej pracy; brak adekwatnego wynagrodzenia do zawodu*. Druga pod względem liczebności grupa pracowników (10,8 proc.) przyznaje, iż nie podoba się im brak pracy: *trudność w znalezieniu pracy w swoim zawodzie; brak pracy; brak miejsc pracy zgodnych z wykształceniem; trudność w znalezieniu dobrej pracy; niepewność spowodowana sytuacją gospodarczą na rynku pracy; mała ilość ofert pracy, pracownicy zgadzają się na każde warunki; umowy śmieciowe- żadnych praw; niepewność, brak poczucia stabilizacji, ciągle straszenie; ludzie po studiach mają małe perspektywy, brak pracy, niskie zarobki; to, że ułatwia się pracę poprzez łapówki bądź znajomości*. Inne zarzuty dotyczą niejasnych reguł awansu pracowników: *brak możliwości rozwoju, awansu; brak możliwości rozwoju bez znajomości; łatwość uzyskania awansu dzięki koligacjom rodzinnym*. Pracownicy wyliczają też inne ujemne strony współczesnego świata pracy, jak np. niesprawiedliwość, rywalizacja, przedmiotowe traktowanie pracowników, wyzysk, szybkie tempo pracy, stres i tzw. „wyścig szczurów”. Oto przykładowe wypowiedzi: *rywalizacja, brak*

współpracy; wyścig szczurów, niskie zarobki, nadmiar obowiązków; wykorzystywanie pracowników, lekceważenie; zagonienie, coraz więcej pracujemy, wyścig szczurów, brak etyki pracy u młodego pokolenia; warunki zatrudnienia, umowy śmieciowe, wykorzystywanie nadgodzinowe; wyścig szczurów; ciągły stres i groźba zwolnienia "na twoje miejsce jest 10 innych"; mała ilość ofert pracy, pracownicy zgadzają się na każde warunki; umowy śmieciowe-żadnych praw; brak tolerancji i otwartości wobec osób uczących się lub kobiet w ciąży; wyzysk, praca na czarno, zbyt przedmiotowe traktowanie pracownika, zbyt niskie płace; czarny rynek, brak umów o pracę, w związku z tym ubezpieczeń zdrowotnych, społecznych itp.; wykorzystywanie pracowników, wolontariat, brak szacunku dla pracownika; przedmiotowe traktowanie, nie przestrzeganie kodeksu pracy, brak pracy w wyznaczonym zawodzie; stres związany z możliwością utraty pracy; utrata pracy bez podania przyczyn; strach przed utratą pracy. Pracownicy skarżą się na przełożonych, jak i na kodeks pracy chroniący pracodawcę, a nie pracownika: *najbardziej, to że przełożony dyktuje warunki, a ja je akceptuję, albo jak nie to słyszę, że jak się nie podoba, to mnóstwo osób jest na moje miejsce; brak ochrony pracowników przed pracodawcą; decyzje o pracy podejmują ludzie niemający o tym zielonego pojęcia; fakt, że osoba zostaje ponad godziny w pracy, a szef tego nie zauważa i nie nagradza; traktowanie pracownika przez przełożonych, nierówny podział pieniędzy "jedni zarabiają 5000 a inni ledwo 1000"; nie podoba mi się to, że ktoś wymyślił „umowę śmieciową”, a która pozostawia pracodawcy mnóstwo swobody, a pracownikowi nic.*

Kwintesencją badań można uczynić pytanie: *Co najbardziej jest krzywdzące w pracy?* Zdecydowana większość wskazała na zarobki (88,3 proc.), które są zbyt niskie (49,5 proc.) lub *nieadekwatne do wkładu pracy* (38,8 proc.). Prawie co trzeci pracownik (30,6 proc.) wyznaje, iż najbardziej krzywdzące w pracy jest *brak docenienia ze strony przełożonych*. Inne obszary generujące poczucie krzywdy to: *praca niezgodna z posiadanymi kwalifikacjami* (15,3 proc.); *brak jedności pomiędzy współpracownikami* (14,4 proc.); *niejasne reguły awansowania pracowników* (10,8 proc.); oraz tzw. inne tj.: *znajomości; współpracownicy na niskim poziomie intelektualnym, kulturalnym itp. a także brak adekwatnej społecznej oceny pracy.*

Zebrany tu materiał badawczy dowodzi, iż współczesny świat pracy w opinii pracowników boryka się z wieloma problemami, takimi, jak wyzysk, niskie płace, przedmiotowe traktowanie itp. Problemy te zdecydowanie obniżają motywację do pracy. Trudno nie zgodzić się z badanymi pracownikami, oceniającymi dość krytycznie własne środowisko pracy, analizując chociażby względy formalne jak np. kodeks pracy osłabiający pozycję pracownika przyznając większe uprawnienia pracodawcy. Kolejnych argumentacji dostarczają formy umów zawieranych o pracę. Praktyka zezwala na tzw.

umowy śmieciowe, które nie gwarantują ani stabilizacji zawodowej, a tym bardziej mocnej pozycji pracownika w miejscu pracy. Dla pełnego obrazu współczesnego środowiska pracy warto by przeprowadzić badania również wśród pracodawców, aby uzyskać również ich opinię na ten temat.

Bibliografia:

1. Beck U., 2004, *Spółczeństwo ryzyka. W drodze do nowej nowoczesności*, Scholar, Warszawa.
2. Fengler J., 2000, *Pomaganie męczy. Wypalenie w pracy zawodowej*, GWP, Gdańsk.
3. Giddens A., 2006, *Socjologia*, PWN, Warszawa.
4. Kalinowski M. (i inni), 2005, *Praca*, KUL, Lublin.
5. Maslach Ch., 2004, *Wypalenie - w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa.
6. Ogińska-Bulik N., 2006, *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – konsekwencje – zapobieganie*, Difin, Warszawa.
7. Pines A. M., 2004, *Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa.
8. Sennett R., 2008, *Wypaczenie charakteru. Wpływ pracy zarobkowej na prywatne życie ludzi w nowym kapitalizmie*, [w:] P. Sztompka, M. Boguni-Borowska (red.), *Socjologia codzienności*, Znak, Kraków.
9. Sandrin L., 2006, *Jak się nie wypalić pomagając innym. Sposoby przezwyciężania zespołu wypalenia zawodowego*, Jedność, Kielce.
10. Terelak J., 2007, *Stres zawodowy. Charakterystyka psychologiczna wybranych zawodów stresowych*, UKSW, Warszawa.
11. Wiatrowski Z., 2005, *Podstawy pedagogiki pracy*, Akademia Bydgoska, Bydgoszcz.

Contemporary Problems of Working People

Summary

Work plays a very important role in human life. Thanks to the work he acquires funds to support themselves and families, develops, is present in society. Currently, work is scarce, which means that it is not enough for all comers. Limited jobs mobilize people to retain their jobs longer, but also give rise to various kinds of pathologies in the work environment in relation employee postponed. The article is based on research conducted among people working and studying to improve their chances on the labor market. The content focuses on contemporary problems of working people.

Key words: work, worker, pay, problems in the work environment, stress and burnout.

Anna Niewiadomska

Uniwersytet Zielonogórski

Wydział Ekonomii i Zarządzania

Katedra Makroekonomii i Finansów

e:mail a.niewiadomska@wez.uz.zgora.pl

ELASTYCZNOŚĆ ZATRUDNIENIA –SZANSA CZY ZAGROŻENIE W OCENIE MŁODYCH PRACOWNIKÓW?

Abstrakt

W Polsce odnotowuje się dwukrotnie wyższy od średniej unijnej odsetek umów na czas określony. Szacuje się, że w roku 2012 około 3,5 mln. Polaków pracowało na podstawie elastycznych form zatrudnienia. Elastyczność zatrudnienia zyskuje coraz większą popularność wśród pracodawców oraz budzi coraz większe emocje wśród pracowników. Z jednej strony pracodawcy chcą większej swobody w polityce zatrudnienia, z drugiej strony pracownicy i związki zawodowe obawiają się braku bezpieczeństwa i stabilności związanej z elastycznymi formami pracy. W niniejszym artykule opierając się na wynikach badań własnych przedstawiono poziom wiedzy oraz akceptacji elastycznych form zatrudnienia wśród młodych pracowników.

Słowa kluczowe: rynek pracy, elastyczne formy zatrudnienia, bezpieczeństwo, umowy na czas określony.

Wstęp

Obserwowane w ostatnich dekadach stopniowe odchodzenie od tradycyjnego modelu rynku pracy, organizacji pracy i zbiorowych stosunków pracy jest konsekwencją globalizacji procesów gospodarczych. Dodatkowo przeobrażeniom na rynku pracy sprzyja rozwój technologii informacyjnych, proces „serwicyzacji”, czyli wzrost znaczenia usług w gospodarce. Rosnąca konkurencja na rynku wymusza na przedsiębiorstwach zwiększenie elastyczności działania. W szczególności pojawia się konieczność dostosowania tempa i charakteru działalności gospodarczej do wielkości i struktury popytu globalnego. Zindywidualizowane dostosowanie działalności przedsiębiorstw do specyficznych cech i potrzeb klientów jest we współczesnej gospodarce warunkiem niezbędnym do utrzymania pozycji na rynku i wzrostu siły ekonomicznej przedsiębiorstwa. Z uwagi na coraz krótszy cykl życia produktów i rosnące koszty ich magazynowania, firmy nie produkują „zapasów”, lecz starają się produkować taką ilość i rodzaj dóbr, na które są w stanie prognozować bieżący popyt. Zmienność otoczenia wymusza również bardziej ela-

styczne podejście do zagadnienia organizacji przedsiębiorstwa między innymi w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Elastyczność zatrudnienia rozumiana jako zdolność szybkiego dopasowania liczby i profilu kwalifikacji pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie do zmieniających się warunków i potrzeb, zyskuje na znaczeniu. Polska znajduje się w ścisłej czołówce państw europejskich o wysokim wskaźniku umów zawieranych na czas określony. Nie ulega wątpliwości, że wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia jest sposobem na dostosowanie się pracodawców do zmian koniunkturalnych.¹ Odzwierciedleniem rosnącego znaczenia elastyczności zatrudnienia jest nie tylko statystyka dotycząca skali wykorzystywanych przez pracodawców elastycznych form zatrudnienia, ale również rosnąca liczba publikacji na ten temat. W licznych dokumentach programowych oraz dyrektywach UE akcentuje się znaczenie elastycznych form pracy nie tylko w kontekście wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw, ale również możliwości łączenia życia zawodowego z rodzinnym. W Polsce w ostatnich latach elastyczne formy zatrudnienia budzą silne emocje szczególnie wśród pracowników. Pokolenie dzisiejszych pięćdziesięciolatków w trakcie swojej aktywności zawodowej musiało zrewidować sposób myślenia o zatrudnieniu. Wydaje się, że osoby młode, które rozpoczęły swoją aktywność zawodową w nowych realiach ekonomicznych powinny o wiele lepiej radzić sobie z konkurencją na rynku pracy. W niniejszym artykule opierając się na wynikach badań własnych przedstawiono poziom wiedzy oraz akceptacji elastycznych form zatrudnienia wśród młodych pracowników. Punktem wyjścia rozważań było krótkie wprowadzenie do problematyki elastyczności zatrudnienia.

1. Istota i przesłanki wzrostu zainteresowania elastycznością zatrudnienia

Globalizacja, przyspieszony postęp techniczny i przemiany demograficzne stanowią ogromne wyzwanie dla współczesnych gospodarek. Te nowe uwarunkowania wpływają również na zmianę stosunku do pracy. Wszystkie podmioty funkcjonujące na rynku pracy zmuszone są do ciągłej weryfikacji swojej strategii działania. Nasilona konkurencja na rynku skłania przedsiębiorstwa do poszukiwania nowych rynków zbytu oraz dopasowania technik produkcyjnych i form organizacji pracy do rosnących wymagań otoczenia rynkowego. Przedsiębiorcy zmuszeni są do podejmowania często decyzji, od których niejednokrotnie zależy istnienie ich firm. Zmienne warunki otoczenia sprawiają, że również od pracowników oczekuje się większej gotowości i zdolności dostosowywania się do nowych warunków pracy. Elastyczność rozumiana jako zdolność przystosowania się do nowych warunków, na dy-

¹ Jak wynika z badania przeprowadzonego przez firmę doradczą KPMG głównym działaniem, na które decydują się polscy pracodawcy w obliczu spowolnienia gospodarczego jest optymalizacja struktury zatrudnienia. (Karasek, Cegielski, Pacewicz, Hałka, Musiał 2009).

dynamicznie zmieniającym się rynku oraz umiejętność adaptacji do pojawiających się nowych rozwiązań technologicznych, staje się obecnie jedną z najbardziej pożądanых cech podmiotów. Elastyczność na rynku pracy jest coraz częściej przeciwstawiana klasycznemu modelowi zatrudnienia. W tabeli 1 przedstawiono podstawowe różnice między tradycyjną a elastyczną formą zatrudnienia.

Tabela1**Cechy tradycyjnego i elastycznego modelu zatrudnienia**

Tradycyjny model zatrudnienia	Elastyczny model zatrudnienia
- stosunek pracy nawiązany jest pomiędzy pracodawcą a pracownikiem; - wykonywanie pracy na podstawie bezterminowej umowy o pracę; - wykonywanie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy; - wykonywanie pracy w stałych godzinach, z zastosowaniem przepisów o normie i czasie pracy; - praca wykonywana jest w określonym miejscu pod nadzorem pracodawcy.	- forma i rodzaj umowy jest inny niż umowa o pracę na czas nieokreślony; - praca ma cechy pracy niestajej; - wymiar może odbiegać od zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy; -miejsce wykonywania pracy może być inne niż wskazane przez pracodawcę; -pracownik może wskazać miejsce wykonywania pracy; -występuje dowolna regularność wykonywania pracy; -występuje odejście od podporządkowania pracowników pracodawcy; -wykonujący pracę jest odpowiedzialny za pracę samodzielną; -występują ograniczone prawa do świadczeń pracowniczych i socjalnych.

Źródło: Opracowanie na podstawie (*Elastyczne formy zatrudnienia* 2010: 5)

Wzrost zainteresowania elastycznością zatrudnienia wiąże się zarówno z korzyściami jak i obawami, które jej towarzyszą. Z perspektywy pracodawcy stosowanie elastycznych form zatrudnienia umożliwia szybszą adaptację do dynamicznie zmieniającej się sytuacji na rynku pracy oraz może wpływać na zmniejszenie kosztów zwalniania i zatrudniania pracowników. Z drugiej strony elastyczne rozwiązania w zakresie czasu pracy i organizacji pracy stwarzają możliwość łączenia pracy z życiem pozazawodowym. Pośrednio przyczyniają się zatem do podniesienia poziomu zatrudnienia (Głogosz, Machol-Zajda, 2010). Z tych też względów elastyczność zatrudnienia obok bezpieczeństwa stała się jednym z głównych filarów popularyzowanej

w Europie koncepcji flexicurity. Elastyczne formy zatrudnienia oraz organizacji pracy mogą być traktowane, jako jeden ze sposobów ograniczenia nierównowagi na rynku pracy. Z uwagi na to, że dają szansę na podjęcie zatrudnienia przez osoby z grup szczególnie zagrożonych bezrobociem.

Według zwolenników zwiększenia stopnia elastyczności rynku pracy, aby zminimalizować poczucie utraty stabilności i bezpieczeństwa dotyczące zatrudnienia przez pracowników, konieczna jest ich większa mobilność kwalifikacyjna oraz zagwarantowanie im dostępu do systemu edukacji i szkoleń. Wybór między elastycznością a stabilnością zatrudnienia znajduje się w grupie kluczowych zagadnień współczesnego rynku pracy. Wspomniana zmienność otoczenia rynkowego rysuje potrzebę zmniejszenia zakresu regulacji ochronnych, co w praktyce zwiększa możliwości kształtowania struktur zatrudnienia dostosowanych do wyzwań, jakie niesie konkurencja i rozwój technik informacyjnych. Innymi słowy daje szansę na obniżenie kosztów pracy, zwiększenie zdolności gospodarki do tworzenia miejsc pracy, lepszą alokację zasobów pracy, jednak z drugiej strony w efekcie słabszej ochrony pracy obniża poziom bezpieczeństwa pracowników. Ponadto rozwój elastycznych tj. nietypowych form zatrudnienia wynika z rosnącego popytu na pracę związanego z postępem technicznym. Nowoczesne technologie wymagają wyższego poziomu kwalifikacji ogólnych niezwiązanych z pojedynczym zakładem. Szybki postęp oraz dyfuzja nowych rozwiązań technologicznych sprzyja szerszemu wykorzystaniu nowych form organizacji pracy (Kryńska 2000:59). Nowa rzeczywistość na rynku pracy wyznacza nowy sposób funkcjonowania na nim pracownika. Reorientacja zawodowa w okresie aktywności zawodowej staje się koniecznością, podobnie jak stopniowe odchodzenie od zatrudnienia na wąsko rozumianym stanowisku pracy, na rzecz angażowania do pracy w rodzinie stanowisk (Borkowska 2000: 45). W praktyce wzrost ilości rozwiązań sprzyjających elastyczności na rynku pracy prowadzi do:

- częściowego zwrotu od zatrudnienia stałego, na czas nieokreślony do zatrudnienia przejściowego na czas określony,
- zwrotu od zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy do zatrudnienia w częściowym wymiarze czasu i dzielenie pracy,
- skracania czasu pracy w celu przeciwdziałania bezrobociu,
- rozwoju pracy na własny rachunek,
- rozwoju zatrudnienia na podstawie kontraktów zawieranych między firmami (nie zaś między pracownikiem i firmą) (Castells, Carnoy, Benner 1997: 31-32). Należy podkreślić, że wybór najbardziej korzystnego modelu zatrudnienia determinowany jest m.in. rodzajem prowadzonej działalności, ale głównie zależy od wielkości i struktury

zatrudnienia tj. odpowiednio motywowanych pracowników, posiadających określone umiejętności i kwalifikacje zawodowe.

2. Elastyczność zatrudnienia w Polsce na tle innych państw europejskich- wybrane aspekty

Omawiając zagadnienie elastyczności w sferze zatrudnienia należy wspomnieć o tym, że proces kształtowania stosunków pracy w Polsce przebiegał w okresie budowy nowego ładu na rynku pracy. W latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku zreformowano indywidualne prawo pracy będące wyrazem scentralizowanego systemu społeczno-gospodarczego oraz stworzono fundamenty rozwoju zbiorowego prawa pracy. W konsekwencji podjętych wówczas działań nastąpiła decentralizacja i demokratyzacja sposobu regulowania stosunków pracy oraz uległa ograniczeniu rola państwa. Istotne zmiany w stosunkach pracy wynikały również z harmonizacji polskiego prawodawstwa z unijnym, niosąc ze sobą między innymi uelastycznienie czasu pracy (Szyłko-Skoczny 2009: 221). Polska, podobnie jak większość państw europejskich stanęła przed koniecznością zwiększenia elastyczności zatrudnienia umożliwiającej lepsze dostosowanie gospodarki i rynku pracy do zmieniających się trendów.

Dążenie pracodawców do poprawy konkurencyjności firmy, zmniejszenia kosztów pracy oraz ukierunkowanie na maksymalizację zysku zaowocowało zwiększeniem zainteresowania wykorzystaniem elastycznych form zatrudnienia. Polska znajduje się w grupie państw o największym udziale zatrudnionych na czas określony wśród zatrudnionych ogółem (tabela 2).

Tabela 2

Udział zatrudnionych na czas określony w populacji zatrudnionych ogółem w wybranych państwach UE w latach 2003-2012(w%)

Wyszczególnienie	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
UE-28	12,6	13,2	14,0	14,5	14,5	14,1	13,5	13,9	14,0	13,7
Hiszpania	31,8	32,1	33,4	34,1	31,7	29,3	25,5	25,0	25,4	23,7
Cypr	12,6	13,1	14,0	13,2	13,3	14,0	13,8	14,0	14,2	15,1
Holandia	14,4	14,4	15,4	16,4	17,9	17,9	18,0	18,3	18,2	19,3
Polska	18,9	22,5	25,6	27,3	28,2	26,9	26,4	27,2	26,8	26,8
Portugalia	20,6	19,9	19,5	20,6	22,4	22,9	22,0	23,0	22,2	20,7
Słowenia	13,5	17,8	17,2	17,1	18,4	17,3	16,2	17,1	18,0	17,0
Finlandia	17,9	17,1	16,5	16,3	15,9	14,9	14,5	15,4	15,5	15,5
Szwecja	15,6	15,5	15,7	17,0	17,2	15,8	14,9	16,0	16,5	15,9

Źródło: Eurostat

Analiza danych zawartych w tabeli 2 nasuwa pytanie o to, jakie są powody rekordowego poziomu zatrudnienia na czas określony w Polsce?

Duża popularność tej formy zatrudnienia nie jest bynajmniej podyktowana faktem, że pracodawcy nie potrzebują pracowników na stałe, lecz atrakcyjnym dla pracodawcy trybem jej rozwiązywania bez konieczności podania przyczyny wypowiedzenia. Umowa na czas nieokreślony, ma wpisana zgodną intencję obu stron o współpracy ze sobą tak długo, jak to będzie możliwe. Z tego powodu m.in. ustawodawca wymaga od pracodawcy podania przyczyny uzasadniającej wcześniejsze rozwiązanie tej umowy za wypowiedzeniem. Umowa na czas nieokreślony jest zatem w założeniu zobowiązaniem długoterminowym. Z punktu widzenia pracodawcy funkcjonującego w warunkach dużej zmienności rynku, kontrakt bezterminowy stanowi duże obciążenie. W przypadku umowy na czas określony podmioty ją zawierające podpisują porozumienie stron o jej rozwiązaniu z konkretną datą. W konsekwencji wraz z upływem ostatniego dnia umowy, przestaje ona obowiązywać. Strony nie mają obowiązku składania wypowiedzenia. W tym przypadku strony stosunku pracy są związane jedynie na czas trwania umowy. Terminowy charakter umowy na czas określony zapewnia pracodawcy sporą elastyczność w kształtowaniu zatrudnienia. Z punktu widzenia pracodawcy umowa na czas określony ułatwia zmianę pracownika w sytuacji niskiej oceny jego pracy, w razie zaś niepowodzenia prowadzonego przedsięwzięcia nie będzie ponosił dodatkowych kosztów związanych z rozwiązaniem stosunku pracy.

Natomiast w przypadku kontraktów stałych okres wypowiedzenia w zależności od stażu pracy w firmie wynosi od 2 tygodni do 3 miesięcy². Niezwykle ważne jest też to, że firma w pierwszym przypadku nie musi uzasadnić zwolnienia swojego pracownika. Z kolei pracownik zatrudniony na stałe może ponadto żądać w razie zwolnienia, przywrócenia do pracy. Warto dodać, że w celu ochrony stabilności stosunku pracy ustawodawca wprowadził zakaz wielokrotnego zawierania umów o pracę na czas określony. Zgodnie z art.25 kodeksu pracy, jeżeli ten sam pracodawca i ten sam pracownik zawarli już dwie kolejne umowy o pracę na czas określony, a ewentualna przerwa między rozwiązaniem pierwszej z nich a nawiązaniem drugiej nie przekroczyła 1 miesiąca, zawarcie przez strony kolejnej umowy o pracę na czas określony, będzie równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Przy czym wspomniany artykuł nie obowiązywał pracodawców w okresie funkcjonowania przepisów antykryzy-

²Zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. jeśli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 3 lata, okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące, w przypadku co najmniej 6 miesięcznego stażu pracy, miesiąc, natomiast w przypadku zatrudnienia krótszego niż 6 miesięcy okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie. (tekst jednolity: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.)

sowych tj. od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r.³ Wówczas pracodawcy mogli zawierać dowolną ilość umów na czas określony. Maksymalny czas zatrudnienia na takiej podstawie wynosił 24 miesiące. Innymi słowy przez ponad 2 lata ustawa umożliwiała przedsiębiorcom wielokrotne zatrudnianie osób na czas określony, bez obowiązku automatycznego przekształcenia trzeciej z kolei umowy w kontrakt bezterminowy. Z najnowszych danych GUS wynika, że przedsiębiorcy nadal chętnie proponują zatrudnienie na umowy terminowe. Potwierdzają to wyniki *Diagnozy Społecznej 2013*. Umowy na czas nieokreślony są dominującą formą zatrudnienia w polskiej gospodarce, jednakże udział osób pracujących na ich podstawie zmniejszył się w 2013 roku w porównaniu z rokiem 2011 (z ok. 56 do 54 proc.) We wspomnianym okresie odnotowano niekorzystne zjawisko spadku szansy przejścia z umowy na czas określony na czas nieokreślony. W 2011 roku blisko 43 proc. pracujących na podstawie umowy na czas określony dwa lata wcześniej miało pracę na czas nieokreślony (*Diagnoza społeczna 2013*:126). Analiza danych zaprezentowanych w *Diagnozie Społecznej 2013* wskazuje również, że ryzyko bezrobocia osób pracujących na podstawie kontraktów niebędących umową o pracę wzrosło w okresie 2011-2013. Najwyższe ryzyko trafienia do zasobu bezrobocia dotyczyło osób pracujących na umowy na czas określony. W tym przypadku odnotowano wzrost z około 6,9 proc. do 9,2 proc.

3. Elastyczność zatrudnienia w ocenie aktywnych zawodowo- wyniki badań

Z badań opinii społecznej wynika, że w ciągu ostatnich pięciu lat niepełna 1/3 aktywnych zawodowo dorosłych Polaków tj. 31 proc. przynajmniej raz zmieniało miejsce pracy (CBOS 2013). Warto przy tym dodać, że we wspomnianym okresie miejsce zatrudnienia zmieniali przede wszystkim najmłodsi pracujący – w wieku od 18 do 24 lat (54 proc. z nich przynajmniej raz zmieniała pracę) oraz od 25 do 34 lat (44 proc.).

Gotowość do zmiany miejsca pracy, podnoszenia kwalifikacji, szeroko rozumiana elastyczność staje się dla współczesnych pracodawców jedną z najbardziej pożądanych cech u pracowników.

Celem przeprowadzonego badania było ustalenie stanu wiedzy młodych pracowników na temat elastycznych form zatrudnienia oraz poznanie ich opinii na temat korzyści i wad stosowania tego typu rozwiązań. Niniejsze badanie miało charakter pilotażowy, umożliwiając zebranie wstępnych informacji odzwierciedlających ogólny poziom znajomości i akceptacji elastycznych rozwiązań na rynku pracy wśród młodych pracowników. W badaniu wzięło udział 43 pracowników w wieku do 35 lat, wśród nich przewagę

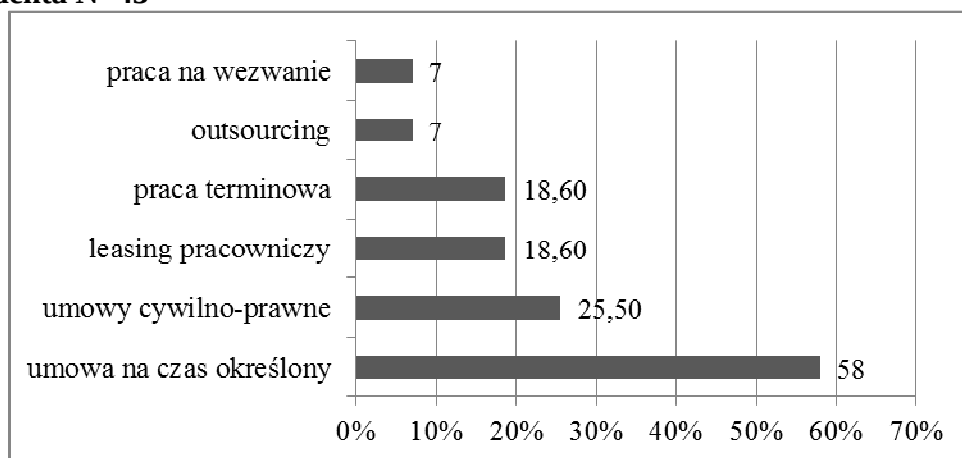
³ Ustawa z 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, Dz.U. 2009 nr 125 poz. 1035

stanowiły osoby do lat 29 (32 osoby). Jako narzędziem badawczym posłużono się kwestionariuszem ankiety obejmującym 10 pytań, wśród których znalazły się pytania zamknięte (z kafeterią odpowiedzi), półotwarte (z kafeterią odpowiedzi oraz wskazaniem „inne, jakie?”). Większość zastosowanych pytań dawała respondentowi możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi. W części metryczkowej kwestionariusza pytano respondentów m.in. o wiek, płeć oraz staż pracy.

W badanej populacji 75 proc. respondentów wskazało na staż pracy poniżej 5-ciu lat, pozostałe 25 proc. powyżej 5-ciu lat. Wyniki przeprowadzonego badania potwierdziły dużą popularność wśród pracodawców umów na czas określony (wykres 1).

Wykres 1

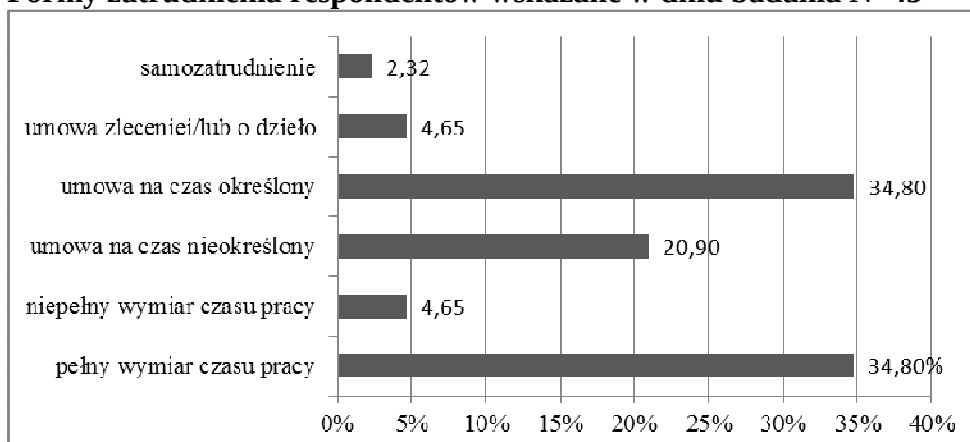
Rodzaje elastycznych form zatrudnienia stosowanych w firmie respondenta N=43



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

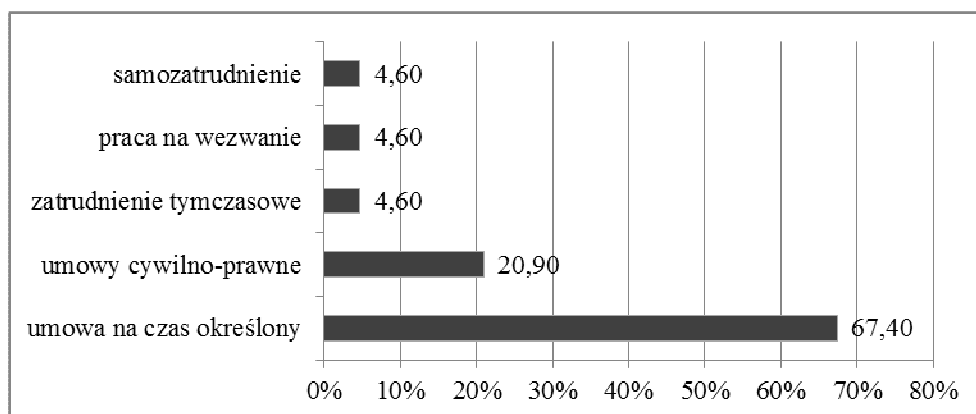
Warto zaznaczyć, że wśród elastycznych form, o które zapytano respondentów brak było wskazań potwierdzających stosowanie w ich miejscu pracy m.in. telepracy, work sharing czy job-sharing. Z *Diagnozy Społecznej 2013* wynika, że zakres stosowania mniej stabilnych form pracy jest skorelowany z wiekiem. Im młodsze osoby, tym częstsza praca na czas określony. W pewnym zakresie potwierdzają to dane zaprezentowane na wykresach 2 oraz 3 odzwierciedlające z jednej strony obecną formę zatrudnienia oraz elastyczne formy pracy respondentów z ostatnich dwóch lat. Jak widać na wykresie 3 ponad 67 proc. respondentów doświadczyło w ostatnich dwóch latach pracy w oparciu o umowę na czas określony, zaś blisko 21 proc. pracowało w tym okresie na podstawie umów cywilno-prawnych.

Wykres 2

Formy zatrudnienia respondentów wskazane w dniu badania N=43

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Wykres 3

Elastyczne formy zatrudnienia respondentów w ciągu ostatnich dwóch lat N=43

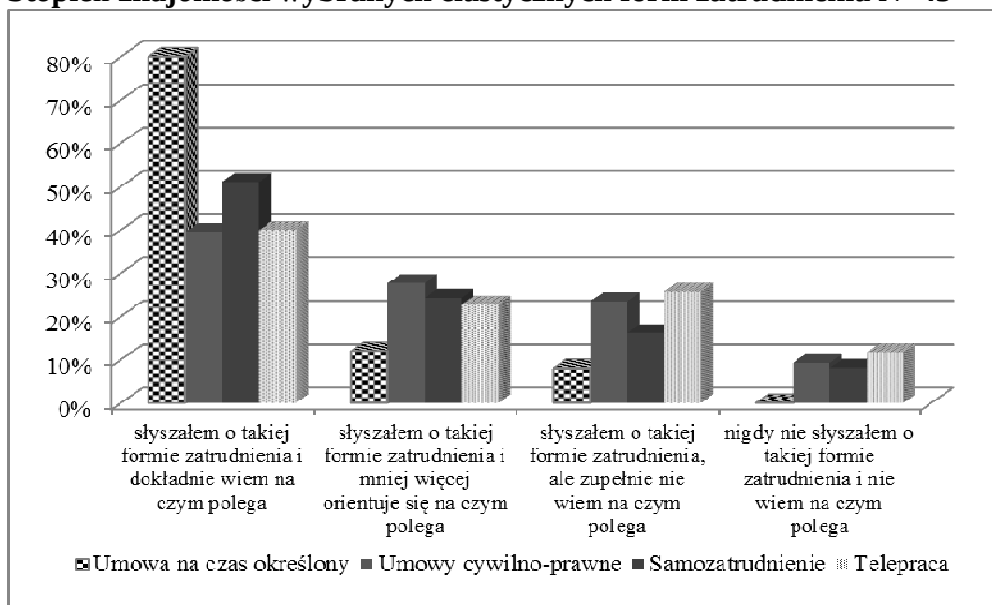
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

W grupie elastycznych form zatrudnienia, które respondenci mogli wskazać obok uwzględnionych na wykresie 3, znajdowały się również outsourcing, praca terminowa, telepraca, job –sharing (podział stanowiska pracy), work- sharing (podział pracy). Żadna z wymienionych form zatrudnienia nie została wskazana przez respondentów. Uzyskane wyniki badań pokazały nie tylko brak doświadczenia respondentów z tego typu formami zatrudnienia na rynku pracy, ale również niski stopień ich znajomości. Wyjątkiem są tutaj masowo stosowane przez polskich pracodawców umowy na czas określony, znane

przez 92 proc. respondentów, przy czym blisko 80 proc. z nich wskazało, iż dokładnie wie, na czym polega ta forma zatrudnienia. Natomiast pozostałe 12 proc. zakresliło odpowiedź, że mniej więcej orientuje się (wykres 4a).

Wykres 4a

Stopień znajomości wybranych elastycznych form zatrudnienia N=43

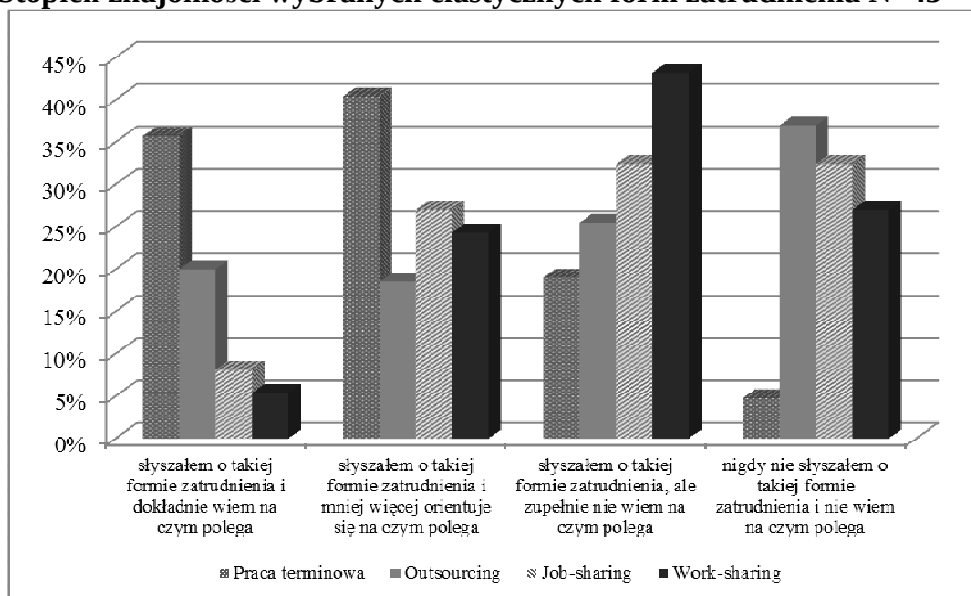


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Analiza materiału empirycznego wskazuje również, iż niespełna 8 proc. respondentów słyszało o umowach na czas określony, natomiast nie orientuje się na czym polegają. Ponadto zwraca uwagę fakt, iż niemal połowa badanych uznała, że posiada pełną wiedzę na temat samozatrudnienia, natomiast 25 proc. mniej więcej orientuje się na czym ono polega. Według zebranych danych telepraca jest dla większości respondentów (63 proc.) znaną elastyczną formą zatrudnienia, natomiast 40 proc. z nich wskazało, że wie na czym polega. O ile stopień znajomości wspomnianych elastycznych rozwiązań stosowanych na polskim rynku pracy jest wśród badanych młodych pracowników stosunkowo wysoki, to w przypadku kolejnych form pracy sytuacja kształtuje się nieco odmiennie (wykres 4b).

Wykres 4b

Stopień znajomości wybranych elastycznych form zatrudnienia N=43



Zródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Najmniej znanymi nietypowymi formami zatrudnienia są outsourcing, job-sharing oraz work-sharing. Wyniki zrealizowanych badań pokazują, iż w świadomości badanych młodych pracowników spośród elastycznych form zatrudnienia, o których mowa powyżej, najmocniej ukorzeniła się praca terminowa. Słyszało o niej ponad 70 proc. badanych. Natomiast ponad 43 proc. respondentów zadeklarowało, że co prawda słyszało o work sharing, ale nie ma żadnej wiedzy w tym zakresie, natomiast 27 proc. nie słyszało o tej formie zatrudnienia, i nie wie na czym polega. W przypadku job-sharing według deklaracji respondentów blisko 65 proc. z nich nie posiada wiedzy na ten temat, przy czym ponad 32 proc. badanych słyszało o podziale stanowisk pracy między pracowników. Równie niski poziom wiedzy prezentują respondenci, jeśli chodzi o outsourcing. Według wskazań 37 proc. nigdy nie słyszało o nim, natomiast 25 proc., co prawda słyszało, ale zupełnie nie wie na czym polega.

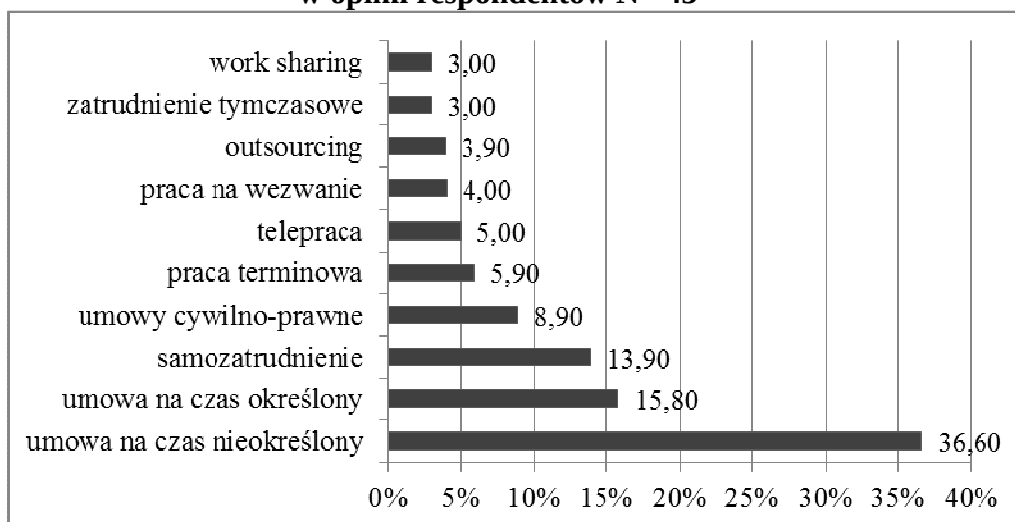
Warto jednakże podkreślić, że przeprowadzone badania pozwoliły uzyskać jedynie materiał empiryczny stanowiący wstępne rozpoznanie poziomu wiedzy respondentów o elastycznych formach zatrudnienia. W konsekwencji niektóre wyniki wymagałyby dalszego pogłębionego badania. Dotyczy to między innymi stopnia znajomości samozatrudnienia, czyli prowadzenia samodzielnie działalności gospodarczej będącej alternatywą dla pracy na etacie. Można przypuszczać, że deklarowany wysoki poziom wiedzy respon-

dentów na temat samozatrudnienia wymagałby dalszego rozpoznania w związku z tym, że niespełna 5 proc. z badanych wskazało, że w ciągu ostatnich dwóch lat funkcjonowało na rynku pracy prowadząc własną działalność gospodarczą.

Wyniki niniejszych badań pokazują również niezmienną atrakcyjność umów na czas nieokreślony. Mimo rosnącej świadomości konkurencji na rynku pracy i konieczności zwiększonej mobilności ze strony pracowników, umowa na czas nieokreślony znalazła się na pierwszym miejscu w rankingu najbardziej atrakcyjnych form zatrudnienia wskazanych przez respondentów. W dalszej kolejności badani wskazali umowy na czas określony oraz samozatrudnienie (wykres 5).

Wykres 5

**Najbardziej atrakcyjne formy zatrudnienia dla pracownika
w opinii respondentów N= 43***



* respondent mógł wskazać maksymalnie 5 odpowiedzi

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Wybór umowy na czas nieokreślony jako najbardziej pożądanej formy zatrudnienia nie zaskakuje w świetle odpowiedzi na pytanie o to, jakie cechy mogą stanowić wyznacznik atrakcyjnej pracy. Zdecydowana większość respondentów tj. 80 proc. uznała za bardzo istotne cechy zatrudnienia: stałość wynagrodzenia, pewność zatrudnienia, korzystne warunki socjalne, dużą ochronę prawną, stałe godziny pracy. Dla blisko 45 proc. respondentów wśród istotnych cech decydujących o atrakcyjności zatrudnienia znajduje się niezależność i swoboda w podejmowaniu decyzji.

Najmniej istotne w opinii respondentów z punktu widzenia atrakcyjności pracy są swoboda ustalania godzin pracy- 23 proc., możliwość wyboru

miejsca wykonywania obowiązków pracowniczych- 18 proc., czy też możliwość pracy w domu 5 proc. Respondenci zapytani o to, jakie korzyści związane są z elastycznym forami zatrudnienia, wskazali przede wszystkim na możliwość aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i/lub niepełnosprawnych, w dalszej kolejności lepszą organizację czasu oraz pogodzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi (wykres 6).

Wykres 6

Korzyści związane z pracą na zasadach elastycznego zatrudnienia w opinii respondentów N= 43*



* respondent mógł wskazać maksymalnie 5 odpowiedzi

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Z zebranego materiału badawczego wynika również, że jedynie 4 proc. badanych nie widzi żadnych korzyści związanych z elastycznymi formami zatrudnienia. Respondenci zostali poproszeni o ustosunkowanie się do stwierdzeń charakteryzujących zatrudnienie w elastycznych formach. Spośród zebranych wyników na uwagę zasługuje kilka. Z jednej strony respondenci zgodzili się ze stwierdzeniami, że elastyczne formy zatrudnienia:

- 1) stwarzają szanse na godzenie pracy zawodowej z obowiązkami pozazawodowymi -78 proc.,
- 2) ułatwiają zdobywanie doświadczenia zawodowego- 64,8 proc.,
- 3) ułatwiają kobietom powrót na rynek pracy-56,7 proc.,
- 4) dają możliwość posiadania kilku źródeł dochodu jednocześnie- 70 proc.

Z drugiej strony badani młodzi pracownicy zwrócili uwagę również na negatywne konsekwencje, jakie towarzyszą elastyczności zatrudnienia. Przede wszystkim respondenci zgodzili się ze stwierdzeniami, iż:

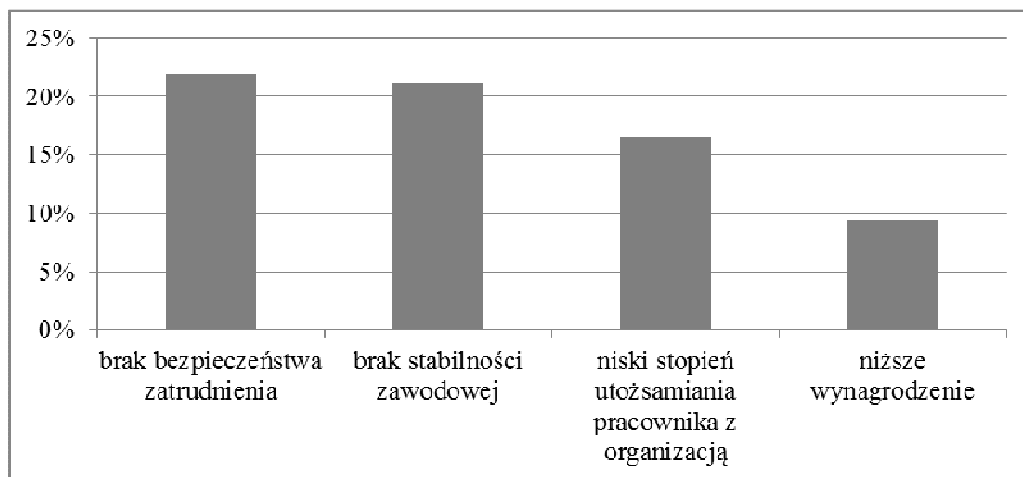
- 1) elastyczne formy zatrudnienia są równoznaczne z łatwym procesem zatrudniania, ale i zwalniania pracowników- 76 proc.,
- 2) elastyczność zatrudnienia jest równoznaczna z brakiem stałości dochodów- 66 proc.,
- 3) elastyczne formy zatrudnienia są jednoznaczne z brakiem wystarczającej opieki socjalnej- 58 proc.,
- 4) elastyczność oznacza niepewność zatrudnienia- 67 proc.

Wyrazem największych obaw potwierdzonych w przeprowadzonych badaniach, jest brak pewności i stabilności zatrudnienia w związku z tym, że atypowe formy pracy mogą mieć charakter silnie tymczasowy. Zgodnie z postanowieniami Dyrektywy (1999/70/WE)⁴, stosowanie umów okresowych nie może prowadzić do ich nadużywania i nieuzasadnionego eliminowania zatrudnienia stałego, a więc formy korzystniejszej dla pracowników. Jak wspomniano wcześniej w Polsce utrzymuje się wśród pracowników wysoki udział zatrudnionych na podstawie umów na czas określony.

Respondenci zwrócili uwagę na to, że praca na zasadach elastycznego zatrudnienia niesie ze sobą określone zagrożenia (wykres 7).

Wykres 7

Główne zagrożenia związane z elastycznym zatrudnieniem N=43



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

⁴ DYREKTYWA RADY 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)

W tym kontekście nie jest zaskoczeniem odpowiedź respondentów na pytanie, o to, w ramach jakiej formy chcieliby być zatrudnieni. Blisko 90 proc. wskazań dotyczyło umowy na czas nieokreślony. Zatem mimo zdecydowanie większej mobilności przestrzennej i kwalifikacyjnej przypisywanej osobom młodym, młodzi pracownicy opowiadają się za standardowym stosunkiem pracy dającym poczucie stabilizacji. Taki obraz sytuacji wynika z nadmiernego wykorzystywania umów na czas określony w Polsce. Przymus ciągłej elastyczności na rynku pracy oznacza dla pracowników konieczność coraz lepszej organizacji czasu, większej dbałości o kondycję psychofizyczną po to, aby sprostać coraz to nowym wyzwaniom zawodowym. Konkurowanie na rynku pracy poprzez umacnianie statusu pracownika, niesie ze sobą zwiększenie zakresu obowiązków oraz nierzadko wymusza rewizję aktualnych bądź przyszłych wyborów życiowych (Gableta 2003:133-134). W takich okolicznościach realnym staje się naruszenie równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym. Jak podkreśla S. Borkowska, mimo formalnego skracania czasu pracy w Unii Europejskiej, w praktyce często ulega on nieformalnemu i dodatkowo nieopłacalnemu wydłużaniu (Borkowska 2004:56). W konsekwencji odnotowywana jest narastająca w pewnym zakresie niechęć pracowników do zwiększenia elastyczności na rynku pracy.

Zakończenie

Niestandardowe formy zatrudnienia stały się trwałym elementem polskiego rynku pracy, czego odzwierciedleniem jest między innymi wysoki wskaźnik zatrudnienia w oparciu o umowy na czas określony. Wzrost zainteresowania pracodawców nietypowymi formami zatrudnienia, wynika przede wszystkim z konieczności dostosowania strategii firm do złożonego i zmiennego otoczenia rynkowego. Zwłaszcza w okresie kryzysu gospodarczego rośnie znaczenie rozwiązań umożliwiających swobodne dostosowanie trybu i czasu pracy do zmniejszającego się popytu globalnego. Z jednej strony taki kierunek zmian jest zatem efektem obiektywnych przeobrażeń zachodzących w gospodarce. Z drugiej jednak strony coraz powszechniejsze są obawy dotyczące ochrony pracowników zatrudnionych w niestandardowych formach stosunku pracy. Przeprowadzone badania ankietowe jednoznacznie potwierdzają dużą popularność wśród pracodawców elastycznych form zatrudnienia, głównie umów na czas określony. Respondenci reprezentujący grupę młodych pracowników dostrzegali szereg zalet płynących z elastyczności zatrudnienia, jednakże znamienne jest to, że wśród głównych zagrożeń wskazali brak stabilności zawodowej i bezpieczeństwa związanego z elastycznym zatrudnieniem. Szczególnie dotkliwy jest brak stabilności zawodowej, gdyż w sposób zasadniczy utrudnia podejmowanie szeregu decyzji życiowych. W tym kontekście nie zaskakuje fakt, że młodzi ludzie opowiadają się za

standardowym stosunkiem pracy dającym poczucie stabilizacji. Zasadniczy dylemat na rynku pracy odnosi się do konieczności znalezienia równowagi pomiędzy stabilnością zatrudnienia a zaletami, jakie daje elastyczność. Jak przyznaje Komisja Europejska wraz z ewolucją form pracy, należy zwrócić większą uwagę na kwestie równoważenia elastyczności i bezpieczeństwa zgodnie z koncepcją flexicurity.

Bibliografia:

1. Borkowska S., 2000, *Główne wyzwania wobec problemów pracy na przełomie wieków* [w:] *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*. (praca zbiorowa) IPiSS, Warszawa.
2. Borkowska S., 2004, *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS, Warszawa.
3. Carnoy M., Castells M., Benner C., 1997, *Labour market and employment practices in the age of flexibility. A case study of Silicon Valley*, „Internatonal Labour Review” No 1, vo.136.
4. DYREKTYWA RADY 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC).
5. *Elastyczne formy zatrudnienia*, 2010, Materiał dostępny na stronie http://ksu.parp.gov.pl/res/pl/pk/pakiety_informacyjne/05b/elastyczne_for_my_zatrudnienia.
6. Gableta M, 2003, *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wyd. AE, Wrocław.
7. Głogosz D., Machol-Zajda L. 2010, *Szanse szerszego wykorzystania elastycznych form pracy w polskich firmach* [w:] R. Cz. .Horodeński, C. Sadowska-Snarska (red.), *Uwarunkowania rynku pracy w Polsce. Aspekty regionalne*, WSE w Białymstoku, IPiSS, Białystok-Warszawa.
8. Karasek J., Cegielski R., Pacewicz P., Hałka P., Musiał A., 2009, *Redukcja kosztów-doraźna potrzeba, czy długofalowe działanie? Jak polskie przedsiębiorstwa podchodzą do optymalizacji kosztów*, KPMG.
9. Kryńska E., 2000, *Popyt na pracę w Polsce-tendencje i perspektywy* [w:] *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*. (praca zbiorowa) IPiSS, Warszawa.
10. Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 r., tekst jednolity: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.
11. *Mobilność i elastyczność zawodowa Polaków*, CBOS, komunikat z badań styczeń 2013.
12. *Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation* OECD Employment Outlook 2013.

13. Strzelecki P., Saczuk K., Grabowska I., Kotowska I.E. 2013, *Rynek pracy* [w:] *Diagnoza społeczna. Warunki i jakość życia Polaków*. Raport pod red. J. Czaplińskiego, T. Panka.
14. *Ustawa z 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców*, Dz.U. 2009 nr 125 poz. 1035.

Flexibility of Employment: Opportunity or Threat in Assessing Young Workers?

Summary

The average proportion of fixed-term contracts in Poland is two times higher than in the EU. It is estimated that in 2012 about 3.5 million Poles worked on the basis of flexible forms of employment. The flexibility of employment is gaining popularity among employers and arouses controversy among workers. On the one hand, employers want more flexibility in employment policies, on the other hand, workers and trade unions fear insecurity and instability associated with flexible forms of employment. This article, based on the results of the author's research, presents the level of knowledge and acceptance of flexible forms of employment among young workers.

Key words: labor market, flexible forms of employment, safety, fixed-term contracts.

Alicja Pałęcka
Uniwersytet Jagielloński
Wydział Filozoficzny
Instytuty Socjologii
email: alicja.palecka@uj.edu.pl

NIESTABILNE ZATRUDNIENIE JAKO PROBLEM SPOŁECZNY W POLSCE

Abstrakt

Artykuł zawiera analizę dwóch przeciwstawnych dyskursów dotyczących niestabilnego zatrudnienia w Polsce. Narracja pracodawców reprezentowana jest przez Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, natomiast NSZZ „Solidarność” reprezentuje tutaj zarówno pracowników, jak i bezrobotnych jako jedną kategorię „ludzi pracy”. Logiki krytycznego wyjaśniania jako strategia badawcza wywodząca się z poststrukturalnej teorii dyskursu, została wykorzystana do analizy dokumentów pochodzących z dwóch kampanii społecznych: „STOP umowom śmieciowym” (NSZZ „Solidarność”) i promocji elastycznego zatrudnienia i form pracy w województwach mazowieckim i małopolskim (ZPP). Dodatkowe wystąpienia cytowane są w celu ukazania dynamiki obu dyskursów.

Analiza ukazuje przeciwstawne strategie aktorów. Podczas gdy ZPP stosuje przede wszystkim logikę ekwiwalencji i fantazmatycznego wymiaru *beatific*, NSZZ powołuje się na wymiar *horrific* i buduje narrację na retoryce różnicy. Strategie te zmieniają się jednak radykalnie w momentach bezpośredniej konfrontacji.

Słowa kluczowe: niestabilne zatrudnienie, polska sfera publiczna, poststrukturalna teoria dyskursu.

Wprowadzenie

Niemal jedna trzecia zatrudnionych w Polsce pracuje w oparciu o umowy na czas określony. Ponadto jedna trzecia wszystkich zatrudnionych jest samozatrudniona – większość pozostaje w relacjach regulowanych kontraktami cywilnymi z większymi firmami, w których mają *de facto* status podobny pracownikom, ale bez bezpieczeństwa zatrudnienia i z ograniczonymi zabezpieczeniami socjalnymi (Trappmann 2011: 2). Ten obraz polskiego rynku pracy z 2011 roku ulega dalszemu wzmocnieniu w dyskursie, stając się polem walk politycznych. Bezrobocie między początkiem 2012 roku, a pierwszym półroczem 2013 roku wzrosło z ok. 12,6 proc. do ok. 14 proc.

(13,5 proc. według danych na maj 2013, *Miesięczna informacja o...* 2013). Równocześnie praca w oparciu o umowy cywilno-prawne jest coraz bardziej powszechna. W 2012 r. w podmiotach objętych kontrolami Państwowej Inspekcji Pracy, świadczyło pracę na podstawie umów cywilnoprawnych ponad 458 tys. osób, tj. 12,6 proc. ogółu pracujących w skontrolowanych podmiotach. Dla porównania, w 2011 r. odsetek ten wynosił 10,7 proc. w 2010 r. – 10,9 proc., a w 2009 r. – 9,5 proc.” (*Pełny zapis przebiegu...* 2013: 6). PIP zwraca uwagę na równoczesny wzrost liczby nieprawidłowości związanych z zastępowaniem umów o pracę umowami pozakodeksowymi, wskazując ten problem jako jeden z priorytetów w działalności kontrolnej i prewencyjnej. W 2010 r. 546,7 tys. Polaków wykonywało obowiązki wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych, czyli umów-zleceń i umów o dzieło. W 2011 r. takich osób było już ponad milion (1 mln 12,9 tys.) – donosi Gazeta Wyborcza (Sędrowicz 2013).

Organizacje pracownicze definiują sytuację jako poważny i narastający problem społeczny, natomiast zrzeszenia przedsiębiorców odpowiadają wspieraniem dalszego uelastyczniania form zatrudnienia. Antagonizm wyraźnie narasta, reprezentowany z jednej strony przez list otwarty prezesa ZPP do przewodniczącego NSZZ „Solidarność” Piotra Dudy, czy też, z drugiej strony, przez protesty skierowane wprost przeciwko zmianom w Kodeksie Pracy zgodnym ze stanowiskiem ZPP czy PKPP Lewiatan (aż do zawieszenia przez stronę związkową udziału w Komisji Trójstronnej 26 czerwca). Kwestia ta jest dzisiaj jedną z ważniejszych osi polaryzacji poglądów społecznych i politycznych i ma wielki potencjał mobilizowania ruchów społecznych. Śledzenie dyskursów wytwarzanych przez dwie strony konfliktu pozwala więc spekulować o nastrojach, podziałach i aliansach¹.

W artykule prześledzone zostaną charakterystyczne elementy dyskursów dotyczących niestabilnego zatrudnienia. Chodzi tu o dokumenty kampanii społecznych przeprowadzonych przez reprezentantów dwóch środowisk: pracowników i pracodawców. Z jednej strony będzie to więc projekt Związku Przedsiębiorców i Pracodawców „Elastyczni – nowocześni – skuteczni. Elastyczne formy zatrudnienia szansą na sukces” zrealizowany w województwie Małopolskim w 2012 i 2013 (uzupełniony tutaj elementami bliźniaczej akcji „Elastyczność na rynku pracy szansą na godzenie ról społecznych” w województwie Mazowieckim prowadzonej od początku 2012 roku)².

¹ Nie należy sądzić, że organizacje pracownicze z jednej, i pracodawców i przedsiębiorców z drugiej strony, są jedynymi uczestnikami konfliktu i producentami dyskursu na ten temat. Aktorami są też: rząd, media, organizacje lewicowe, konserwatywne i liberalne, etc., przy czym i wewnątrz tych grup stanowiska mogą być rozbieżne. Tutaj jednak skupię się na najbardziej wyrazistych i jednoznacznych stanowiskach i komunikatach.

² W roku 2013 realizowany jest projekt „Elastyczność szansą dla dolnośląskiego rynku pracy”, który nie będzie tutaj analizowany.

Z drugiej strony będzie to kampania „STOP umowom śmieciowym” NSZZ „Solidarność” uruchomiona jesienią 2012 roku. Przedsięwzięcia te zostały wybrane ze względu na ich równoczesność, zbliżoną formę i widoczność: w obu posłużono się billboardami, broszurami i spotkaniami szkoleniowymi.

Nie będzie tu wobec tego analizowana inna realizacja strony związkowej pod tym samym hasłem „STOP umowom śmieciowym” Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80”, zainaugurowana kilka miesięcy przed akcją „Solidarności”, w lipcu 2012 roku, która przybierała formę lokalnych pikiet. Nie będą też brane pod uwagę wystąpienia innych organizacji pracodawców, przy czym zaznaczyć trzeba, że ZPP jest organizacją zrzeszającą właścicieli małych i średnich firm. W sferze publicznej nie ma tej samej pozycji, co przeciwstawiany mu tutaj należący do Komisji Trójstronnej NSZZ „Solidarność” o długiej tradycji i prawdopodobnie znacznie wyższej rozpoznawalności. Użyteczne okaże się odniesienie do dyskursu Komitetu Obrony Pracowników jako organizacji potencjalnie komplementarnej wobec funkcji związków zawodowych³. Dyskurs KOP będzie wspomniany jedynie na marginesie po to, by ukazać alternatywę wobec strategii NSZZ „Solidarność”.

1. Strategia badawcza

1.1. Ontologia niestabilności

Sięgam tutaj po strategię badawczą wywodzącą się z poststrukturalistycznej teorii dyskursu (PDT), opartą przede wszystkim na pismach Ernesto Laclaua i Chantal Mouffe. Ich podstawowe twierdzenie o „niemożliwości społeczeństwa”, założenie o „radikalnej, strukturalnej niekompletności” (kontyngencji) systemów symbolicznych i relacji społecznych, stanowi podstawę dla ontologii społeczeństwa. Jest ono poprzecinane granicami unieumożliwiającymi integrację i utożsamienie się części z całością. *Nie istnieje zszyta przestrzeń właściwa «społeczeństwu», skoro to, co społeczne, samo pozbawione jest istoty*, twierdzą Laclau i Mouffe (2007: 102). *To, co społeczne, ma charakter otwarty i niestabilny* (Sierakowski 2007: XIV), dlatego „zsywanie” społeczeństwa może odbywać się jedynie w sferze dyskursu. Nieuchronne są więc polityczne walki pomiędzy aktorami w sferze publicznej o narzucenie partykularnej wizji całości.

Bardziej odpowiednią metaforą jest być może „wiązanie” (zamiast „zsywania”), ponieważ według Laclau i Mouffe hegemonia oznacza powiązanie różnorodnych interesów za pomocą jednego symbolicznego węzła. *Z niemożności ostatecznego ustabilizowania znaczenia wynika konieczność istnienia stabilizacji częściowych (...), do tego by móc różnicować, podważać*

³ Komitet Obrony Pracowników działa od 2012 roku, natomiast jako stowarzyszenie od stycznia 2013. Definiuje się jako *ponadpartyjna organizacja zrzeszająca wszystkich ludzi pracy, bez względu na przekonania polityczne i religijne*. Więcej: www.kop.org.pl.

i wywracać znaczenie, konieczne jest również istnienie jakiegoś znaczenia (Laclau, Mouffe 2007: 120). Znaczenie jest więc tymczasową stabilizacją dyskursu, „punktem węzłowym” ustanawianym w politycznej walce o (...) *skonstruowanie tego niemożliwego przedmiotu(...)*, jakim jest społeczeństwo (tamże). W niniejszej analizie prześledzimy dyskursywne sposoby, na jakie dwa różne środowiska wiążą interesy wielu grup w reprezentacje.

W tak pojętym niestabilnym systemie, jednostka czy grupa narażone są na doświadczenie dyslokacji. W sensie ontologicznym, dyslokacja jest bezpośrednią konsekwencją nieomknięcia porządków symbolicznych – każda tożsamość z konieczności jest więc w stanie permanentnej dyslokacji, która jednak wymaga ukrycia, zapoznania po to, by możliwe było funkcjonowanie tożsamości. Jason Glynos i David Howarth wskazują jednak także na ontyczne rozumienie pojęcia, tj. doświadczenie jednostki lub grupy niezgodne z dostępnymi symbolicznymi reprezentacjami, nie mieszczące się w istniejącym dyskursie (Glynos, Howarth 2007: 14). Właściwe opracowanie momentu dyslokacji może być elementem walki hegemonicznej. Oznacza to zbudowanie nowego porządku politycznego z głosów tych, których doświadczenie nie jest zgodne z dominującym dyskursem. Szkoła z Exeter wykształciła opartą na powyższych założeniach strategię badawczą, umożliwiającą rozpoznanie i śledzenie walk hegemonicznych. *[W] kategoriach analizy polityki, ta perspektywa umożliwia nam podkreślenie skonstruowanego i politycznego charakteru społecznej obiektywności* - piszą (Glynos, Howarth 2007: 11). Czerpie ona wiele ze strukturalistycznej językoznawczej tradycji, wykorzystując kategorie retoryczne do analizy symbolicznego włączania czy ekskluzji.

1.2. Logiki krytycznego wyjaśniania

Na podstawie ontologii PDT Glynos i Howarth wyznaczają typologię podstawowych logik: społecznych, politycznych i fantazmatycznych, *służących charakteryzacji, wyjaśnieniu i krytyce fenomenów społecznych* (Glynos, Howarth 2007: 8)⁴, które nie należą jednak do tego samego poziomu wyjaśniania. Logiki społeczne opisują podstawowy poziom praktyk, których zasady ustalane są w politycznej walce o hegemonię. Logiki polityczne

⁴ Już teraz warto zwrócić uwagę na ostatnią z wymienionych funkcji: krytykę. Istotnie, post-strukturalistyczna teoria dyskursu nie ucieka od normatywnego aspektu, który – czy tego chcemy, czy nie – towarzyszy opisom społeczeństwa. Jak zobaczymy niebawem, kategorie wskazane przez autorów z Exeter narzucają wartościującą interpretację analizowanych fenomenów, przy czym założenia te uwidaczniają się już na poziomie narzędzi, bezpośrednio wynikając z przyjętej ontologii. Opis normatywny jest więc usystematyzowany, nie jest natomiast czymś, co badaczka wprowadza *explicite* lub, co gorsza, *implicite* na ostatnim etapie analizy.

są więc wobec niego nadrzędne⁵. Analiza logik politycznych pozwala natomiast śledzić symboliczne strategie inkluzji i ekskluzji grup w politycznym projekcie, czy też możliwości wyrażania całości przez część. Jeden element symboliczny może stać się zwornikiem dla różnorodnych interesów. *Hegemonia jest po prostu polityczną katachrezą* - pisze Wiktor Marzec (2011: 191), a więc powiązaniem wielu odmiennych roszczeń jednym projektem politycznym, zastąpieniem reprezentacji różnych grup jednym dyskursem. Tutaj wprowadzić należy bliskie ideologii pojęcie logik fantazmatycznych, które wskazują sposoby, w jakie jednostki są angażowane w podtrzymanie lub obalanie hegemonii, czy też w jakie fundamentalna kontyngencja relacji społecznych jest ukrywana lub przeciwnie, demaskowana/ujawniana. Fantazje strukturyzują rzeczywistość związując, zwierając to, co nazywamy „rzeczywistością” (Žižek 2008: 44), nadając jej (fantazmatyczną) spójność.

Jak widać, założenie o przygodności i niemożliwości społeczeństwa pozwala analizować dynamikę walk hegemonicznych zamiast zastanych, statycznych stanów rzeczy. Narzędzia poststrukturalistycznej teorii dyskursu służą więc śledzeniu polityki, rozumianej jako (...) *stabilizowanie sensu w sferze publicznej* (Sierakowski 2007: XIV). Sensu niestałego, nieustannie zagrożonego naruszeniem, dyslokacją, przekształceniem, obaleniem na rzecz innego uprzywilejowanego znaczenia. Ustalanie punktów węzłowych odbywa się poprzez strategie retoryczne katachrezy, ekwiwalencji lub różnicy. *Głównym (...) narzędziem polityki okazują się praktyki dyskursywne, które konstruują tożsamość samego podmiotu politycznego dokonującego zmian, wiążąc ze sobą grupy, budując łańcuch równoważności między ich interesami* (Sierakowski 2007: X), a więc konstruując ekwiwalencję, a w następnym kroku katachrezę – czyli zastąpienie wielu powiązanych interesów jednym symbolicznym elementem reprezentującym je wszystkie. Ekwiwalencja dotyczy pozytywnego wymiaru tożsamości (określa to, co jest wspólne), któremu jednak towarzyszy zazwyczaj retoryka różnicy, negatywne, antagonistyczne odniesienie, wskazanie wroga, wyznaczenie granic poza którymi przebywają Obcy.

Jak już zostało powiedziane, odmienne dyskursy konkurują ze sobą o hegemonię, dominująca reprezentacja jest więc nieustannie zagrożona retoryką stosowaną przez grupy wysuwające własne żądania. Skuteczność hegemonicznego dyskursu można ocenić m.in. na podstawie jego zdolności do wchłaniania kolejnych politycznych żądań – nie wszystkie są bowiem radykalne (tj. kontestują fundamentalną zasadę reżimu, postulując nową organizację norm społecznych) lub hegemoniczne (tj. generalizują różnorodne żądania w jednej symbolicznej reprezentacji) (Glynos, Howarth 2007: 116). Prawdziwe zagrożenie dla aktualnej hegemonii pojawia się wraz z wyłonie-

⁵ Element przekraczania reżimu zasad przez praktyki społeczne i ich wpływu na praktyki polityczne nie zostanie tutaj poruszony. Patrz: Glynos, Howarth 2007.

niem się dyskursów, które są zarówno radykalne, jak i hegemoniczne. Właśnie tę sytuację obserwujemy obecnie w polskiej sferze publicznej: hegemoniczny dyskurs reprezentowany w niniejszej analizie przez Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, zagrożony jest przez radykalną retorykę organizacji pracowniczych. Wymienione mechanizmy czy zabiegi retoryczne są elementami logik politycznych. Logiki fantazmatyczne są natomiast tym, co wzmacnia hegemonię w tym sensie, że pozwala zakryć momenty dyslokacji i utrzymać reżim praktyk – tak ujawnia się ideologiczny wymiar logik fantazmatycznych. Glynos i Howarth przeciwstawiają mu wymiar etyczny, który oznacza aktywne rozpoznanie momentu dyslokacji i pęknięcia struktury społecznej, co musi wiązać się z kontestacją obowiązującego dyskursu i potencjalną przemianą reżimu.

Ponadto logiki fantazmatyczne można opisać według jeszcze jednej, niezależnej od opisanej wyżej, charakterystyki. Chodzi o „błogi” (*beatific*) i „straszliwy” (*horrific*) wymiar fantazji, które porównać możemy do potocznych kategorii kija i marchewki, wizji pożądanego stanu rzeczy oraz dyscyplinującej wizji zagrożenia, aktualnego lub ewentualnego, od którego hegemon obiecuje nas uchronić. Jak zobaczymy, badana tu retoryka organizacji pracodawców opiera się przede wszystkim na pozytywnych odniesieniach: zarówno w sferze fantazji, jak i tworzenia tożsamości. Wymiar negatywny – wskazanie wroga (jako logika polityczna) oraz zagrożenia (logika fantazmatyczna) jest na ogół wypierany, sięga się do niego jedynie w sytuacjach otwartej konfrontacji. W odmienny sposób funkcjonuje dyskurs organizacji pracowniczych. NSZZ „Solidarność” nie tworzy żadnej „błogiej” wizji porządku społecznego, projektuje natomiast jedynie „straszliwy” fantazmat. Dlatego komplementarna okazuje się retoryka Komitetu Obrony Pracowników, w której pojawia się „błoga” wizja wspólnoty.

2. Retoryki niestabilnego zatrudnienia⁶

Dogodnym punktem wyjścia dla strategii badawczej logik krytycznego wyjaśniania jest „problematyzacja problematyzacji” dokonanych przez

⁶ Wybór określenia dla pracy na podstawie umów cywilno-prawnych polegał tutaj na kompromisie. Dostępne i szeroko używane określenia: elastyczne zatrudnienie i umowy śmieciowe – są nazwami mocno nacechowanymi normatywnie, stosowanymi przez dwie przeciwstawne, opisywane tutaj grupy. „Niestabilne zatrudnienie” nie jest doskonałym wyborem, ponieważ jest to nadal pojęcie z arsenału organizacji pracowniczych, czemu łatwo zarzucić stronniczość, aczkolwiek o łagodniejszym wydźwięku. Tutaj zaznaczyć można, że „Solidarność” mówiąc o umowach śmieciowych zalicza do nich właśnie umowy cywilno-prawne oraz „fałszywe samozatrudnienie”, natomiast nie umowy na czas określony (Oświadczenie w sprawie...). ZPP nazywa elastycznym zatrudnieniem umowy cywilno-prawne, umowy na czas określony, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu, pracę tymczasową, leasing pracowniczy, job-sharing, tele-pracę (Reck, Wieczorek 2012; Budrowski 2012).

głównych aktorów wybranego zagadnienia, wykazanie ich historycznej przygodności (patrz: Howarth, Griggs 2005: 2; Marzec 2011: 189). Tutaj będzie to problematyzacja rynku pracy. Niniejsza analiza dotyczy wąskiego tematu elastycznego zatrudnienia w Polsce, które najważniejsi aktorzy sceny politycznej (w przyjętym tutaj szerokim znaczeniu) problematyzują na zgoła odmiennie, przeciwstawne sposoby, w pewnym sensie stawiając sobie nawzajem pytania o dowody legitymizacji.

2.1 Problematyzacja

Glynos i Howarth proponują ruch problematyzacji za Foucault'em, który jego cel widział jako analizę proponowanych przez daną politykę rozwiązań problemów, ale też obserwację, jak rozwiązania konstruowane są w odpowiedzi na specyficzne definicje owych problemów (Foucault 1997: 118–19). Zazwyczaj to badacz stawia pytania wobec obserwowanych praktyk; jednakże w tym wypadku potraktuję przeciwstawne problematyzacje rynku pracy jako pytania stawiane sobie nawzajem przez reprezentacje pracodawców i pracowników. Wskazywane w założycielskich dokumentach przyczyny powołania czy funkcjonowania danej organizacji ujawniają problematyzację rynku pracy. W każdym z omawianych przypadków rynek pracy nie jest definiowany bezpośrednio, lecz przez charakterystykę jednostki – jej relacji z pracą lub przeszkód, z jakimi się boryka podejmując aktywność ekonomiczną.

I tak w centrum programu NSZZ „Solidarność” (...) znajduje się *pracownik, który ma zagwarantowaną swobodę korzystania ze wszystkich podstawowych praw człowieka i praw socjalnych, wśród których prawo do wolności i godności wysuwają się na pierwszy plan (Deklaracja programowa 2007)*. Praca jest podstawowym elementem tożsamości jednostki, a prawo do pracy oraz do zrzeszania się jest prawem człowieka – niewydolność władz w sferze chłonności rynku pracy czy działania pracodawców mające uniemożliwić tworzenie i przynależenie do związków zawodowych są więc podstawowymi problemami stojącymi przed „Solidarnością”. Centralne miejsce pracy w życiu jednostki oznacza, że związki zawodowe stają zarazem w obronie osób bezrobotnych – brak pracy jest z tej perspektywy podstawowym czynnikiem wykluczenia, a niemożność zbudowania tożsamości człowieka pracy jest przyczyną nieuchronnej anomii. Pracownik jest zagrożony wyzyskiem, niestabilnością ekonomiczną i socjalną, naruszane jest jego prawo do pracy, prawo do bezpieczeństwa, prawo do zrzeszania się.

Jeśli w deklaracji „Solidarności” wyraźna jest ekwiwalencja między ludźmi pracy i bezrobotnymi, manifest KOP idzie jeszcze dalej: obrona „wszystkich ludzi pracy” to walka o poprawę bytu (...) *pracowników, rolników, osób samotnie wychowujących dzieci, seniorów, dzieci, osób bezrobot-*

nych, niepełnosprawnych i wszystkich potrzebujących (kop.org.pl). Praca ponownie jest osią dla tożsamości i biografii. Organizacja mająca w nazwie „obronę pracowników” stawia sobie cele związane z szeroko rozumianą polityką socjalną i tworzeniem społeczeństwa obywatelskiego. Inaczej pozycjonowana jest jednostka w manifestie ZPP. Tutaj przedsiębiorcy i pracodawcy, właściciele małych i średnich firm, powołują stowarzyszenie we własnym imieniu; nie nazywają kolejnych grup, w których obronie mają występować. Organizują się dla realizacji własnych interesów, które równoznaczne są z interesami całego kraju: realizacja postulatów ZPP *przyczyni się do szybkiego rozwoju (...) przedsiębiorstw i Polski (Manifest...)*. Jednostki zrzeszone i reprezentowane przez ZPP są *fundamentem, na którym stoi polska gospodarka*, *tworzą miejsca pracy, wytwarzają 60% PKB (Manifest...)*. Problemy, z którymi zmagają się osoby przedsiębiorcze wynikają ze złej organizacji państwa, prawa i biurokracji.

Jedna grupa zostaje nazwana wprost w dokumentach NSZZ i ZPP: ludzie, którzy (...) *po procesach transformacji ustrojowej nie mogą odnaleźć się w nowej rzeczywistości (Deklaracja...)*. „Solidarność” chce dla nich szczególnej opieki państwa, kiedy ZPP widzi w ich *różnych zabobonach i teoriach spiskowych* jedną z przeszkód rozwoju (Manifest...).

Rzec można, że omawiane grupy poruszają się więc w różnych paradygmatach: funkcjonalnym i konfliktowym. Pracodawcy mówią o komplementarnych zadaniach, jakie w społeczeństwie mają wypełnić poszczególne kategorie (przy czym rząd nie wypełnia swojego w sposób właściwy, pewne grupy stanowią natomiast niefunkcjonalną podklasę), natomiast pracownicy używają pojęć wyzysku, niesprawiedliwości i nierówności. Dalsza analiza pokaże, że rzeczywiście przedstawiciele pracodawców i pracowników zdają się mówić odmiennymi językami.

2.2. Wszyscy jesteśmy klasą średnią

Fantazmat właściwy stronie pracodawców to „mit klasy średniej”, wizja płaskiej struktury społecznej, w której pracodawcy i pracownicy mają te same interesy. Z drugiej strony organizacje pracownicze mniej czy bardziej bezpośrednio odwołują się do klasycznej marksowskiej wizji konfliktu klasowego. Na tych podstawach konstruowane są odmienne strategie retoryczne. Podczas gdy NSZZ „Solidarność” i KOP odbudowują tożsamość pracowniczą konstruując zarówno logiki ekwiwalencji, jak i różnicy, ZPP buduje wyłącznie pozytywny program. W dokumentach i materiałach informacyjnych Związku nie pojawiają się wskazania przeciwników wobec których pracodawcy odróżniają się. W publikacji „Elastyczne formy zatrudnienia” czytamy więc, że przynoszą one (...) *korzyści zarówno pracodawcom, jak i pracownikom, którzy, chcąc sprostać obowiązkom osobistym, nie zostaną pozbawia-*

ni możliwości zarobkowania, a pracodawcy nie zostaną narażani na utratę fachowców, z pracy których chcieliby korzystać w dalszym ciągu (Reck, Wieczorek 2012: 9), a w broszurze „Elastyczny rynek pracy” wskazuje się, że dzięki takim formom (...) i pracodawcy, i pracownicy, będą w stanie prościej, efektywniej i bardziej ugodowo kształtować relacje (Budrewicz 2012: 5). Kiedy interesy obu grup są utożsamione, mamy do czynienia z pierwszą ekwiwalencją. Wzmocnieniem tej retoryki jest wykazanie, iż odmienne cele mogą być zgodnie osiągnięte tym samym środkiem, popularyzacja elastycznych form zatrudnienia ma bowiem służyć temu, by *pracodawcy znajdowali właściwych pracowników, a pracownicy – satysfakcjonującą ich pracę* (Budrewicz 2012: 5). Konkretnym postulatem projektującym zmianę praktyk społecznych jest obniżenie kosztów pracy, co ponownie opisywane jest jako interes obu grup (*problem polega na tym, aby pracodawcę stać było na inwestycję, jaką jest pracownik* (Budrewicz 2012: 5).

Publikacje projektu ZPP służą wyraźnemu włączaniu dalszych szczegółowych grup pod jedną symboliczną reprezentacją elastycznego pracownika, i to grup spotykających się z największymi trudnościami na rynku pracy: osoby w wieku 20–25 lat, kobiety, osoby niepełnosprawne. Elastyczny rynek pracy jest tu odpowiedzią na potrzeby inwestujących w pracowników pracodawców, młodych wchodzących na rynek pracy, kobiety chcące pogodzić karierę z opieką nad członkami rodziny oraz pozostających w domach niepełnosprawnych. „Młodzi na rynku pracy” to może najważniejsza kategoria i bohaterowie obu narracji. Skuteczne przypisanie jej do któregoś z konkurencyjnych dyskursów wydaje się strategicznie istotne dla opisywanych tu aktorów. W publikacjach obu organizacji (ZPP i NSZZ „Solidarność”) kładzie się nacisk na tę właśnie grupę, z podkreśleniem szczególnych uwarunkowań pracy. Autor mazowieckiej edycji broszury ZPP poświęca cztery akapity wstępu (z dziesięciu) wyjaśnieniu specyficznej sytuacji ludzi młodych na rynku pracy: pytanie przy okazji rozpoczynania pierwszej pracy jest takie – czy to jest z założenia także ostatnia praca? Bo jeśli nie, to może nie warto upierać się przy umowie o pracę na czas nieokreślony. Przy każdej innej umowie realne możliwości utraty pracy są podobne do zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej, a różnica jest taka, że łatwiej zacząć (Budrewicz 2012: 6).

Nieobecność logiki różnicy w strategii retorycznej ZPP wynika prawdopodobnie z uprzywilejowanego statusu dyskursu uelastyczniania zatrudnienia. Analizując jedynie wewnętrzne zależności między omawianymi dyskursami, abstrahując od zewnątrz (przekazów medialnych, działań rządu, opinii publicznej) zauważymy, że stroną dyktującą problemy do rozstrzygnięcia są reprezentanci pracodawców. Wysokie koszty pracy są tego rodzaju tematem, który podjęty przez stronę pracowniczą, musi zostać przez nią wy-

jaśniony czy obalony, czemu m.in. ma służyć kampania „STOP umowom śmieciowym” („Tygodnik Solidarność” 2012:4-5). Między logikami ekwiwalencji i różnicy zachodzi dynamiczna relacja, a tożsamości nie formują się na podstawie tylko jednej z nich. W dyskursie ZPP jest więc miejsce dla wroga czy obcego, choćby *implicite*. Wróg wymieniony jest w opisanym wyżej manifeście (źle zorganizowane państwo, klasa polityczna oraz ludzie *nie mogący się odnaleźć w rynkowej rzeczywistości*, który jednak jest skierowany do osób (potencjalnie) zrzeszonych. „Domyślny” wróg ujawnia się w nieregularnych, „nieprogramowych”, często emocjonalnych wystąpieniach: w liście otwartym prezesa ZPP do Piotra Dudy oraz podczas konferencji będących elementem omawianej tu kampanii. Za sprawą działań organizacji pracowniczych hegemoniczna pozycja dyskursu „powszechnej klasy średniej” została zachwiana, jednak wysiłek kontestacji wciąż leży po stronie NSZZ, KOP, etc. Pozytywny projekt tożsamości nie odnoszącej się *explicite* do wrogów jest przywilejem hegemonii. Po drugiej stronie do wykonania jest znacznie cięższa praca.

2.3. Niedokończona ekwiwalencja

Jeśli dyskurs ZPP opiera się na modelu funkcjonalnym, wizja społeczeństwa, do której odnoszą się organizacje pracownicze jest wyraźnie konfliktowa, konstruowanie tożsamości pracowniczej odbywa się m.in. przez wskazanie wrogów (klasowych), którymi są pracodawcy i władza. *Z roku na rok pracodawcy notują coraz większe, rekordowe zyski, a pracownicy ubożeją*, w tym czasie zaś premier popełnia kolejne błędy, a państwo polskie nie wywiązuje się ze zobowiązania promowania stabilnego zatrudnienia, które jest obowiązkiem członków Unii Europejskiej – mówi przewodniczący NSZZ Piotr Duda (*Nie chcemy dyskryminacji...* 2012). Stosowanie umów śmieciowych, a tym samym sprzyjanie upowszechnieniu elastycznego zatrudnienia w jego patologicznych formach, jest jednoznacznym opowiedzeniem się przeciwko ludziom pracy. Tak wskazani przeciwnicy *niszczą rynek pracy, niszczą gospodarkę i niszczą każdego z zatrudnionych w ten sposób pracowników* (tamże).

Podczas gdy łącząc interesy pracodawców i pracowników ZPP posługuje się „mocną” ekwiwalencją, to samo zadanie jest dla NSZZ o tyle trudne, że jako związek zawodowy, „Solidarność” formalnie reprezentuje jedynie pracowników zrzeszonych, a więc zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Umowy cywilno-prawne i praca tymczasowa pozostawały poza zasięgiem związku dopóki tradycyjnie uzwiązkowane zawody nie zostały zagrożone tego typu zatrudnieniem⁷. Co więcej, przy jednym z najniższych w Europie

⁷ Chodzi m.in. o stopniowe zastąpienie lub uzupełnianie umów kodeksowych kontraktami cywilno-prawnymi

wskaźników przynależności pracowników do związków zawodowych – rzędu proc. według sondażu CBOS (*Członkostwo...* 2013) – zyskanie istotności i słyszalnego głosu, poszerzenie zasięgu i bazy społecznej jest zadaniem samym w sobie. Tymczasem narracja „Solidarności” tylko sporadycznie wskazuje reprezentowane grupy, charakteryzując je przede wszystkim na podstawie umowy zawartej z pracodawcą. Dalsze charakterystyki, poprzez które konstruowana jest ekwiwalencja, pojawiły w późnych wystąpieniach przewodniczącego NSZZ, m.in. analizowanym tu przemówieniu podczas zjazdu Platformy Oburzonych. Są to więc emigranci, bezrobotni, ubodzy pracujący, uczciwi pracodawcy (zatrudniający zgodnie z Kodeksem Pracy) (Duda 2013). Podobnie jak ZPP, NSZZ kieruje przekaz do młodych, inaczej jednak projektuje tę grupę. Jeśli w mazowieckiej broszurze pisze się o ludziach, którzy (...) *nie mają jeszcze dzieci, kredytu mieszkaniowego i rodziców w podeszłym wieku* (Budrewicz 2012: 5), Piotr Duda mówi o braku i wyrzeczeniach: *Ludzie dopiero przed trzydziestką zaczynają płacić składki na swoją emeryturę. Tymczasem pracują ponad miarę, w ciągłym zagrożeniu utraty pracy, nie mogą wziąć kredytu na mieszkanie, boją się mieć dzieci (Nie chcemy dyskryminacji 2012: 5)*. W tych dwóch wypowiedziach rysuje się istotna różnica między dyskursami pracodawców i pracowników. ZPP mówi językiem ludzi wolnych i mających swobodę w realizacji marzeń, planów i ambicji, świadomie odkładających w czasie założenie rodziny, wybierających elastyczne formy pracy i zatrudnienia ze względu na ich zgodność ze stylem życia. Z drugiej strony toczy się narracja w imieniu tych, których biografie są dowodem przepaści pomiędzy normą społeczną, planami i marzeniami (usamodzielnienie się, założenie rodziny, urodzenie dziecka, kupienie własnego mieszkania na kredyt) z rzeczywistymi możliwościami ich realizacji; jest to narracja osób o niestabilnej sytuacji finansowej, bez zabezpieczeń społecznych, poczucia bezpieczeństwa i długoterminowych planów – narracja prekariuszy⁸.

2.4. Prekarność jako dyslokacja

Docieramy w ten sposób do fantazmatycznej logiki konfliktu i jej wymiarów: ideologicznego i etycznego. Jeśli podstawową funkcją fantazji jest zakrycie fundamentalnej przygodności rzeczywistości społecznej (Glynos, Howarth 2007: 145) lub przeciwnie, oparcie na niej nowego projektu politycznego – to przeciwstawne dyskursy będą zajmowały odmienne pozycje wobec dyslokacji. *Aspekty praktyki społecznej mogą służyć utrzymaniu ist-*

z pielęgniarkami i lekarzami oraz zwalnianie pracowników hut, by następnie zatrudniać tę samą pracę na podstawie umów-zleceń lub pracy tymczasowej, jak to miało miejsce w Hucie Batory w Chorzowie na początku 2012 roku.

⁸ Omówienie tematu prekarności i prekariatu, patrz: Standing 2012, Sowa 2010.

niejących struktur społecznych przez prewencyjną absorpcję dyslokacji, zapobiegającą jej przekształceniu się w źródło [nowej] praktyki politycznej (Glynos, Howarth 2007: 146), jednakże potencjał przemiany reżimu pochodzący z dyslokacji jest obecny w niehegemonicznych dyskursach. W tym sensie logiki krytycznego wyjaśniania zawierają element normatywny: identyfikują praktyki, które zasługują na publiczną kontestację (Glynos, Howarth 2007: 145).

Retoryka NSZZ „Solidarność” i KOP mitowi klasy średniej wyraźnie przeciwstawia prekarność. Kiedy pracodawcy twierdzą, że „wszyscy należymy do klasy średniej”, organizacje pracownicze domyślnie mówią „wszyscy jesteście prekariuszami”. W materiałach „Solidarności” liczbę osób pracujących na umowach śmieciowych szacuje się na 4 mln (*Oświadczenie w sprawie kampanii...*), podkreśla groźbę dalszego rozrastania się problemu, zwłaszcza po wprowadzeniu zmian w kodeksie pracy (Duda 2013). Według tej narracji, zagrożenie niestabilnością – socjalną, ekonomiczną, egzystencjalną – dotyczy już całego społeczeństwa. W tej sytuacji Komitet Obrony Pracowników buduje wspólnotę wokół hasła „Jesteśmy sobie potrzebni”, próbując zagospodarować grupy, które nie mogą zostać objęte ochroną związków zawodowych, równocześnie proponując projekt solidarnego społeczeństwa obywatelskiego – wypełniając lukę w dyskursie związków zawodowych, którym brakuje pozytywnego elementu budującego tożsamość. Równocześnie wizja społeczeństwa solidarnego jest jedynym elementem z wymiaru *beatific*, do którego odnosi się strona pracownicza, korzystająca zazwyczaj wyłącznie z zasobu *horrific*. Stąd też dyskurs KOP jest tu przytaczany jako narracja alternatywna dla związków zawodowych.

Wobec ujawnianej przez dyskurs „Solidarności” dyslokacji, ZPP pozornie zachowuje dystans. Wskazanie grup najbardziej zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy (osób z niepełnosprawnościami, kobiet, młodych) w publikacjach kampanii odbywa się bowiem z pominięciem opisu ich aktualnej sytuacji, na rzecz możliwego „godzenia życia osobistego z zawodowym” czy „rozpoczęcia pierwszej pracy” dzięki upowszechnieniu elastycznych form zatrudnienia. Wykorzystywany jest tu jedynie „błogi” (*beatific*) wymiar fantazji. Wizja *horrific* (przerażająca, straszliwa) pojawia się wraz z wyraźnym wskazaniem wroga w emocjonalnym, nieprogramowym⁹ liście otwartym prezesa ZPP Cezarego Kaźmierczaka do przewodniczącego NSZZ „Solidarność” Piotra Dudy.

Kaźmierczak deklaruje, iż w przypadku realizacji postulatów Dudy, przedsiębiorcy *dadzą radę*, wątpi natomiast czy dadzą radę – ci najsłabsi na rynku pracy: młodzi bez doświadczenia, osoby o niskich kwalifikacjach,

⁹ Tezę o nieprogramowym charakterze tego wystąpienia potwierdza usunięcie listu ze strony www.zpp.net.pl, co dowodzi, iż nie był to zaplanowany zabieg retoryczny.

osoby z małych miejscowości etc. Dzięki umowom cywilno-prawnym wielu z nich ma bowiem jakąkolwiek pracę. Po realizacji Pana [P. Dudy] postulatów nie będą mieli żadnej, a w najlepszym razie zamiast umowy cywilno-prawnej dostaną „umowę na gębę” (*List otwarty...*). Kaźmierczak wyraźnie typuje związki zawodowe jako wrogów formacji, którą ZPP konstruuje wokół idei elastycznych form pracy i zatrudnienia¹⁰. List Kaźmierczaka jest przyczynkiem dla kilku tez. Po pierwsze, stanowi on odniesienie do uprzedniej wypowiedzi związkowca, co wskazuje na umacniającą się pozycję strony pracowniczej w sferze dyskursu publicznego: zaczyna ona narzucać tematy, pytania i warunki dyskusji, zmuszając niekiedy przeciwnika, jak w tym przypadku, do przejścia na pozycję defensywną. Po drugie, odnosząc się do fantazmatycznego wymiaru *horrific* Kaźmierczak *de facto* uprawomocnił dyskurs kreowany przez Dudę, potwierdził dyslokację, która ukrywana jest w programowych przekazach ZPP. Po trzecie, *List otwarty* potwierdza także logikę różnicy, na której opiera się retoryka związków zawodowych, czyli klasowy podział pomiędzy pracodawcami i pracownikami; między tymi, którzy w każdych warunkach instytucjonalnych dadzą sobie radę dzięki półlegalnemu kombinowaniu (*w ostateczności będziemy zatrudniać na szaro*) oraz tymi, którzy stoją na słabej, podporządkowanej pozycji uzależnienia od pracodawców.

Podsumowanie

Na zakończenie odwołam się do dwóch obserwacji uczestniczących, których wyniki nie mieszczą się ściśle w ramach poststrukturalistycznej teorii dyskursu. Elementem obu opisywanych kampanii były szkolenia dotyczące charakterystyki niestabilnego zatrudnienia w porównaniu z umową na czas nieokreślony. Projekt „Elastyczni – nowocześni – skuteczni” to, oprócz publikacji, seria konferencji z udziałem przedstawicielki ZPP i adwokata. Natomiast NSZZ „Solidarność” zorganizowała serię pięciu spotkań w największych miastach Polski. W Krakowie dodatkowe spotkanie zostało zorganizowane we współpracy z Demokratycznym Zrzeszeniem Studenckim. Uczestnictwo w obu wydarzeniach jest podstawą do tezy o niezgodnych językach i niekompatybilnych pojęciach stosowanych przez obie strony konfliktu. Podstawową różnicą jest odniesienie do teorii – ze strony ZPP, i praktyki – ze strony „Solidarności”. *Oczywiście, nie mówimy o patologiach –*

¹⁰ Nie jest to bynajmniej nowe posunięcie ze strony organizacji pracodawców. Mimo że w programowym dyskursie ZPP kierowanym do zewnętrznej publiczności (osób nie będących członkami Związku) element ten nie jest wykorzystywany, regularnie sięga do niego np. PKPP Lewiatan, na co jednym z ostatnich przykładów jest publikacja Henryki Bochniarz w Gazecie Wyborczej (Bochniarz 2013). *Nota bene*, wystąpienie to również potwierdza wskazane tutaj tezy – prezydentka organizacji odnosi się w niej bezpośrednio do projektów związków zawodowych.

było zdaniem bardzo często wypowiedianym podczas konferencji ZPP, przez co dyskusja dotyczyła sytuacji idealnej, w której każda ze stron: pracownik i pracodawca, przestrzega prawa. Przypadki naruszania przepisów są jako problem do rozwiązania przypisane aparatowi państwowemu (policji, Inspekcji Pracy). Poruszanie się w domenie teorii oznacza wyłączenie z opisu rzeczywistości wszelkich nieprawidłowości. Szkolenie „Solidarności” było natomiast „działaniem na praktyce”, przykłady łamania praw pracowniczych przytaczane były często, a wykład dotyczył m. in. wskazywania niezgodności pomiędzy zapisami w umowie a faktycznie wykonywaną pracą. Założeniem szkolenia było przekonanie o nieprzestrzeganiu prawa przez pracodawcę.

Kolejna fundamentalna różnica dotyczy miejsca pracy w życiu jednostki. Podczas gdy przedstawiciele obu organizacji zgadzają się, że pozostawanie poza rynkiem pracy jest ważnym czynnikiem wykluczenia, sama praca postrzegana jest odmiennie. Jak opisano wyżej, NSZZ „Solidarność” sytuuje pracę w centrum. Jest ona osią i elementem tożsamości. Prawo do pracy należy do praw człowieka. Dyskurs ZPP stawia pracę niżej w hierarchii potrzeb. Chwilowe bezrobocie jest naturalnym etapem w życiu, zdarzającym się od czasu do czasu, mogącym służyć zmianie na lepsze. Charakter wykonywanej pracy nie ma znaczenia dla tożsamości jednostki, sens życia budowany jest na innych aktywnościach i wartościach. Elastyczność pracownika oznacza, że może on zmienić pracę, która mu nie odpowiada lub kiedy postanowi coś zmienić w swoim życiu. Przywiązanie do pracy, wiązanie z nią tożsamości nie ma więc podstaw. Jak dowodzi Rafał Muster, większa dostępność ofert pracy jest według pracowników (w przypadku przytaczanych tu badań – w województwie małopolskim) jednym z najważniejszych argumentów za upowszechnieniem elastycznych form zatrudnienia (Muster 2014). Daje to podstawę do spekulacji o zbieżności postaw pracowników i pracodawców, którzy na różne sposoby przytaczają opinię, iż „to ważne, aby mieć jakąkolwiek pracę”. Wobec tego otwarte i frapujące pozostają pytania: czy opinia ta stanowi narrację kryzysową wobec bezrobocia rzędu 14 proc.? Wspomniane, pozornie zbieżne opinie pracowników i pracodawców mają różne źródła, wynikające ze strukturalnego położenia obu grup. Czy jednak dyskurs związków zawodowych o godności pracy jest anachroniczny wobec rzeczywistych postaw i oczekiwań pracujących i bezrobotnych?

Na koniec zasygnalizuję jedynie intuicję wynikającą z analizy zjawisk z pozornie odmiennej dziedziny. Chodzi o sferę pracy kreatywnej, do której przesuwany jest obecnie „odrestaurowany” dyskurs godności pracy. Jeśli w tym przypadku mówi się o pracy zgodnej z wykształceniem, zainteresowaniami i predyspozycjami, wykonywanej świadomie, z kunsztem, to tak pojęta praca staje się dobrem zarezerwowanym dla określonej grupy pracowników. Dla pozostałych, którzy zabiegami ekwiwalencji włączani są w opi-

sane tu dyskursy, dostępna jest praca jako zajęcie, które ma przynieść jakiś dochód – niezależnie od jego charakteru. Nasuwa się więc pytanie o możliwość rozciągnięcia logiki ekwiwalencji lub różnicy na tzw. pracowników kreatywnych i konsekwencje takich zabiegów.

Bibliografia:

1. *Członkostwo w związkach zawodowych i opinie o ich działalności*, Komunikat CBOS, Warszawa.
2. Foucault M., 1997, *Ethics*, New Press, New York.
3. Glynos J., Howarth D., 2007, *Logics of Critical Explanation in Social and Political Theory*, Routledge, London – New York.
4. Howarth D., Griggs S., 2005, *Metaphor, Catachresis and Equivalence: The Rhetoric of Freedom to Fly in the Struggle over Action Policy in the United Kingdom*, ECPR Joint Session of Workshop, Grenada.
5. Laclau E., Mouffe Ch., 2007, *Hegemonia i socjalistyczna strategia. Przyczynek do projektu radykalnej polityki demokratycznej*, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Wyższej Szkoły Edukacji TWP, Wrocław.
6. Marzec W., 2011, *Poststrukturalistyczna teoria dyskursu i empiryczne badania społeczne*, „Praktyka Teoretyczna” ,nr 4.
7. *Miesięczna informacja o bezrobociu rejestrowanym w Polsce w maju 2013 roku*, 2013, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
8. Muster R., 2014, *Przesłanki wdrażania elastycznych form zatrudnienia w opiniach mieszkańców województwa małopolskiego – opinie osób w wieku mobilnym i niemobilnym zawodowo*, „Humanizacja Pracy”, nr 1/2014.
9. *Pełny zapis posiedzenia Komisji do Spraw Kontroli Państwowej* (nr 56), 2013, Kancelaria Sejmu, Biuro Komisji Sejmowych, Warszawa.
10. Sendrowicz B., 2013, *Polska bez etatów. Ponad milion osób ma tylko umowy o dzieło lub zlecenia*, „Gazeta Wyborcza” (21.03.2013), link: http://wyborcza.pl/1,76842,13601053,Polska_bez_etatow__Ponad_milion_osob_ma_tylko_umowy.html [data dostępu: 8.07.2013].
11. Sierakowski S.(red.), 2007, *Scenariusz dla brakującego aktora* Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Wyższej Szkoły Edukacji TWP, Wrocław.
12. Sowa J., 2010, *Prekariat – proletariat epoki globalizacji* [w:] J. Sokołowska (red.), *Robotnicy opuszczają miejsca pracy*, Muzeum Sztuki w Łodzi, Łódź.
13. Standing G., 2012, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa* , „Praktyka Teoretyczna”, link: <http://www.praktykateoretyczna.pl/index.php/projekty/prekariat-2/> [data dostępu: 1.07.2013].
14. Trappman V., 2011, *Precarious employment in Poland – a legacy of*

transition or an effect of European integration? [w:] "emecon" nr 1.

15. Žižek S., 2008, *The sublime object of ideology*, Verso, London – New York.

Analizowane dokumenty:

1. Bochniarz H., 2013, *Czy związki postulują zwiększenie bezrobocia?*, link: http://wyborcza.biz/biznes/1,101562,13897250,Czy_zwiazki_postuluja_zwiekszenie_bezrobocia_.html [data dostępu: 1.07.2013].
2. Budrewicz P., 2012, *Elastyczny rynek pracy*, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, Warszawa.
3. *Deklaracja programowa NSZZ „Solidarność”*, 2007, <http://www.solidarnosc.org.pl/pl/deklaracja-programowa.html> [data dostępu: 1.07.2013].
4. Duda P. – przemówienie podczas zjazdu Platformy Oburzonych, 16.03.2013, <http://www.youtube.com/watch?v=LXQuicLBZwo> [data dostępu: 1.07.2013].
5. Komitet Obrony Pracowników, 2012, www.kop.org.pl.
6. *Manifest przedsiębiorców i pracodawców*, www.zpp.net.pl [data dostępu: 1.07.2013].
7. *Nie chcemy dyskryminacji*, 2012, wywiad J. Kłosińskiego z Piotrem Dudą, [w:] „Tygodnik Solidarność”, wydanie specjalne (listopad, grudzień 2012).
8. Kaźmierczak C., 2013, *List otwarty prezesa ZPP do Piotra Dudy i Platformy Oburzonych*, www.zpp.net.pl [data dostępu: 17.03.2013].
9. Oświadczenie w sprawie kampanii przeciwko umowom śmieciowym, <http://www.solidarnosc.org.pl/pl/strona-glowna/stop-umowom-smieciowym-3.html> [data dostępu: 1.07.2013].
10. Reck D., Wieczorek M., 2012, *Elastyczne formy zatrudnienia*, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, Warszawa.
11. „Tygodnik Solidarność”, 2012, wydanie specjalne, listopad, grudzień.
12. Wolny Związek Zawodowy „Sierpień 80”, www.wzz.org.pl.

Precarious Employment as a Social Problem in Poland

Summary

The article contains an analysis of two opposed discourses regarding precarious or flexible employment in Poland. The employers' narration is represented by Związek Przedsiębiorców i Pracodawców (Entrepreneurs and Employers Union). NSZZ "Solidarność" (Independent Self-governing Trade Union 'Solidarity') represents here the employed and unemployed as a cate-

gory of labor. Post-structural discourse theory and the strategy of logics of critical explanation is used to analyze campaigns: 'STOP to trash contracts' by NSZZ "Solidarność" and a social campaign promoting forms of flexible work and employment by ZPP. Additional documents are quoted to show the dynamics of both discourses and their logics. The main findings show that while ZPP uses mostly the logic of equivalence and the 'beatific' dimension of fantasy, NSZZ refers mostly to the opposite logic of difference and 'horrific' visions. These strategies tend to change radically in the moments of direct confrontation.

Key words: precarious employment, public sphere in Poland, post-structural discourse theory.

Ewa Giermanowska

Uniwersytet Warszawski

Instytut Stosowanych Nauk Społecznych

Zakład Profilaktycznych Funkcji Polityki Społecznej

Email: e.giermanowska@uw.edu.pl

KONTRAKTY ZATRUDNIENIA NA ELASTYCZNYM RYNKU PRACY A PYTANIA O PRZYSZŁOŚĆ ETYKI PRACY

Abstrakt

Artykuł podejmuje problem zmian etyki pracy w związku z rozwojem elastycznych form zatrudnienia. Utrwalaniu etyki pracy służył tradycyjny kontrakt zatrudnienia (umowa o pracę) oparty na wzajemnym zaufaniu i zobowiązaniach pracodawcy i pracownika. Rosnące bezrobocie oraz wzrost niestabilnego i wykonywanego poniżej kwalifikacji zatrudnienia powodują, że coraz więcej grup społecznych znajduje się „poza zasięgiem etyki pracy”. Autorka formułuje tezę, że w społeczeństwie przemysłowym nowe modele pracy i formy zatrudnienia staną się coraz bardziej typowe i wcześniej czy później zostaną zinstytucjonalizowane, nie tylko w wymiarze ekonomicznym i prawnym, ale i społecznym. Nawiązując do prac Sennetta wskazuje, że etyka pracy w mniejszym stopniu będzie budowana wokół identyfikacji z pracodawcą, a bardziej wokół wartości pozwalających jednostkom zachować szacunek dla siebie i w oczach innych (np. poprzez bycie użytecznym dla innych, osiągnięcie fachowości w danej dziedzinie). Będzie się łączyło ze zmianą kulturową nowego kapitalizmu.

Słowa kluczowe: kontrakty zatrudnienia, etyka pracy, rynek pracy, elastyczne zatrudnienie.

Wprowadzenie

Idea etyki pracy leżąca u źródeł tożsamości kultury europejskiej wywodzi się z przekonania, że praca stanowi jedną z podstawowych form aktywności człowieka, jego obowiązek moralny i prawo. Utrwalaniu etyki pracy służył tradycyjny kontrakt zatrudnienia (umowa o pracę) oparty na wzajemnych zobowiązaniach i zaufaniu pracodawcy i pracownika. Pracodawca zapewniał pracownikowi poczucie bezpieczeństwa ekonomicznego i społecznego w zamian za jego podporządkowanie i lojalność wobec pracodawcy. Od końca lat siedemdziesiątych ubiegłego wieku w Europie obserwujemy „rozmiękczenie industrialnego porządku pracy”, „uwolnienie czasowe i przestrzenne pracy”. Przejawami zmian są: racjonalizacja organizacji pracy, uelastycznianie kontraktów zatrudnienia (umowy na czas określony, zamiana

umów o pracę na umowy zlecenia, samozatrudnienie, korzystanie z pracowników agencji pracy tymczasowej), wykonywanie pracy w domu i w przedsiębiorstwie (Baethge 2013). Rosnące bezrobocie oraz niestabilne i wykonywane poniżej kwalifikacji zatrudnienie powodują, że coraz więcej grup społecznych znajduje się poza zasięgiem oddziaływania etyki pracy.

Tradycyjny kontrakt zatrudnienia oparty na regule wymiany: podporządkowanie pracownika w zamian za bezpieczeństwo ulega dekonstrukcji. Dla wielu jednostek oznacza to utratę prestiżu jaki wynikał z tradycyjnej roli i pozycji zawodowej oraz niemożność realizacji przewidywalnej kariery organizacyjnej. Rozmiękczenie fordowskiego modelu zatrudnienia i uelastycznianie stosunku pracy stworzyło nowe szanse dla wielu grup społecznych wcześniej pozostających poza rynkiem pracy, jednak często kosztem obniżenia standardów zatrudnienia i znaczenia roli etyki pracy. W społeczeństwie poprzemysłowym nowe formy kontraktów zatrudnienia stają się coraz bardziej typowe i wcześniej czy później zostaną zinstytucjonalizowane, nie tylko w wymiarze ekonomicznym i prawnym, ale i społecznym. Ten ostatni wymiar jest najtrudniejszy do „zakorzenienia” i będzie się łączył ze zmianą kulturą nowego kapitalizmu.

1. Od społeczeństwa przemysłowego do społeczeństwa usług

Rozważając związek między etyką pracy a kontraktem zatrudnienia warto odnieść się do historycznych uwarunkowań, które ukształtowały relacje zatrudnienia między pracodawcą a pracownikiem. W XX w. sferę zarobkowania zdominował „industrialny model regulacji pracy” określany też jako „fordowski model zatrudnienia”, będący wynikiem porozumienia między kapitałem a pracą. Cechą tego modelu był stosunek pracy oparty na umowie o pracę między pracodawcą a pracownikiem, który stał się „normą zatrudnienia i normą społeczną” (Baethge 2013: 55). W sensie socjologicznym tradycyjny kontrakt o pracę (umowa o pracę) stał się instytucją społeczną regulującą zachowania jednostek wykraczające poza zachowania rynkowe: style życia, modele rodziny, pozycję w społeczeństwie (Giermanowska 2013). Instytucjonalizacja stosunku pracy, poprzez zawarcie typowego i społecznie akceptowanego kontraktu zatrudnienia, łączyła się z wyznaczonym reżimem pracy (8-godzinnym dniem lub 40-godzinnym tygodniem pracy), określoną organizacją pracy i hierarchicznym podporządkowaniem, z systemem ubezpieczeń społecznych uzależniającym wypłatę świadczeń emerytalnych od liczby przepracowanych lat, co sprzyjało zatrudnieniu na pełny etat, ukierunkowaniu kariery na awans w jednym zawodzie i zakładzie pracy, wsparciem ze strony silnie zorganizowanych partnerów społecznych (Baethge 2013: 55, Giermanowska 2013: 93).

Ważną cechą porozumienia między pracodawcą a pracownikiem było wzajemne zaufanie leżące u podstaw zawarcia kontraktu określanego jako typowa umowa o pracę, oparte na wzajemnych prawach, zabezpieczeniach i obowiązkach. Pracodawca zapewniał pracownikowi poczucie bezpieczeństwa ekonomicznego i socjalnego w zamian za jego podporządkowanie i lojalność wobec pracodawcy wyrażoną m.in. przez dbałość o jakość pracy i gotowość do pracy w nadgodzinach, gdy jest to niezbędne (Carnoy 2000: 99). Bezpieczeństwo socjalne poprzez system ubezpieczenia społecznego (ubezpieczenia emerytalne, rentowe, zdrowotne) obejmowało także rodzinę pracownika. W społeczeństwach przemysłowych pracownicy realizowali na ogół model kariery w ramach jednego zawodu czy zakładu pracy, mając poczucie kontroli nad jej przebiegiem, a system zawodowy stał się centralnym ogniwem rządzącym zachowaniami jednostek. Praca zawodowa zapewniała środki utrzymania decydujące o możliwościach konsumpcji, miała wpływ na kształtowanie osobowości i style życia jednostek, nie tylko pracujących, ale i tych pozostających poza rynkiem pracy (Domański 2004: 105). Powiązanie przewidywalności pełnienia ról (karier) zawodowych, bezpieczeństwa zatrudnienia i prestiżu jaki uzyskiwały jednostki i ich rodziny w społeczeństwie sprzyjało rozwojowi etyki pracy i rozwojowi stosunków pracy opartych na wzajemnej lojalności i szacunku.

Spółeczeństwo poprzemysłowe to społeczeństwo z dominującym sektorem usług. Na ten kierunek rozwoju społeczeństwa wskazywali Jean Fourastié czy Daniel Bell. Fourastié przepowiadał wzrost znaczenia sektora usług, wydłużenie okresu kształcenia i szkolenia zawodowego, unaukowienie i intelektualizację pracy zarobkowej, co miało się wiązać z jakościowo wyższym stadium rozwoju społeczeństwa, określonego terminem „cywilizacji tercjajnej”, w którym: *praca zarobkowa zmienia się i prowadzi do wyższych form wykwalifikowanej działalności umysłowej, a po zaspokojeniu potrzeb materialnych są zaspakajane niematerialne wartości wyższe* (Baethge 2013: 50). Daniel Bell przewidując dominację usług w epoce postindustrialnej sądził, że w społeczeństwie dokona się rewolucja rosnących uprawnień, które obejmą wszystkie grupy społeczne i dotyczyć będą m.in. gwarancji *dożywotniego zatrudnienia na mocy jakichś prywatnych i publicznych gwarancji* (Bell 1998: 268).

Nadzieje związane z jakościową zmianą zatrudnienia w „cywilizacji usług” nie spełniły się. Prognozowany rozwój społeczeństwa usługowego, jakim jest społeczeństwo poprzemysłowe wprowadził doprowadził do ogólnego wzrostu liczby pracujących, m.in. poprzez aktywizację zawodową kobiet i grup wcześniej pozostających poza rynkiem pracy, jednak nie doszło do wyrównania dochodów i innych warunków pracy (Baethge 2013: 50-51). Transformacja pracy według Martina Carnoy’a objęła cztery elementy: czas

pracy, stabilność pracy, miejsce pracy i umowę społeczną (kontrakt zatrudnienia) między pracodawcą a pracownikiem (Carnoy 2000: 99). Zmiany te prowadziły do ograniczania tradycyjnego, pełnoetatowego czasu pracy, zmniejszania gwarancji pracowniczych dotyczących stabilności zatrudnienia, ograniczania bezpośrednich kontaktów pracowników z pracodawcą poprzez tworzenie miejsc pracy poza firmą (np. w domu) i korzystanie z tzw. zewnętrznych pracowników, wreszcie do rozluźniania wzajemnych zobowiązań między pracodawcą a pracownikiem, wynikających z tradycyjnego kontraktu zatrudnienia. Nowy porządek ekonomiczny, określany przez Richarda Sennetta jako „elastyczny kapitalizm” i wprowadzane metody zarządzania, reengineeringu, restrukturyzacji, elastycznego czasu pracy i walki z rutyną, nie przyniosły oczekiwanych zmian w życiu jednostek związanych z wolnością wyboru, a nowe wzorce pracy, zagroziły poczuciu bezpieczeństwa pracowników (Sennett 2006).

2. Społeczne skutki elastycznego zatrudnienia a etyka pracy

Wyłaniające się nowe wzorce pracy były odpowiedzią na rosnące zapotrzebowanie ze strony gospodarki, w której nowoczesne technologie i procesy globalizacji wymuszały bardziej zdeinstytucjonalizowane i zindywidualizowane formy zatrudnienia. Rozwijany model przedsiębiorstwa sieciowego wymusił nowe praktyki w codziennej pracy i zatrudnieniu (Barney 2008: 108). Prowadziło to do rozmiękczenia industrialnego porządku pracy i budowania nowych relacji zatrudnienia między pracodawcą a pracownikiem. Konsekwencją uelastyczniania rynków pracy i relacji zatrudnienia łączących pracodawcę i pracownika, stało się rozdwojenie (*dualization*) zatrudnienia i struktur społecznych: *elastyczność procesów i rynków pracy indukowana przez przedsiębiorstwo sieciowe i wspierana przez technologie informacyjne głęboko wpływa na społeczne stosunki produkcji odziedziczone po industrializmie, wprowadzając nowy model elastycznej pracy i nowy typ pracownika - <czasownika> [the flex timer]* (Castells 2008: 258). Z jednej strony uelastycznianie porządku pracy prowadziło do lepszego dostosowania warunków pracy do potrzeb i oczekiwań wysoko wykwalifikowanych specjalistów nastawionych na zadaniowy system pracy czy nowo aktywizowanych grup pracowników, np. kobiet, niepełnosprawnych, uczniów i studentów, emerytów i rencistów, z drugiej zaś do zatrudniania pracowników z niższymi kwalifikacjami, na gorszych warunkach zatrudnienia. Jak podkreśla Manuel Castells ta transformacja pracy jest nieodwracalna: *system będzie ewoluował w stronę wielopłaszczyznowej, powszechnej elastyczności warunków pracy i typów pracowników, zarówno wysoko wykwalifikowanych, jak i niewykwalifikowanych* (Castells 2008: 271). Tym co łączy elastycznych pracowników

zatrudnionych w elastycznych organizacjach to zmiana w podejściu do etyki pracy.

Społeczne skutki elastycznego zatrudnienia są przedmiotem wielu studiów i analiz, a znacząca ich część dotyczy negatywnych konsekwencji prowadzących do kryzysu pracy we współczesnym społeczeństwie. Cechami nowych rynków pracy jest masowe bezrobocie, niepewne zatrudnienie i praca niewymagająca kwalifikacji. Tego typu zatrudnienie często jest oferowane w sektorze usług, dominującym obecnie sektorze zatrudnienia. Społeczeństwo usług i bezrobocia wytwarza wiele miejsc pracy gorszej jakości bez perspektyw na karierę zawodową i stabilne zatrudnienie, tworząc realne zagrożenia dla utrzymania etyki pracy.

Sennett opisując pracę w elastycznych firmach mówi o korozji charakteru, erozji cech tradycyjnie wiązanych z etyką pracy jak lojalność, zaufanie, wzajemne zobowiązania, zaangażowanie. Elastyczne przedsiębiorstwa, odrzucając model przewidywalnej kariery i nie dając jednostkom wskazówek kierowana własnym życiem, uczą je obojętności wobec innych i wobec firmy: *Elastyczność i krótkoterminowość zdają się uniemożliwiać człowiekowi kształtowanie charakteru oraz budowanie życiowej narracji poprzez pracę* (Sennett 2006: 169). Guy Standing opisując warunki pracy we współczesny kapitalizmie wskazuje na powstanie masowej armii prekariuszy, osób pracujących na niestabilnych kontraktach zatrudnienia, które nie mają szans na nabycie tożsamości zawodowej. Brak poczucia solidarności ze społecznością pracy rodzi poczucie alienacji, instrumentalnego podejścia do obowiązków, oportunistu. Te postawy i działania wynikają z niepewności i dużego ryzyka „wyautowania” z miejsca pracy (Standing 2011). Zygmunt Bauman charakteryzując tę grupę pisze, że tworzą ją wymienni, „okazjonalni”, niestabilni czyli łatwi do usunięcia „rutynowi” pracownicy, którzy nie nawiązują więzi z zakładem pracy: *Zakład pracy jest wciąż źródłem środków utrzymania, lecz nie źródłem sensu życia, - i z pewnością nie stanowi miejsca rozwoju ludzkich więzów wystarczająco solidnych i na tyle godnych zaufania, by wspierać i podtrzymywać etyczne przekonania i standardy praktyk moralnych* (Bauman 2006: 123). Wielu z nich to ubodzy pracujący (*working poor*) oraz byli lub przyszli bezrobotni. To powoduje, zdaniem Autora, że w elastycznych organizacjach *zalecenia etyki pracy brzmią pusto*, ponieważ coraz więcej pracowników nie jest w stanie utożsamiać się z wykonywanym zawodem, stać się fachowcem w danej dziedzinie i nawiązać więzi ze środowiskiem pracy (Bauman 2006: 123). Z drugiej strony pojawia się kategoria ludzi wyrzuconych poza nawias, wykluczonych, ubogich, niepodatnych na sankcje, określanych jako *underclass*, którzy znajdują się „poza zasięgiem etyki pracy”. Są to ludzie zbyteczni w społeczeństwach nastawionych na masową konsumpcję (Bauman 2006: 135).

3. Specyfika zatrudnienia w sektorze usług społecznych

Na tworzenie się nowych modeli pracy i zatrudnienia oraz konsekwencje dla etyki pracy warto spojrzeć z perspektywy rozwoju usług społecznych, które tworzą wzrostowy sektor gospodarczy i rynku zatrudnienia w państwach typu *welfare state*. Rosnącą rolę w społeczeństwie poprzemysłowym odgrywać będą usługi społeczne nastawione na wzmocnienie i poprawę funkcjonowania jednostek, zwiększające ich dobrostan społeczny oraz przyczyniające się do wzrostu spójności społecznej i utrzymania więzi społecznych. Jest to wynikiem procesów demograficznych związanych ze starzeniem się społeczeństwa, spadkiem dzietności i osłabieniem więzi rodzinnych, jak również emancypacji wielu grup społecznych upominających się swoje prawa socjalne i obywatelskie. Usługi społeczne o charakterze socjalnym skierowane są do osób potrzebujących, i w porównaniu z innymi usługami wyróżnia je orientacja na jednostkę, nastawienie na bezpośrednie obsługiwanie osób i relatywnie większa regulacja państwa (Szarfenberg 2010: 26). Tradycyjnie usługi społeczne kierowane są do grup ryzyka socjalnego lub osób zagrożonych ubóstwem czy wykluczeniem społecznym, jednak ich zakres w nowym modelu państwa usług społecznych ulegnie zwiększeniu. Na ich rozwój wpłynie potencjał klasy średniej, która w coraz większym zakresie oczekiwać będzie zindywidualizowanych usług socjalnych wysokiej jakości i współpłatnych, jak również innych usług społecznych finansowanych przez jednostki, np. edukacyjnych, zdrowotnych, rehabilitacyjnych (Grewiński 2013: 8).

Współczesny rynek usług społecznych różni się od typowego wzorca zatrudnienia w przemyśle i sektorze publicznym, i jest kształtowany przez narodowe tradycje i modele zatrudnienia. Różnice wynikają z: niewielkich organizacji tworzących miejsca pracy, większych możliwości zastąpienia pracowników krajowych siłą roboczą z innych krajów, małych możliwości dochodzenia obywateli i klientów swoich praw i wymagań co do jakości usług, strategii uciekania w szary i czarny rynek, strategii wyręczania się wolontariuszami czy przerzucania opieki na gospodarstwo domowe (Evers, Heinze, Olk 2013: 32). Zróżnicowanie rozwoju zatrudnienia w usługach społecznych wynika także stąd, że jedne obszary np. opieki nad osobami starszymi będą wymagały wzmocnienia, inne zaś mogą stopniowo tracić na znaczeniu. Nie ulega jednak kwestii, że następować będzie erozja tradycyjnego stosunku zatrudnienia. Jak podkreśla Rolf G. Heinze na usługi społeczne warto spojrzeć z perspektywy osób wykonujących usługi opiekuńcze czy aktywizujące i wyłanianych się tutaj modeli pracy i zatrudnienia. Na tak wrażliwym polu, jakim są usługi społeczne, zapotrzebowanie na różne rodzaje usług nie będzie przekładane automatycznie na formalne zatrudnienie, ale zaspakajane *za pomocą rozwiązań kompromisowych (na przykład oprócz*

zatrudnionego na stałe pracownika będą także pracownicy na czas określony oraz wolontariusze) (Heinze 2013: 208). Tworzenie nowych rozwiązań w sferze pracy i zatrudnienia w usługach społecznych wynika z konieczności lepszego ich dostosowania do specyfiki potrzeb i oczekiwań klientów: *Właśnie w powiązaniu formalnych i nieformalnych form pracy (praca zarobkowa, wolontariat, różne formy pracy społecznej), odmiennych wzorów umów o pracę i form jej wykonywania, jak również coraz mniejszej, w porównaniu z sektorem przemysłowym produktywności, i zakorzenienia w lokalnym kontekście oraz relacjach zaufania, należy upatrywać szczególnego charakteru organizacji usług społecznych* (Evers, Heinze, Olk 2013: 26).

Na proces zmian kontraktów zatrudnienia i rolę etyki pracy można także spojrzeć z perspektywy nowych koncepcji polityki społecznej rozwijanych pod określeniem „aktywizującego państwa”. Ten wzór polityki społecznej zrywa z koncepcją klasycznego inaczej „zaopatrującego” państwa opiekuńczego odwołującego się do zasad opieki socjalnej (*welfarism*) oraz z neoliberalnymi modelami opieki opartymi na zaspakajaniu życzeń i potrzeb konsumentów (Olk 2013: 558). Aktywizujące państwo opiera się na ponadsektorowych działaniach polegających na włączeniu w obszar działań aktywizacji „klientów” różnych aktorów niepaństwowych (organizacji pozarządowych, przedsiębiorców prywatnych) oraz tworzeniu sieci współpracy między nimi. Jednocześnie odwołuje się do wzorca odpowiedzialnego i „przedsiębiorczego” klienta, użytkownika usług lub inaczej obywatela, wykazującego się samodzielnością i inicjatywą. Prowadzić to powinno do rozwoju relacji partnerskich opartych o kontrakty i dialog obywatelski między podmiotami dostarczającymi usług a ich odbiorcami (Olk 2013: 558). Pod szyldem tej polityki, kryją się określone formy aktywizacji osób szukających pracy oparte na koncepcjach warunkowego wsparcia w myśl hasła „Wspierać i wymagać” (Evers 2013: 314). Służą temu różne formy aktywizacji: zatrudnienie subsydiowane (roboty publiczne, prace interwencyjne), mini-prace dla bezrobotnych, staże, wolontariat zamiast pracy zarobkowej. Szczególną formą są kontrakty socjalne będące formami aktywizacji obywateli zawierane z tzw. pasywnymi bezrobotnymi. Mają one na celu skłonić klienta do *zarządzania swoją zdolnością zatrudnieniową* poprzez ustalenie jego konkretnych praw, obowiązków, odpowiedzialności oraz sankcji za ich niedotrzymanie: *Umowny charakter kontraktu socjalnego sugeruje równość <stron umowy>, co nie odpowiada realnym relacjom władzy i podporządkowania w procesie interakcji* (Olk 2013: 559).

Wszystkie te formy świadczenia pracy charakteryzują się tymczasowością zatrudnienia. To co łączy „aktywizujące” kontrakty zatrudnienia to zdecydowanie słabsza pozycja pracownika - „klienta usługi” w stosunku do pracodawcy. W roli bezpośredniego pracodawcy może wystąpić podmiot

publiczny, prywatny lub pozarządowy, jednak najczęściej jest on beneficjentem korzystającym ze wsparcia publicznego. Zatrudnianie „klienta usługi” w roli pracownika łączy się dla pracodawcy z niższymi kosztami pracy co czyni jego zatrudnianie opłacalne ekonomicznie dla pracodawcy. Stąd między innymi taką popularnością cieszą się wśród pracodawców różnego rodzaju staże płatne i bezpłatne, które mogą być dofinansowywane z sektora publicznego i nie pociągają takich zobowiązań jakie wynikają z umowy o pracę. Pracownicy zyskują określoną formę aktywizacji przez pracę, ale jej wykonywanie na ogół nie buduje tożsamości zawodowej i nie rokuje szans na uzyskanie stabilnego zatrudnienia. Są to na ogół formy przejściowe, traktowane jako lepsza alternatywa wobec bezrobocia, ale pozbawione prestiżu jaki związany jest z rolą i pozycją zawodową oraz budowaniem kariery.

4. Etyka na elastycznym rynku pracy – nowa kultura kontraktu

Kontrakty zatrudnienia na elastycznym rynku pracy są coraz częściej nietypowe i odbiegają od standardowej formy zatrudnienia. Jednym z wymiarów nietypowości zatrudnienia jest zerwanie z tradycyjnymi zobowiązaniami pracodawcy i pracownika opartymi na wzajemnym zaufaniu i lojalności. Tradycyjny kontrakt zatrudnienia wynikający z reguły wymiany: podporządkowanie pracownika w zamian za bezpieczeństwo ulega dekonstrukcji, a coraz większe grupy pracowników ze względu na niemożność uzyskania stabilnego zatrudnienia lub w wyniku pozostawania na trwałym bezrobociu pozostają poza zasięgiem oddziaływania etyki pracy.

Ład etyczny związany z wykonywaniem pracy zdaniem wielu autorów *wyczerpał swoje możliwości oddziaływania i rozwijania się w dotychczasowej formule* (Haber 2003: 17). Jednocześnie na co wskazują socjologowie rynek pracy nie istnieje poza kulturą. Podkreślał to w swojej twórczości Władysław Jacher, uwypuklając rolę wartości w procesach zmian gospodarczych (Jacher 2003). Rynek, który jest niewątpliwie instytucją ekonomiczną, nie istnieje poza obszarem wiedzy kulturowej, a *działanie kultury jest potrzebne, aby tworzyć rynki i przygotowywać aktorów, którzy będą w nich uczestniczyć* (Aldridge 2006: 157).

Można zatem przypuszczać, że w społeczeństwie poprzemysłowym nowe formy kontraktów zatrudnienia przez swoją powszechność staną się coraz bardziej typowe i wcześniej czy później zostaną zinstytucjonalizowane, nie tylko w wymiarze ekonomicznym, prawnym, ale i społecznym (Giermanowska 2013:195). Ten ostatni wymiar jest najtrudniejszy do „zakorzenienia”, i jak sądzi Sennett, wszelkie zmiany w obszarze pracy, muszą się łączyć ze zmianą kulturową nowego kapitalizmu. Autor wymienia trzy wartości nadające sens pracy, wokół których może być budowana etyka pracy w nowym kapitalizmie: narracyjną ciągłość, użyteczność i fachowość (Sennett

2010). Narracyjna ciągłość to budowanie instytucji pośredniczących w okresach przejścia między nieaktywnością zawodową, bezrobociem a pracą, dających jednostkom poczucie ciągłości, wspólnoty, zakotwiczenia w strukturach społecznych. To wprowadzenie do doświadczeń ludzi narażonych na tymczasowe kontrakty, poczucia przewidywalności i narracyjnej ciągłości doświadczeń, przekonania o byciu potrzebnym. Służyć temu mogą nowe formy działalności związkowej związane nie tylko z pośrednictwem pracy, ale i utrzymaniem więzi z pozostającymi bez pracy członkami organizacji, formy dzielenia się pracą czy dochód gwarantowany pozwalający na opłacenie edukacji, opieki zdrowotnej czy emerytury. Nowa definicja użyteczności łączyłaby się z nową definicją statusu zawodowego zdobywanego nie tylko w oparciu o pracę zawodową, ale i inne rodzaje aktywności, które w szerokim rozumieniu są pracą: wolontaryjną, domową, kształceniową. Są to zajęcia użyteczne w wymiarze społecznym i mogą stanowić podstawę do budowania statusu zawodowego jednostek. Ideał kunsztu oznacza chęć wykonywania pracy w sposób dobry, mistrzowski, bez stawiania warunków. Fachowość to bezinteresowne zaangażowanie w pracę, i jak sądzi Sennett budowanie wartości wokół kunsztu i dumy zawodowej, powinno zredukować coraz rzadszą lojalność jednostek wobec instytucji w nowym kapitalizmie (Sennett 2010: 145-156).

Na zakończenie warto postawić pytanie co stoi u podstaw szukania wartości nadających sens pracy, wokół których może być budowana etyka pracy w nowym, elastycznym kapitalizmie. Wydaje się, że u źródeł jest potrzeba szacunku jaki ludzie w społeczeństwach przemysłowych uzyskiwali przez pracę i dzięki pracy. Dekonstrukcja tradycyjnego kontraktu zatrudnienia wiążącego miejsce pracy z etyką pracy, łączy się z poszukiwaniem rozwiązań instytucjonalnych i ról społecznych opartych o nowe modele pracy i zatrudnienia, dających jednostkom kulturowe zakotwiczenie. Szerokie rozumienie pojęcia pracy i statusu zawodowego, wychodzące poza pracę rynkową wykonywaną na rzecz pracodawcy w zamian za stabilny kontrakt, tworzy nową perspektywę kulturową. Prowadzić to będzie do budowania etyki pracy, w mniejszym stopniu wokół identyfikacji z pracodawcą, a bardziej wokół wartości związanych z pełnieniem ról społecznych w szeroko rozumianym społecznym podziale pracy. Przekonanie o byciu użytecznym dla innych czy osiągnięcie fachowości w danej dziedzinie, będą dawać jednostkom kulturowe zakotwiczenie i poczucie szacunku dla siebie i w oczach innych.

Bibliografia:

1. Aldridge A., 2006, *Rynek*, tłum. M. Żakowski, Wydawnictwo Sic!, Warszawa
2. Baethge M., 2013, *Praca w społeczeństwie usługowym*, [w:] A. Evers, R.G. Heinze, T. Olk (red.), *Podręcznik usług społecznych przykład Niemiec*, tłum. K. Sosnowska, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Janusza Korczaka, Warszawa.
3. Barney D., 2008, *Spółeczeństwo sieci*, tłum. M. Fronia, Wydawnictwo Sic!, Warszawa.
4. Bauman Z., 2006, *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, tłum. S. Obirek, Wydawnictwo WAM, Kraków.
5. Bell D., 1998, *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*, tłum. S. Amsterdamski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
6. Carnoy M., 2000, *Utrwalanie Nowej Gospodarki. Praca, rodzina i społeczność w wieku informacji*, tłum. A. Gwiazda, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierowania „Dom Organizatora”, Toruń.
7. Castells M., 2008, *Spółeczeństwo sieci*, tłum. M. Marody i in., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
8. Domański H., 2004, *Struktura społeczna*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
9. Evers A., 2013, *Welfare mix a usługi społeczne*, [w:] A. Evers, R.G. Heinze, T. Olk (red.), *Podręcznik usług społecznych przykład Niemiec*, tłum. K. Sosnowska, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Janusza Korczaka, Warszawa.
10. Evers A., Heinze R.G., Olk T., 2013, *Wprowadzenie: usługi społeczne – arena i generator przemian społecznych*, [w:] A. Evers, R.G. Heinze, T. Olk (red.), *Podręcznik usług społecznych przykład Niemiec*, tłum. K. Sosnowska, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Janusza Korczaka, Warszawa.
11. Giermanowska E., 2013, *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
12. Grewiński M., 2013, *Czy usługi będą siłą napędową polityki społecznej w Polsce?*, [w:] „Empowerment o polityce aktywnej integracji”, Nr. 3, s. 6-12.
13. Haber L., 2003, *Etos pracy – realność czy wirtualność?*, [w:] D. Walczak-Duraj (red.), *Czy zmierzch pracy? Etos pracy w praktyce przedsiębiorstw*, Tom II, Wydawnictwo Naukowe NOVUM, Płock-Warszawa.
14. Heinze R. G., 2013, *Usługi społeczne a zatrudnienie*, [w:] A. Evers, R.G. Heinze, T. Olk (red.), *Podręcznik usług społecznych przykład Niemiec*, tłum. K. Sosnowska, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Janusza Korczaka, Warszawa.

15. Jacher W., 2003, *Gospodarka rynkowa a wartości*, [w:] D. Walczak-Duraj (red.), *Czy zmierzchn pracy? Etos pracy w praktyce przedsiębiorstw*, Tom II, Wydawnictwo Naukowe NOVUM, Płock-Warszawa.
16. Olk T., 2013, *Relacje usługowe: obywatel, użytkownik usług, konsument i koproducent*, [w:] A. Evers, R.G. Heinze, T. Olk (red.), *Podręcznik usług społecznych przykład Niemiec*, tłum. K. Sosnowska, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Janusza Korczaka, Warszawa.
17. Sennett R., 2006, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, tłum. J. Dzierzgowski, Ł. Mikołajewski, Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA SA, Warszawa.
18. Standing G., 2011, *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, London - New York.
19. Szarfenberg R., 2010, *Polityka społeczna i usługi społeczne*, wersja 14.01.2010, <http://rszarf.isp.uw.edu.pl/pdf/psus.pdf>, (dostęp 20.03.2014).

Contracts of Employment on Flexible Labor Market and Questions About the Future of Work Ethics

Summary

Article addresses the problem of transformations in work ethics in connection with the expansion of flexible arrangements of employment. Traditional employment contract based on mutual employee – employer obligations and trust served observance of the work ethics. Rising unemployment, growth of unstable and performed below qualifications employment effect that increasing number of social groups are "beyond the reach of work ethics". The author formulates the idea that in the post-industrial society, new models of work and patterns of employment will become increasingly typical and, sooner or later, will be institutionalized, not only in the economic and legal dimensions, but also in social background. Referring to the work of Sennett, suggests that the work ethics will be to a lesser extent built around the identification with the employer, but more on the values that allow individuals to maintain self-respect and respect for each other (e.g. by being useful to others or by the professional achievements in a particular field). This will be associated with the cultural shift of the new capitalism.

Key words: employment contracts, work ethics, labor market, flexible employment.

Elżbieta Kolańska

Uniwersytet Gdański

Wydział Nauk Społecznych

Zakład Socjologii Gospodarki i Zachowań Rynkowych

Email: kol8@o2.pl

ROZWÓJ KOMPETENCJI A POSTAWY WOBEC PRACY

Abstrakt

Inwestycja w kompetencje na wszystkich poziomach funkcjonowania pracowników w miejscu pracy to inwestycja zwrotna w przyszłości. Celem artykułu jest przedstawienie zależności między postawami wobec pracy a rozwojem kompetencji. Na rozwój kompetencji wpływa wiele czynników. Postawy wobec pracy rzutują na jej postrzeganie, jak i mogą przekładać się na postawy wobec kształtowania kompetencji. Główną tezę artykułu stanowi następujące stwierdzenie: Kompetencje pracowników to cenne zasoby, które wpływają na wykonywanie ról zawodowych w miejscu pracy. Świadomość własnych kompetencji, jak i docenianie kompetencji innych sprzyja kształtowaniu różnych postaw wobec pracy oraz nastawienie wobec kompetencji.

Słowa kluczowe: praca, rozwój kompetencji, postawy wobec pracy, struktura społeczna.

Wprowadzenie

Kompetencje, ich diagnoza i sposoby rangowania są przedmiotem licznych analiz teoretyczno – empirycznych. W kręgach naukowych, jak i biznesowych toczą się różne debaty i polemiki, dotyczące problematyki kompetencji. Z kolei różnorodność literatury naukowej z owego obszaru nie ułatwia konceptualizacji zagadnienia. Z jednej strony kompetencje są omawiane w aspekcie globalnym i narodowym, a z drugiej strony w aspekcie jednostkowym, zawodowym, społecznym oraz gospodarczym. Bez wątpienia problematyka kompetencji to ważne zagadnienie, którym warto się zajmować w aspekcie postaw wobec pracy i nie tylko. Wieloaspektowość i złożoność pojęcia kompetencji rodzi problemy z jego operacjonalizacją. *Kompetencje oznaczają zdolności ludzi do działania w szerokim zakresie sytuacji w celu wytwarzania nowych jakości* (Flis 2011: 109). Tak pojmowane kompetencje są umiejętnościami jednostek, które one wykorzystują w różnych dziedzinach życia, jak i w toku pracy. Z posiadanych kompetencji tworzą one „nowe jakości”, jak i nowy rodzaj kompetencji. Poprzez wykorzystywanie swoich kompetencji jednostki nabywają doświadczenie i rozwijają potencjał

intelektualny. Ich kompetencje są wzbogacane, uaktualniane i wartościowane.

Kompetencje indywidualne składają się z następujących elementów:

1. *Motywów,*
2. *Cech,*
3. *Samooceny,*
4. *Wystarczającej wiedzy merytorycznej,*
5. *Umiejętności poznawczych i behawioralnych* (Spencer 1993: 9-12)

Autor w niniejszej kategoryzacji skoncentrował się na różnych składowych kompetencji, związanych nie tylko z profesjonalną wiedzą, ale również z predyspozycjami osobowościowymi, motywacją do działania i umiejętnościami. Taka konceptualizacja kompetencji to wręcz „mapa heterogenicznych umiejętności”. Z kolei „mapowanie kompetencji” jest procesem złożonym i wielopoziomowym. Wielowymiarowy profil kompetencyjny jednostki trudniej oceniać. Jednak oryginalny profil kompetencyjny świadczy o unikatowych umiejętnościach jednostki. Im bardziej jest on niepowtarzalny na tle innych jednostek, tym bardziej uwypukla jej wyjątkowość. Podaż homogenicznych kompetencji jednostek nie sprzyja aspirowaniu do współczesnych, różnorodnych miejsc pracy, ponieważ bardziej cenione są heterogeniczne umiejętności. Kompetencje dotyczą również *zintegrowanego wykorzystania zdolności, cech osobowości, a także nabytej wiedzy i umiejętności* (Levy–Leboyer 1997: 26). Autor skoncentrował się na predyspozycjach jednostki, jak i umiejętnościach, których uczy się ona w trakcie swojego życia. Rozwija je na różnych płaszczyznach i poprzez zróżnicowane działania. *Jednostki o niezwykłych talentach, umiejętnościach, doświadczeniu, najbardziej kompetentne (...) pod względem ilościowym są grupą najmniej liczną* (Kolańska 2011: 94). Jednak ocena własnych kompetencji, jak i ocena kompetencji innych to skomplikowany proces. Po pierwsze nie jest łatwo zdiagnozować kiedy mamy do czynienia z unikatowymi kompetencjami, a kiedy tylko z elementarnymi. Po drugie jaki wskaźnik przyjąć do oceny kompetencji jednostek, które posiadają kilka profili kompetencyjnych. Dlatego klasyfikowanie kompetencji jednostek to wielowymiarowy proces, który wymaga od wszystkich podmiotów w nim uczestniczących wiedzy, doświadczenia i specyficznych umiejętności w owym obszarze.

Niezależnie od rodzaju kompetencji stwierdzamy, że początkowe fazy ich rozwoju wywierają znaczący wpływ na kolejne fazy, jak i na wybór drogi zawodowej przez jednostkę. Do tych początkowych faz zapewne zaliczamy postawy wobec w kompetencji w rodzinie, różne etapy socjalizacji, wybór drogi edukacyjnej, czy podjęcie pierwszej pracy oraz kolejne etapy rozwoju zawodowego. Wymienione etapy rozwoju kompetencji krystalizują profil

kompetencyjny jednostki. Charakterystyczny profil kompetencji jednostki jest jej unikatowym zasobem, który odróżnia ją od innych. Nowe doświadczenie stanowi rodzaj dodatkowych kompetencji (Kolasińska 2011: 162). Na podstawie analizy kompetencji można wyprowadzić dwa wnioski. Po pierwsze kompetencje stanowią dla jednostki cenną wartość. Po drugie kompetencje mają różny wymiar w procesie pracy.

Celem artykułu jest przedstawienie zależności między postawami wobec pracy a rozwojem kompetencji. Inwestycja w kompetencje jednostki to inwestycja zwrotna w przyszłości. Kompetencje rzutują na postrzeganie pracy, jak i generują określone postawy wobec niej. Kompetencje mogą stanowić również kartę przetargową w dostępie do prestiżowych stanowisk pracy. Główną tezę artykułu stanowi następujące stwierdzenie: Rodzaj postawy wobec pracy implikuje postrzeganie kompetencji, jak i samej pracy. Postawa jednostki wobec własnych kompetencji, jak i analizowanie kompetencji innych wyznacza między innymi kierunek ich rozwoju.

1. Kompetencje a praca zawodowa

Kompetencje to cenne umiejętności, które mogą być między innymi rozwijane w pracy i poprzez pracę. Współczesna praca jest coraz bardziej złożona, technologiczna i z informatyzowaną. Dlatego od pracowników wymaga się kompetencji adekwatnych do współczesnych miejsc pracy, jak również do przemian cywilizacyjno - technologicznych. Kompetencje nierozdzielnie wiążą się z pracą, a praca z kompetencjami. Sprzyjają one efektywności pracy, jak i wykonywaniu różnorodnych ról zawodowych. Niejednokrotnie podlegają ocenie i hierarchizacji od najbardziej oczekiwanych kompetencji w miejscu pracy do uzupełniających. Mogą one łączyć pracowników o tożsamych kompetencjach w zintegrowane zespoły. Z kolei zespoły pracownicze budowane na bazie kompetencji sprzyjają efektywności pracy, jak i zmniejszają ryzyko popełniania błędów. Mark S. Granovetter napisał o „sile słabych więzi”, które łączą jednostkę ze znajomymi z różnorodnych kręgów. Jak napisał autor „słabe więzi” są cenniejsze w sytuacji pracy, niż „mocne więzi” łączące jednostkę z najbliższymi krewnymi. Gdy jednostka będzie poszukiwała znajomych o podobnych kompetencjach to nawiązane kontakty zawodowe okażą się wręcz bezcenne w sytuacji pracy (Granovetter 1978). Będą one sprzyjać integracji jednostki z innymi o podobnych kompetencjach zawodowych. Jednocześnie mogą sprzyjać budowaniu wspólnoty zawodowej na fundamencie tożsamych kompetencji i podzielanych pasji. Z kompetencjami pracowników wiąże się również proces wymiany kompetencji na miejsca pracy i odwrotnie. Pracownicy oferują swoje kompetencje pracodawcom w zamian za pracę. Aspirując do wolnych stanowisk pracy pracownicy zgadzają się na oszacowanie ich kompetencji. W sytuacji wymiany

kompetencje pracowników podlegają ocenie i wartościowaniu. Profile kompetencyjne potencjalnych pracowników są oszacowane przez pryzmat ich przydatności w miejscu pracy, dopasowania do kultury organizacyjnej i instytucji jako całości. Profil kompetencyjny pracownika to nie tylko charakterystyczny dla niego typ umiejętności, ale również charakterystyczna tożsamość zawodowa, która odróżnia go od innych pracowników i wyróżnia na tle innych. Często mówimy o jednostce - kompetentny pracownik, człowiek instytucja czy solidna marka. Tutaj warto odwołać się do wymogów kwalifikacyjnych nakreślonych przez Domańskiego, Słomczyńskiego, Sawińskiego, którzy stwierdzili, że *skala wymogów kwalifikacyjnych - podobnie, jak złożoność pracy – informuje o nakładach, jakie jednostki ponoszą zwykle w procesie przygotowania do ról zawodowych w procesie wykonywania tych ról.* (Domański 2007: 159). W nawiązaniu do stwierdzenia przywoływanych badaczy inwestycja w kompetencje stanowi pewien typ „nakładów”, które są immanentną składową rozwoju, wzbogacania i nabywania nowych kompetencji oraz ich wykorzystywania w miejscu pracy.

Analizując tendencje obejmujące rozwój kompetencji w Polsce należy uwzględnić wybrane czynniki:

- Czynniki temporalne (profile kompetencyjne w gospodarce centralnie-planowanej, rynkowej, wpływ UE i uwarunkowań globalnych)
- Czynniki związane ze strukturą zatrudnienia i formami świadczenia pracy (kompetencje w pracy standardowej, niestandardowej i inne)
- Czynniki odnoszące się do formy prawnej i struktury własności różnych podmiotów gospodarczych (podaż i popyt na kompetencje oraz ich rozwój)
- Czynniki demograficzne współczesnego społeczeństwa polskiego
- Strukturę zawodową i społeczną współczesnego społeczeństwa polskiego
- Czynniki kulturowe (norma szacunku dla kompetencji i wobec kompetencji)
- Czynniki związane z postawami wobec pracy (kompetencje rozwijane poprzez pracę i inwestycja w kompetencje).

Analizując kwartet : edukacja – kompetencje – praca - postawy wobec pracy warto postawić następujące pytania w aspekcie jednostki:

1. Jakie są predyspozycje psychospołeczne jednostki ?
2. Jakim typem wykształcenia jednostka jest zainteresowana?
3. Jakimi charakteryzuje się kompetencjami i jakie ma nastawienie do ich rozwoju?
4. Czy jednostka zinternalizowała normy w kontekście pracy?
5. Jaki typ postawy wobec pracy ją charakteryzuje?

Próbując odpowiedzieć na pytanie pierwsze należy stwierdzić, że predyspozycje psychospołeczne i umiejętności jednostki są kluczowe zarówno przy wyborze konkretnego typu kształcenia, jak i przy wyborze miejsca pracy. Są one bazą wyjściową, która może zostać przez jednostkę w różny sposób rozwijana i wykorzystana. Predyspozycje psychospołeczne i kompetencje są ze sobą nierozzerwalnie powiązane. Predyspozycje jednostki są niejako wpisane w jej kompetencje, a z kolei kompetencje są rozwijane na fundamencie predyspozycji psychospołecznych. Im bardziej jednostka jest świadoma swoich predyspozycji i posiadanych kompetencji, tym bardziej planuje ich rozwój. Tutaj warto się odwołać do międzynarodowych badań, jak i teorii społecznych, które potwierdzają wpływ predyspozycji psychospołecznych, cech osobowości na położenie w strukturze społecznej i zawodowej (Janicka, Koralewicz-Zębik, Słomczyński 1977, Słomczyński Janicka, Mach, Zaborski 1996, Słomczyński i Mach 1996). Badacze wykazali zależność między cechami osobowości a pozycją zawodową i strukturą społeczną. Z kolei amerykański psycholog J. L. Holland jest twórcą koncepcji według, której skuteczne działanie w roli zawodowej zależy od poziomu dopasowania predyspozycji pracownika do wykonywanej pracy (Holland 1992). Autor wyróżnił następujące typy predyspozycji:

1. *Realistyczny (wymaga zdolności mechanicznych oraz siły fizycznej lub koordynacji pracy z obiektami),*
2. *Konwencjonalny (wymaga zdolności do dokładnego i szczegółowego zbierania danych),*
3. *Badawczy (wymaga zdolności intelektualnych lub analitycznych do obserwacji oceny),*
4. *Artystyczny (wymaga zdolności artystycznych, twórczych, ekspresyjnych do przekazywania uczuć i wizji estetycznych),*
5. *Przedsiębiorczy (wymaga zdolności perswazyjnych, nadzorczych, kierowniczych i przywódczych),*
6. *Spółeczny (wymaga zdolności w pracy z ludźmi w celu instruowania, wyjaśniania, pomagania, szkolenia, rozwijania) (Bańka 1995, Nosal, Piskorz, Świątnicki 2000: 221).*

Niniejsza klasyfikacja ze względu na zdolności jednostki i jej predyspozycje osobowościowe jest szczególnie pomocna przy nakreślaniu profili kompetencyjnych w odniesieniu do pracy zawodowej. Profil kompetencyjny jest charakterystyczny dla określonego zawodu oraz stanowi nieodłączną składową procesy pracy. Z kolei przyjęta definicja *cech osobowości oznacza akceptację założenia, że zachowanie pracowników i w konsekwencji uzyskiwane przez nich wyniki pracy są do pewnego stopnia uzależnione od posiadanych cech osobowości* (Makin, Cooper, Cox 2000: 61). Takie podejście

jeszcze bardziej uwypukla rangę predyspozycji osobowościowych w odniesieniu do pracy.

Szukając odpowiedzi na pytanie drugie należy stwierdzić, że wybór wykształcenia przez jednostkę jest bardzo istotny dla rozwoju kompetencji, jak i pracy. Jak napisał Ulrich Beck *wykształcenie nie stało się wcale zbędne. Wprost przeciwnie: bez kwalifikacji i dyplomu nie ma w ogóle przyszłości zawodowej. (...) Dyplomy i kwalifikacje wystarczają coraz mniej, jednocześnie są coraz bardziej konieczne, aby osiągnąć upragnione pozycje zawodowe* (Beck 2004: 227). Z jednej strony wykształcenie i kompetencje nie gwarantują otrzymania wymarzonej pracy. Z drugiej są wręcz fundamentalne, aby w ogóle aspirować do określonego stanowiska pracy. Stwarzają one możliwości i dają szansę ubiegania się o konkretny rodzaj pracy, chociaż jej nie determinują. *Pracodawcy, oceniając kandydatów do pracy, na pierwszym etapie zwracają uwagę na formalne kwalifikacje* (Kozek 2013: 201). *Niektórzy komentatorzy wskazując na dualizującą się strukturę społeczną zglobalizowanych społeczeństw, mówią wręcz o dwóch klasach edukacyjnych: wysoko wykwalifikowanych profesjonalistach i working poor, o niskiej zdolności do monopolizacji nisz rynkowych z racji łatwych do zastąpienia kwalifikacji* (Kozek 2013: 202-203). *We współczesnych społeczeństwach wykształcenie jest podstawowym wyznacznikiem pozycji zawodowej i wszystkiego co z wykonywania roli zawodowej wynika, a więc poziomu dochodów, statusu materialnego, stylu życia, wartości, postaw* (Domański 2006: 27). Pracodawcy oczekują od pracobiorców kompetencji adekwatnych do miejsc pracy, jak i do wymagań instytucji. Z kolei pracobiorcy oferując swoje kompetencje różnym pracodawcom oczekują uznania i pracy adekwatnej w stosunku do umiejętności. Pracodawcy różnymi metodami próbują zdiagnozować kompetencje kandydatów, czy też potencjalnych pracowników, aby były one zgodne z wymaganiami i profilami stanowisk pracy. Dlatego wykorzystują nawet najbardziej skomplikowane narzędzia do analizy kompetencji pracobiorców.

Próbując udzielić odpowiedzi na pytanie trzecie należy stwierdzić, że immanentną składową rozwoju kompetencji jednostki jest socjalizacja. W owym procesie uczestniczą różni aktorzy społeczni, którzy są odpowiedzialni lub współodpowiedzialni za rozwijanie kompetencji przez jednostkę. Obecność aktorów społecznych w procesie kształtowania kompetencji jest istotna, a w niektórych przypadkach wręcz fundamentalna.

W dobie społeczeństwa opartego na wiedzy i informacji inwestycja w kompetencje zarówno w aspekcie jednostkowym, jak i społecznym to wręcz kluczowy proces. Jednostka kształtuje, rozwija i wzbogaca kompetencje poprzez uczestnictwo w różnych formach życia społecznego, zawodowego, publicznego, gospodarczego. Pozytywne nastawienie wobec ustawiczne-

go rozwoju kompetencji przekłada się na aktywne działanie jednostki w tym obszarze. Świadomie ukierunkowuje ona swoje działania na wzbogacanie i uzupełnianie kompetencji. Wybór drogi edukacyjnej i zawodowej przez jednostkę to skonkretyzowanie zainteresowań i kompetencji. Predyspozycje, zainteresowania i kompetencje motywują jednostkę do wyznaczania sobie konkretnych celów i sposobów ich realizacji. Mocne nastawienie na cel i silna motywacja sprzyjają realizacji wyznaczonych celów, chociaż do końca ich nie determinują. W myśl zasady: pomysł rodzi się w głowie, a realizuje w działaniu. Podejmując działania ukierunkowane na konkretny typ edukacji, jak i aspirując później do określonych miejsc pracy jednostka dokonuje wyborów za które jest odpowiedzialna lub współodpowiedzialna.

W odpowiedzi na pytanie czwarte warto nawiązać do normatywnego charakteru pracy. *Norma obowiązku pracy rozumiana jest jako obowiązek świadczenia pracy ze strony jednostki w stosunku do danego społeczeństwa. (...) Norma włączenia w pracę mówi natomiast o obowiązku społeczeństwa i jego podmiotów w stosunku do jednostek poszukujących pracy i pracujących* (Kozek 2013: 60). W nawiązaniu do autorki zarówno jednostka jest zobowiązana świadczyć pracę na rzecz społeczeństwa i oferować swoje kompetencje, ale także różni aktorzy społeczni są odpowiedzialni za dopasowanie kompetencji pracowników do miejsc pracy, i *vice versa*. Według różnych zasad legislacyjnych, jak i koncepcji społecznych kształtowanie normatywnego charakteru pracy leży w gestii pracodawców oraz pracobiorców.

Z kolei od kompetencji pracowników i postaw wobec pracy niejednokrotnie zależy jej jakość i efektywność. Kompetencje sprzyjają kształtowaniu postaw wobec pracy, a praca może sprzyjać rozwijaniu kompetencji. Jednak nie ma złotego środka w jaki sposób rozwijać kompetencje i postawy wobec pracy, aby były one zgodne z zamierzonym celem. Z kolei deficyt kompetencji pozbawia potencjalnych pracowników szansy aspirowania do określonych miejsc pracy, a za to zwiększa szanse konkurentów. Jednak nawet najbardziej specjalistyczne kompetencje okażą się niewystarczające gdy zabraknie umiejętności ich wykorzystania w pracy. Najbardziej unikatowe kompetencje okażą się nic nie znaczące w sytuacji braku zaangażowania w pracę i pasywnej postawie wobec ich rozwoju. Kompetencje pracowników stanowią kluczowe wymagania w dostępie do prestiżowych miejsc pracy. Owe miejsca wymagają określonych kompetencji, a za ich zajmowanie jednostki otrzymują różnorodne gratyfikacje. Podjęcie pierwszej pracy jest wstępem do rozwoju dalszej drogi zawodowej. Z jednej strony kompetencje stanowią określone wymagania charakterystyczne do miejsca pracy, a drugiej strony wynagrodzenie i różne przywileje implikowane są rodzajem wykonywanej pracy. Kompetencje rzutują na samoocenę jednostki, jak i ocenę jej kompetencji ze strony innych.

Odpowiedź na pytanie piąte warto zacząć od stwierdzenia, że postawa jednostki wobec pracy implikuje jej postrzeganie. Jednostka, która ma negatywną postawę wobec pracy może kwestionować zasadność jej podejmowania, może postponować wykonywanie ról zawodowych, jak i manifestować niezadowolenie z pracy. Jednostka, która charakteryzuje się postawą afirmacyjną wobec pracy pozytywnie reaguje na obowiązki z nią związane, jak i samą pracę. Z kolei silna motywacja do pracy sprzyja sumiennemu pełnieniu ról zawodowych. Innym czynnikiem kształtującym postawę wobec pracy jest poczucie docenienia za kompetencje i wkład pracy.

2. Postawy wobec pracy i wobec kompetencji

W niniejszej części artykułu skoncentruję się na postawach jednostki wobec pracy i wobec kompetencji. Jednak na wstępie warto przytoczyć definicję Stefana Nowaka, który napisał, że *postawą pewnego człowieka wobec pewnego przedmiotu jest ogół względnie trwałych dyspozycji do oceniania tego przedmiotu i emocjonalnego nań reagowania* (Nowak 1973: 23). Pojęcie postawy według tego autora można również odnieść do postawy jednostki wobec pracy. Stanowi ona także „ogół trwałych dyspozycji” do oszacowania pracy, jak i „emocjonalnego” lub neutralnego nastawienia do niej. Przejawia się w konkretnym „zachowaniu” wobec pracy, jak i stanowiska pracy. Inną klasyfikację postaw wobec pracy zaproponowała Wiesława Kozek, która wymieniła następujące typy: *punitywne - jednostka lub zbiorowość postrzega pracę jako instytucję narzuconą (przez społeczeństwo, państwo, rynek, klasę panującą) pod przymusem (ekonomicznym, ideologicznym, prawnym, normatywnym). Postawa instrumentalna - pracę ceni się dla korzyści, jakie przynosi jednostkom i społeczeństwu. Osoba pracująca postrzega pracę jako konieczność życiową, podstawę egzystencji, najczęściej w sensie materialnym. Postawa autoteliczna - praca traktowana jako cel sam w sobie, źródło człowieczeństwa, podstawa rozwoju osobistego, służąca wartościom społecznym* (Kozek 2000: 176).

W niniejszej części opracowania zanalizuję postawy wobec kompetencji w odniesieniu do postaw wobec pracy autorstwa Wiesławy Kozek. Nawiązując do autorki „postawa punitywne” wobec pracy może rzutować na postrzeganie rozwoju kompetencji jako koniecznych umiejętności, którymi jednostka powinna się charakteryzować, aby aspirować do konkretnych miejsc pracy. Nabywanie, uzupełnianie czy kształtowanie kompetencji pod „przymusem” nie sprzyja ich efektywnemu rozwojowi. Są one wówczas traktowane jako „narzucone” umiejętności poprzez typ pracy albo wymagania rynku pracy. Efektem takiej postawy jest brak aktywnego działania na rzecz rozwoju kompetencji i ustawicznego kształcenia.

Postrzeganie kompetencji przez pryzmat „postawy instrumentalnej” generuje określone postrzeganie kompetencji. Stają się one „instrumentem/ narzędziem” do osiągania zysków materialnych i niematerialnych. Mogą się tutaj pojawiać działania jednostki, związane z manipulowaniem kompetencjami, polegające na tuszowaniu luk kompetencyjnych, a uwypuklaniu unikatowych kompetencji. Jednocześnie kompetencje mogą zostać potraktowane przez jednostkę jako towar na sprzedaż, za który uzyskuje różne gratyfikacje. Efektem takiej postawy wobec kompetencji będzie kalkulacja jednostki i rozwój tych kompetencji, które są nośnikami największych korzyści. Natomiast kompetencje, które nie generują zysku będą marginalizowane.

W odniesieniu do „postawy autotelicznej” kompetencje są dla jednostki wartością samą w sobie. Zaspokajają jej potrzebę samorealizacji i rozwoju. Inwestycja w kompetencje i ich rozwój jest dla niej inwestycją zwrotną w przyszłość. Jednostka ocenia wówczas kompetencje jako cenne zasoby, które się nie wyczerpują, ale zwielokrotniają w czasie ich wykorzystywania. Pozytywne nastawienie do rozwoju kompetencji w pracy i poprzez pracę sprzyja świadomemu ich rozwijaniu. Jednostki, które chcą rozwijać swoje kompetencje stają się aktywnymi podmiotami w procesie ich doskonalenia. Afirmacyjne nastawienie do rozwoju kompetencji sprzyja wykorzystaniu różnorodnych możliwości w pracy i poza nią.

Z kolei postawa pasywna lub dezaprobatna inwestycji w kompetencje nie sprzyja ich rozwojowi. Jednostki o pasywnej postawie wobec rozwoju kompetencji niechętnie nabywają nowe umiejętności lub uzupełniają dotychczasowe. Z kolei postawa wobec pracy i rozwoju kompetencji to nie tylko indywidualne nastawienie. Postawa wobec rozwoju kompetencji rzutuje również na postawy innych pracowników i współpracowników. W sytuacji pracy zespołowej postawa wobec pracy i rozwoju kompetencji konkretnej jednostki może promieniować pozytywnie lub negatywnie na całą grupę pracowniczą. Wpływa ona również na relacje społeczne w zespole zawodowym, jak i kształtuje kulturę organizacyjną. Dlatego *istotne staje się odwołanie do etosu, który stanowi więc reguły praktyczne skłaniające jednostki do ich realizacji. Wyznacza nam wartości, kierunki i formy działania danej społeczności – grupy* (Jacher, Swadźba 2008: 360). Jednocześnie ukierunkowuje działania jednostek na kształtowanie wspólnotowych celów w pracy i poprzez pracę. Istotnego znaczenia nabiera integracja pracowników kształtowana na fundamencie pracy. Wyzwała ona u jednostek potrzebę solidarności zawodowej. Praca staje się ogniwem łączącym jednostki w grupie pracowniczej, a zarazem kształtuje ich kompetencje poprzez dążenie do realizacji wspólnego celu.

Zakończenie

Kształtowanie postaw wobec pracy, jak i wobec rozwoju kompetencji to wyzwanie dla współczesnego systemu edukacji, społeczeństwa i podmiotów odpowiedzialnych za zarządzanie pracą. Istotnego znaczenia w kształtowania postaw, zarówno na poziomie jednostkowym nabiera kompleksowe podejście do tego procesu. Uwzględnia ono uwarunkowania narodowe, systemowe, globalne, jak i wymagania współczesnych miejsc pracy. Jak napisał Leszek Gilejko *praca znalazła się dzisiaj, jak i współczesny świat społeczny, wobec nowych wyzwań* (Gilejko 2004: 164). Takim „wyzwaniem” staje się kształtowanie postaw wobec pracy, jak i wobec inwestycji w kompetencje. Jak stwierdziła Danuta Walczak – Duraj *przewartościowania postaw wobec pracy mają złożoną genezę, co więcej są one ciągle in statu nascendi* (Walczak-Duraj 2011: 42). Postawy wobec pracy ewoluują, są kształtowane przez różne czynniki, jak i sam proces pracy. Dlatego kluczowego znaczenia nabiera kształtowanie postaw wobec pracy, a szczególne w sytuacji różnych form jej świadczenia. Z uwagi na złożoność miejsc pracy, jak i ich heterogeniczność pracownikiem, którego będą poszukiwać pracodawcy będzie jednostka, która potrafi najefektywniej wykorzystać swoje kompetencje oraz charakteryzuje się „autoteliczną postawą” wobec pracy. *Praca jest tymczasem warunkiem wszystkich wymiarów życia jednostki* (Morawski 2010: 385). Praca rzuca na postawy w życiu prywatnym i *vice versa*. Przenika ona wszystkie sfery aktywności jednostek i stanowi immanentną składową biografii *homo sapiens*. Z kolei postępujący rozwój społeczeństwa wiedzy wymaga propagowania normy ustawicznego rozwoju kompetencji. Współczesne miejsca pracy wymagają od wszystkich pracowników uzupełniania kompetencji i inwestowania w wiedzę. *Zwiększenie przejrzystości kwalifikacji i kompetencji ułatwi mobilność w celach kształcenia ustawicznego na terenie całej Europy* (Dziennik Urzędowy UE 2004: 1). Profesjonaliści starają się, aby ich kompetencje były na najwyższym poziomie. Uświadamiają sobie potrzebę ustawicznego kształcenia i doskonalenia kompetencji. Doceniają wiedzę innych i konsultacje zawodowe, które służą wymianie poglądów i rozwojowi kompetencji. Uczenie się od innych, jak i z pomocą innych to jedna z metod rozwoju kompetencji. Inwestowanie w kompetencje to przyszłość współczesnej nauki, rozwoju społeczeństwa, jak i współczesnej pracy. Postawy wobec pracy i rozwoju kompetencji podlegają permanentnym przemianom. Inwestycja w kompetencje to kluczowe działanie dla dobra każdego kraju, jak i wyzwanie globalizacji oraz przemian cywilizacyjno- informacyjnych.

Modelowy typ relacji w świecie pracy, w którym pracodawcy doceniają kompetencje pracowników czy kandydatów do pracy i oferują im miejsca pracy w zamian za ich kompetencje to wręcz „typ idealny” według Maksa Webera (2002). We współczesnym świecie pracy relacje między pracodaw-

cami, a pracobiorcami pozostawiają wiele do życzenia. Pracodawcy wykorzystują swoją uprzywilejowaną pozycję wobec pracowników w pracy i na rynku pracy. Obserwujemy postępującą dezorganizację relacji pracowniczych, nieharmonijne stosunki pracy, brak poczucia bezpieczeństwa ze strony pracowników. Relacje na linii pracodawcy - pracobiorcy podlegają permanentnym przemianom, które niejednokrotnie są niekorzystne dla pracowników i ich kompetencji. Deprecjacji kompetencji pracowników sprzyjają rozpowszechnione w Polsce i na świecie niestandardowe formy zatrudnienia, postępująca pauperyzacja ludzi pracy, „prekaryzacja pracy” według Standinga (2011) czy rozwój *agencji pośrednictwa pracy, gdzie pracowników postrzega się jako rodzaj towaru na giełdzie pracy* (Urbański 2014: 96-97). Richard Sennett stwierdził, że *w tym polowaniu na talent, ci których oceni się jako pozbawionych wewnętrznych zasobów zostają w próżni* (2010:105). Nieharmonijne relacje między pracodawcami i pracownikami dehumanizują stosunki społeczne. Z kolei sprowadzenie kompetencji pracowników do „produktu na sprzedaż” sprzyja ich uprzedmiotowieniu.

Bibliografia

1. Bańka A., 1995, *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy*, Wydawnictwo Print-B, Poznań.
2. Beck U., 2004, *Spółeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
3. Domański H., 2006, *Wpływ wykształcenia na zawód*. (w:) Domański H., Ostrowska A. Sztabiński F. (red). *W środku Europy. Wyniki Europejskiego Sondażu Społecznego*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
4. Domański H., 2007, *Struktura Społeczna*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
5. Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej z dn. 15 12. 2004.
6. Flis M., 2011, *O filozofii Krajowych Ram Kwalifikacji*. „Przegląd Socjologiczny”. nr 4/2011.
7. Gilejko L., 2004, *Praca – między przymusem a szansami awansu*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje”, nr 27
8. Granovetter M., 1978, *The Strength of Weak Ties*, „American Journal Sociology”, no 78.
9. Holland J. L., 1992, *Making Vocational Choices*, Psychological Assessment Resources, Odessa.
10. Jacher W., Swadźba U., 2008, *Od tradycyjnego do komunikatywnego etosu pracy. Specyfika etosu pracy w Polsce*, (w:) *Wartości, postawy i więzi w zmieniającym się społeczeństwie*, red. J. Mariański, L. Smyczek, Wydawnictwo WAM, Kraków.

11. Janicka K., Koralewicz - Zębik J. i Słomczyński K., 1977. *Wymiary sytuacji pracy i ich psychologiczne konsekwencje*, (w:). *Projekty badawcze*, red nauk. W. Wesołowski i E. Wnuk- Lipiński, Wydawnictwo IFIS PAN, Warszawa.
12. Kolasińska E., 2011, *Rola przywództwa w warunkach kryzysu*, „Prakseologia” 151.
13. Kolasińska E., 2011. *Kompetencje a rynek pracy i struktura społeczna*. Acta Universitatis Lodzensis, „Folia Sociologica”. nr 38.
14. Kozek W., 2000, *Praca*. (w:), H. Domański, W. Morawski, J. Mucha, M. Oficerska, J. Szacki, M. Ziółkowski (red.), *Encyklopedia Socjologii*, Oficyna Naukowa, Warszawa.
15. Kozek W., 2013, *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
16. Levy-Leboyer C., 1997, *Kierowanie kompetencjami. Bilanse doświadczeń zawodowych*, Poltex, Warszawa.
17. Makin P., Cooper C., Cox Ch., 2000, *Organizacja a kontrakt psychologiczny. Zarządzanie ludźmi w pracy*, PWN, Warszawa.
18. Morawski W., 2010, *Konfiguracje globalne. Struktury. Agencje. Instytucje*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
19. Nosal Cz., Piskorz Z., Świątnicki K., 2000, *Kwestionariusz preferencji Zawodowych J. L. Holanda jako metoda diagnozy osobowości i zainteresowań zawodowych w procesie doboru kadr*. (w:) Tomasz Witkowski (red.), *Nowoczesne metody doboru i oceny personelu*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków.
20. Nowak S., 1973, *Pojęcie postawy w teoriach i stosowanych badaniach społecznych*, PWN, Warszawa.
21. Sennett R., 2010, *Kultura nowego kapitalizmu*, Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA S.A., Warszawa.
22. Słomczyński K., Janicka K., Mach B., Zaborowski W., 1996, *Struktura społeczna a cechy osobowości w latach 1978 i 1992*. „Studia Socjologiczne” 142 (3).
23. Słomczyński K., Mach B., 1996, *The impact of psychological resources on status attainment Poland 1978-1990 and 1992-1993*. “Polish Sociological Review” 116 (4).
24. Spencer L., Spencer S., 1993, *Competence at Work. Models for Superior Performance*. Wiley Sons, New York.
25. Standing G., 2011, *The Precariat. The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, Londyn/New York.
26. Urbański J., 2014. *Prekariat i nowa walka klas. Przeobrażenia współczesnej klasy pracowniczej i jej form walki*, Instytut Wydawniczy Książka i Prasa, Warszawa.

27. Walczak - Duraj D. (red), 2011, *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
28. Weber M., 2002, *Gospodarka i społeczeństwo. Zarys socjologii rozumiejącej*, tłum. D. Lachowska, WN PWN, Warszawa.

Competence Development and Attitudes to Work

Summary

Investment in employee competence at all levels in the workplace is a return on investment in the future. The aim of the paper is to present the relationship between attitudes towards work and the development of expertise. The development of competence is affected by many factors. Attitudes towards work depend on its perception and can translate into attitudes towards mastery of skills. The main thesis of this paper is the following statement: The skills of employees are valuable resources that affect the performance of professional roles in the workplace. Awareness of one's own competence, as well as appreciating the skills of others supports the shaping of different attitudes towards work and the attitude towards competence.

Key words: work, competence development, attitudes to work, social structure

Michał Pietruszewski
Politechnika Częstochowska
Wydział Zarządzania
Instytut Socjologii i Psychologii Zarządzania
Email:

WSKAŹNIKI SUKCESU ZAWODOWEGO I ICH OPERACJONALIZACJA W PRAKTYCE BADAWCZEJ

Abstrakt

Artykuł zawiera teoretyczne rozważania na temat sukcesu zawodowego. Zaprezentowano występujące w literaturze definicje sukcesu zawodowego oraz zaproponowano własną. Przedstawiono całościowy model sukcesu zawodowego z jego determinantami i wskaźnikami oraz przybliżono różne kategorie tych wskaźników, m.in. obiektywne i subiektywne. Podjęto próbę operacjonalizacji sukcesu zawodowego i rozważono możliwości jego zbadania. Poddano analizie wyniki badań różnych autorów, dotyczące definicji oraz wskaźników sukcesu zawodowego

Słowa kluczowe: sukces, sukces zawodowy, wskaźniki sukcesu zawodowego.

Wprowadzenie

Sukces zawodowy jest pojęciem trudnym do jednoznacznego zdefiniowania. Jego szerokie zastosowanie w mowie potocznej, a także swoisty subiektywizm sprawiają, że staje się on terminem o dynamicznie zmieniającej się treści. W dzisiejszych czasach sukces uwarunkowany jest innymi czynnikami niż był kiedyś, a wraz ze zmianami kultur narodowych, powodowanych m.in. globalizacją, zmienia się też jego oblicze w świadomości społecznej. Niniejszy artykuł jest próbą zdefiniowania sukcesu zawodowego. Starano się również wyodrębnić wskaźniki sukcesu zawodowego, tj. ustalić jakie rezultaty aktywności zawodowej człowieka utożsamiane są z osiągnięciem tego sukcesu i na niego wskazują. W końcu, próbowano określić, w jaki sposób mierzyć sukces zawodowy. Na podstawie analizy literatury, a także wyników badań wielu autorów, tak polskich jak i zagranicznych, ukazano jak różnie można definiować sukces zawodowy, a także określono jego wskaźniki, sposoby ich mierzenia, oraz zależności pomiędzy nimi, umożliwiając tym samym całościowe badanie sukcesu zawodowego.

1. Definicje sukcesu i sukcesu zawodowego

Trzech ludzi pracowało w kamieniołomach. Pierwszy rozpaczal i głośno narzekał na swoją ciężką i niegodną pracę, która niszczyła mu zdrowie. Drugi

nie był zadowolony z pracy, którą wykonywał, ale cieszył się, że może w ten sposób zapracować na utrzymanie swojej rodziny. Twarz trzeciego promieniała za to szczęściem. Nie mówił, że pracuje w kamieniołomie, ale, że buduje katedrę (Jacyno 2007:233). Przytoczona przez M. Jacyno historia doskonale ukazuje, jak różnie ludzie mogą postrzegać swoją pracę, tym samym, jak różnie oceniają swój sukces zawodowy. Być może to właśnie ten subiektywizm i wieloznaczność, a także trudność w jednoznacznej operacjonalizacji tego pojęcia powodują, że sukces zawodowy jest problemem stosunkowo rzadko poruszonym w literaturze naukowej, za to o wiele częściej w różnego rodzaju poradnikach. Nie oznacza to jednak, że temat ten jest całkowicie pomijany przez badaczy. Najczęściej zajmują się nim socjologowie i psychologowie. Psychologowie skupiają się przy tym przeważnie na indywidualnych predyspozycjach jednostki, socjologowie zaś uwzględniają głównie środowiskowe czynniki wpływające na sukces zawodowy (Michalak 2007:15).

Etymologicznie *successus* oznacza udanie się czegoś, pomyślny wynik jakiegoś działania, osiągnięcie, triumf. A. Firkowska-Mankiewicz definiując sukces życiowy, zwraca uwagę na poszczególne jego wymiary: materialny, stratyfikacyjno-prestiżowy, emocjonalno-afiliacyjny oraz samorealizacyjny (Firkowska-Mankiewicz 1995:304-305). K. Januszkiewicz podaje definicję sukcesu jako wynik zadania, które, by ocenione zostało pozytywnie, musi być unikalne i doniosłe (Januszkiewicz 2010:290). Definicja ta podkreśla wyjątkowość sukcesu, którego doświadczają tylko nieliczni. Nieważne zatem wydaje się być samo osiągnięcie jako takie, istotna jest jego rzadkość. Nietuzinkowość sukcesu potwierdza definicja F. Byłoka, według którego sukcesem można określić (...) *osiągnięcia jednostki powiązane z jej aktywnością społeczną lub gospodarczą, które w opinii społecznej jest dokonaniem ponad miarę przeciętności* (Byłok 2005:87). Autor tej definicji zwrócił uwagę na silny związek sukcesu z aktywnością gospodarczą, tym samym skierował nas już bardziej w stronę sukcesu zawodowego, który na tej aktywności bazuje.

Pojęcie sukcesu jest szersze od pojęcia sukcesu zawodowego, jednak ten drugi wydaje się być dominującym elementem tego pierwszego. Mówiąc językiem J. Szczepańskiego możemy powiedzieć, że ten drugi zawiera się w pierwszym, lecz nie wyczerpuje go. W języku angielskim sukces zawodowy najczęściej określany jest mianem *career success*, w niemieckim *Berufserfolg*. W przypadku niemieckiego odpowiednika możemy mówić o pełnej ekwiwalencji 1:1, w związku z czym można umownie założyć, że termin ten w pełni odpowiada terminowi polskiemu. Angielski odpowiednik zawiera w sobie człon *career* - kariera (fr. tor wyścigowy, bieg), którą możemy rozumieć jako przebieg/kierunek lub postęp w życiu (Gunz, Heslin 2005:106). Jak piszą H. P. Gunz oraz P. A. Heslin, obydwa te terminy (sukces i kariera) cechuje subiektywizm i niejednoznaczność (Gunz, Heslin 2005:106). R. Łu-

Łukaszewicz podaje definicję sukcesu zawodowego, zgodnie z którą jest to (...) *symbol-nagroda, wyrażająca potwierdzenie przez innych osiągniętego celu, jakim jest wysoki wynik* (Łukaszewicz 1979:60). Symbol-nagroda stanowi wszelkie obiekty mające wartość nagrody. Dodatkowo zwraca on uwagę, że do osiągnięcia sukcesu niezbędny jest jeszcze jeden element, a mianowicie subiektywne poczucie nagrodzonego, że nagroda ta ma dla niego faktyczną wartość. Przy spełnieniu dwóch pierwszych warunków (wysoki wynik + symbol-nagroda), ale bez uznania nagrody za wartościową przez samego nagrodzonego, nie uznaje się tego osiągnięcia za sukces (Łukaszewicz 1979:61). Definicja ta skupia się na poszczególnych sytuacjach będących sukcesami, a nie na sukcesie jako całokształcie dokonań jednostki. W myśl tej definicji, każde zdarzenie pasujące do powyższego wzorca, jest sukcesem *ergo* jednostka może doświadczać wielu sukcesów.

Autorzy zagraniczni częściej skupiają się na sukcesie zawodowym ujmując go holistycznie, jako całość dokonań jednostki w dłuższym okresie. T. A. Judge, D. M. Cable, J. W. Boudreau oraz R. D. Bretz Jr. definiują sukces zawodowy jako pozytywne psychologiczne, związane z pracą zawodową rezultaty i osiągnięcia, zakumulowane w wyniku doświadczeń zawodowych (Judge, Cable, Boudreau, Bretz Jr. 1994:3). Autorzy tej definicji zwracają uwagę głównie na subiektywne odczucia jednostki związane z sukcesem zawodowym. H. I. Ballout, za Seibert, określa, sukces zawodowy jako skumulowany rezultat, produkt działań zgromadzonych na przestrzeni długiego okresu (Ballout 2007:744). Przy tej definicji należy zwrócić uwagę na dwa elementy. Po pierwsze, zakłada się tutaj, że sukces zawodowy kształtuje się w długim okresie jako rezultat całości doświadczeń czy działań, a nie w wyniku pojedynczych osiągnięć. Mówimy zatem o sukcesie, a nie o sukcesach zawodowych jednostki. Drugą, bardzo istotną kwestią, jest domyślne przyzwolenie tychże autorów na przypisywanie sukcesu zawodowego każdemu, a tym co różni poszczególne osoby jest poziom, czy może wartość owych działań. Każda pracująca osoba osiąga sukces zawodowy, jednak nie każda taki sam, czy o takiej samej wartości.

B. Gardiner przedstawia, za C. B. Derr, pięć wymiarów-orientacji związanych z postrzeganiem sukcesu zawodowego:

- parcie do przodu (*getting ahead*) - tradycyjne postrzeganie sukcesu, objawiające się dążeniem do statusu, odpowiedzialności, wysokiego wynagrodzenia, władzy,
- dążenie do wolności (*getting free*) - wyznawcy tej orientacji cenią autonomię, wolność, niezależność,
- dążenie do bezpieczeństwa (*getting secure*) - stabilizacja, bezpieczeństwo, przewidywalność,

- dążenie do mistrzostwa (*getting high**) - „pościg” za umiejętnościami, rozwój, bycie ekspertem w swojej dziedzinie,
- dążenie do równowagi (*getting balanced*) - równowaga między pracą zawodową i życiem osobistym (Gardiner 2006:14).

S. E. Seibert i M. L. Kraimer dzielą sukces zawodowy na dwa rodzaje: obiektywny, wyrażony w wynagrodzeniu oraz historii awansów, oraz subiektywny, składający się z uczuć i satysfakcji osoby, w związku z jej pracą zawodową (Seibert, Kraimer 1999:417). Podział ten wydaje się być nie tylko słuszny i pomocny w zrozumieniu czym jest sukces zawodowy, ale przede wszystkim ułatwia jego operacjonalizację. Coraz częściej zauważa się, że ze względu na coraz większą elastyczność i mobilność pracowników, oraz wynikające z tego częste zmiany pracodawców, sukces zawodowy zaczyna wyrywać się z ram poszczególnych organizacji, tworząc tzw. karierę bez granic (*boundaryless career*), w której coraz większe znaczenie odgrywa swoista „rynkowość” (*marketability*) pracowników polegająca na wzroście znaczenia ich atrakcyjności w oczach potencjalnych, przyszłych pracodawców (Eby, Butts, Lockwood 2003:690; Sturges 1999:240; Arthur, Khapova, Wilderom 2005:177; Stahl, Miller, Tung 2002:217).

Można zatem przedstawić następującą definicję: sukces zawodowy to rezultat skumulowanego, związanego z pracą zawodową dorobku jednostki w każdym momencie jej kariery, wyrażający się z jednej strony, w subiektywnej autoewaluacji jednostki oraz domniemanej, przez nią samą, oceny jej osiągnięć w oczach innych, zaś z drugiej strony, we wskaźnikach leżących poza jednostką, czyli w bezpośrednich wartościach materialnych i pozamaterialnych osiągniętych w wyniku pracy, a także w ocenie społecznej, faktycznie dokonywanej przez inne osoby.

Poniżej przedstawiono własny model sukcesu zawodowego. Ujęto tutaj sukces zawodowy jako proces. Założono, że osiągnięty jego poziom, objawiający się we wskaźnikach, napędza i determinuje dalszy sukces, tworząc swoiste *perpetuum mobile*, stąd strzałka u dołu modelu. Przyjęto również, że każdy osiąga sukces zawodowy, a tym co odróżnia poszczególne jednostki jest jego poziom czy wartość.

* potocznie oznacza również osiągnięcie stanu odurzenia narkotykowego.

Rysunek 1

Model sukcesu zawodowego**Determinanty (wejście)**

Inwestycje w kapitał ludzki:
- wykształcenie,
- pochodzenie społeczne.

Cechy socjodemograficzne:
- wiek,
- płeć,
- typ rodziny,
- rodzaj środowiska społecznego/kapitał kulturowy
- różnice

Cechy psychologiczne:
- osobowość,
- umiejscowienie kontroli,
- poczucie skuteczności, itd.

**SUKCES
ZAWODOWY**

Wskaźniki (wyjście)

Obiektywne:
- wynagrodzenie,
- liczba awansów,
- adekwatność.

Subiektywno-obiektywne:
- prestiż i status społeczny.

Subiektywne:
- zadowolenie z obecnej pracy,
- zadowolenie z przebiegu kariery zawodowej,
- obraz w jaźni odzwierciedlonej.

Źródło: Opracowanie własne

W powyższym modelu wyróżniono obiektywne, subiektywno-obiektywne oraz subiektywne wskaźniki. Obiektywne są stosunkowo łatwe do zweryfikowania, można je bezpośrednio zaobserwować i zmierzyć. Subiektywne zależą jedynie od odczuć badanych osób (Heslin 2005:114). W przypadku subiektywno-obiektywnego wskaźnika, a jest nim tylko prestiż i status społeczny, składają się na niego zarówno czynniki subiektywne jak obiektywne.

2. Wskaźniki sukcesu zawodowego, czyli jak oceniać już osiągniętą wartość sukcesu zawodowego

Rozważając nad zagadnieniem wskaźników sukcesu zawodowego, pytamy o to jak rozpoznać sukces zawodowy. Zgodnie z naszymi założeniami na temat definicji sukcesu zawodowego, nie pytamy tutaj o to, czy sukces zawodowy został osiągnięty, tylko pytamy o to, w jakim stopniu, tudzież, na ile został osiągnięty.

2.1. Wynagrodzenie

Jak stwierdza P. A. Heslin: *Ci, którzy mówią, że nie dbają o pieniądze prawdopodobnie kłamią również na inne tematy* (Heslin 2005:115). Wynagrodzenie zdaje się być najważniejszym spośród obiektywnych wskaźników sukcesu zawodowego. Wiąże się to zapewne z łatwością, z jaką daje się dzięki niemu porównywać poszczególne jednostki. Można wobec tego wziąć pod uwagę miesięczne wynagrodzenie brutto lub netto, zakumulowany dochód całkowity jednostki (suma wynagrodzenia za cały rok) lub wynagrodzenie netto za godzinę pracy (Kühne 2009:35). Nie bez znaczenia jest to, który z tych wariantów wybrany zostanie do badań, bowiem nie zawsze wynagrodzenie miesięczne przekłada się bezpośrednio na stawkę za godzinę pracy, w związku z np. nadgodzinami. Wybierając na przykład wynagrodzenie netto lub brutto, musimy zdawać sobie sprawę z tego, że nie zawsze wynagrodzenie miesięczne odzwierciedla stawkę za godzinę pracy. Podobnie możemy rozpatrywać sytuacje kobiet-matek, które często z własnego wyboru nie chcą pracować nadgodzin, lub pracują w niepełnym wymiarze godzin. Czy to oznacza ich mniejszy sukces? Przecież za godzinę pracy mogą otrzymywać tyle samo, a może nawet i więcej niż ktoś z o wiele większym wynagrodzeniem miesięcznym, uzyskanym w dużej części dzięki nadgodzinom. Więcej rozważań na ten temat można znaleźć w rozprawie doktorskiej W. Hemsinga (Hemsing 2001:12-13).

2.2. Adekwatność

Ten tajemniczy, wydawałoby się, termin w prostych słowach oznacza nic innego jak to, czy osoba wykonuje pracę zgodną ze swoim wykształceniem i aspiracjami. Adekwatność, a raczej jej brak, wydaje się być coraz większym problemem w dzisiejszych czasach. Wiąże się to z nadmierną podażą osób z wyższym wykształceniem w stosunku do popytu na nie na rynku pracy. W związku z tym coraz częściej mamy do czynienia z osobami wysoko wykwalifikowanymi, pracującymi poniżej swoich możliwości czy kwalifikacji. Badacze adekwatności często biorą pod uwagę takie czynniki jak: wynagrodzenie, prestiż zawodowy, ale także atrakcyjność pracy w oczach zatrudnionego (Kühne 2009:38).

Wyróżnia się dwa rodzaje niedopasowania: nieadekwatność horyzontalną oraz wertykalną. Nieadekwatność horyzontalna występuje, gdy kwalifikacje jednostki nie są zgodne z tymi, wymaganymi na zajmowanym stanowisku, ale mieszczą się w obrębie ich wymaganego poziomu umiejętności. Nieadekwatność wertykalna ma miejsce, gdy poziom kwalifikacji jednostki jest wyższy od poziomu wymaganego na stanowisku (Pollman-Schult, Büchel 2002:371).

Proponujemy własną metodę badania adekwatności. W pierwszej kolejności pytamy o to, czy kwalifikacje (wykształcenie, kursy, szkolenia itd.) zgadzają się z funkcją pełnioną w przedsiębiorstwie. W przypadku zgodności mamy do czynienia z pełną adekwatnością. Jeżeli wykształcenie i funkcja się nie zgadzają, mamy do czynienia z nieadekwatnością. W celu zweryfikowania rodzaju nieadekwatności, porównujemy kwalifikacje z pełnioną funkcją, zestawiając poziom umiejętności (*skill level*) zawodu wykształconego z wykonywanym. Robimy to za pomocą ISCO-08, który podaje czterostopniową skalę poziomu umiejętności porównującą zawody w 436 grupach (*International Standard Classification of Occupations* 2012:3). Jeżeli poziom umiejętności zawodu wykonywanego jest równy poziomowi zawodu wykształconego, to mamy do czynienia z nieadekwatnością horyzontalną. Jeżeli zawód wykonywany cechuje się niższym poziomem umiejętności niż wykształcony, wówczas mamy do czynienia z nieadekwatnością wertykalną. W tej konfiguracji najwyżej oceniamy pełną adekwatność oraz sytuację, w której poziom kwalifikacji jest niższy od poziomu na zajmowanym stanowisku pracy, później nieadekwatność horyzontalną, na końcu wertykalną. Adekwatność postrzegamy tu jako element większej całości, a nie jako osobno występujący konstrukt, dlatego, w celu uniknięcia niepotrzebnej duplikacji, pominięto w jej szacowaniu te czynniki, które występują w naszym modelu jako osobne wskaźniki.

2.3. Liczba awansów, pozycja w hierarchii przedsiębiorstwa

Liczba awansów to wskaźnik obiektywny. Jego weryfikacja polega na zapytaniu badanych o liczbę awansów w ciągu całej kariery zawodowej. Otrzymane w ten sposób wyniki można dalej porównać w większej grupie badanych. Oczywiście, im więcej awansów tym większy sukces. Rozważania te prowadzą jednak do wniosku, iż dla sukcesu zawodowego najlepsze jest osiągnięcie stanowiska kierowniczego. Gdzie indziej z kolei czytamy, że „fotel prezesa” nie jest konieczny dla osiągnięcia sukcesu zawodowego (Dette 2005:6). Weźmy na przykład zawody specjalistyczne, jak np. lekarz, fizyk czy chemik pracujący w dziale badawczym dużej korporacji itd. Zawody te z natury nie wiążą się ze stanowiskami kierowniczymi, a jednak są wielce cenione.

Istnieje jeszcze inny wariant tego wskaźnika: pozycja w hierarchii przedsiębiorstwa. Wydaje się jednak, że wariant ten jest użyteczny wyłącznie w przypadku badania osób z tej samej organizacji lub z różnych organizacji o podobnym rozmiarze i strukturze (Dette, Abele, Renner 2004:175). Możliwe jest jednak zastosowanie bardziej uniwersalnych mierników pozycji w przedsiębiorstwie. A. E. Abele i D. Spurk proponują zastosowanie tutaj trzech zmiennych, gdzie na pytanie o każdą z nich możliwa jest jedna

z dwóch odpowiedzi: tak/nie. Zmiennymi tymi są: upoważnienie do delegowania pracy, tymczasowe przewodzenie w projekcie, piastowanie pozycji lidera (Abele, Spurk: 2009:810). Liczba awansów jest jednym z najczęściej występujących w literaturze wskaźników sukcesu zawodowego.

2.4. Prestiż i status społeczny

Ze względu na pewne podobieństwa, ujęto prestiż i status społeczny we wspólną subkategorię. Pojęcia te często używane są zamiennie, należy je jednak oddzielić. Status to pozycja społeczna plus prestiż (Szczepański 1970:280), wobec czego status jest pojęciem szerszym. Potocznie mówi się, że każdy zawód jest tak samo ważny i potrzebny. Można zatem zapytać, dlaczego niektóre z nich są tak bardzo cenione i wynagradzane, a inne wręcz przeciwnie. Według K. Davis i W. Moore, to co sprawia, że dany zawód jest ważny i bardziej ceniony, to jego unikatowość i trudność w zastąpieniu (Saunders 1990:58). Wysoki poziom sukcesu zawodowego jest ściśle związany z wysoką pozycją społeczną (Kühne 2009:42-43). W modelu określono prestiż i status społeczny jako wskaźnik subiektywno-obiektywny. Tę dwoistość ukazuje B. Wegener. Píše on, że prestiż jest zmienną jak najbardziej subiektywną, jednocześnie podkreśla, iż od lat próbuje się w ramach socjologii go zobiektywizować (Wegener 1985:209), np. w postaci skal.

Do operacjonalizacji statusu zwykle służy wynagrodzenie, wykształcenie oraz wykonywany zawód (Kühne 2009:43). Nieco inaczej ma się rzecz z prestiżem. Przytoczony wyżej B. Wegener, do skonstruowania swojej Magnitude-Prestige Skala (MPS) użył m.in. kwestionariusza. Osoby badane miały wyrazić w nim swój subiektywny pogląd na temat prestiżu poszczególnych grup zawodów. Poza tym posłużył się klasyfikacją zawodów ISCO (Wegener 1985:222-223). Do oceny statusu i prestiżu można również posługiwać się innymi skalami, jak np.: SIOPS, ISEI, EGP i inne (Hoffmeyer-Zlotnik, Geis 2003:128-130). Istnieje jednak pewien problem mogący negatywnie wpływać na wiarygodność tych skal. Większość z nich bazuje na klasyfikacji zawodów z 1968 roku (ISCO-68), te nowsze na klasyfikacji z 1988 roku (ISCO-88). Patrząc na zmiany na rynku pracy, jakie mają miejsce w ostatnich 20 latach, wiele zawodów całkowicie zmieniło swój charakter.

Należałoby zatem skonstruować nowe skale prestiżu i statusu, bazujące na najnowszej klasyfikacji zawodów ISCO-08. Skala prestiżu powinna bazować na 2 zmiennych: poziomie umiejętności (skill level) zawodów z ISCO-08 (element obiektywny), oraz na zbadanej kwestionariuszem opinii społeczeństwa dotyczącej prestiżu tych zawodów (element subiektywny). Skala statusu powinna dodatkowo wziąć pod uwagę wynagrodzenie oraz wykształcenie. Badając sukces zawodowy całościowo, bardziej przydatne wyda-

je się być zastosowanie skali prestiżu, gdyż wynagrodzenie, będące składnikiem statusu, jest odrębnym wskaźnikiem.

2.5. Zadowolenie z obecnej pracy oraz zadowolenie z przebiegu kariery zawodowej

Zaprezentowano te dwa subiektywne wskaźniki razem, ze względu na ich podobny charakter. Informacji na ich temat należy szukać wyłącznie w osobistej ocenie samego badanego. Różnica między nimi polega na rozpiętości czasowej. Zadowolenie z obecnej pracy dotyczy wyłącznie czasu teraźniejszego, obecnej pracy. Zadowolenie z przebiegu kariery zawodowej obejmuje okres od momentu, w którym badany rozpoczął pracę zawodową, do momentu, w którym przeprowadza się badanie. W zależności od doświadczenia badanego, okres ten będzie różny, od kilku miesięcy do nawet kilkudziesięciu lat. Rozważając kwestię zadowolenia, czy to z obecnej pracy czy z całej kariery zawodowej, by wytłumaczyć różnice pomiędzy wynikami poszczególnych badanych, można odnosić się do różnych teorii motywacji. Nie zagłębiając się szczegółowo w ich treść można stwierdzić, że zadowolenie, o którym mowa, wynika z prostej zależności pomiędzy tym jak powinna wyglądać praca czy kariera w oczach jednostki, a tym jak faktycznie dana jednostka ją ocenia (Soll-Ist Differenz) (Kühne 2007:45).

Zbadaniu zadowolenia mogą służyć zarówno wyrafinowane, wieloczynnikowe kwestionariusze, jak i skale 1-elementowe, w zależności od zapatrywań badacza.

2.5 Obraz samego siebie w jaźni odzwierciedlonej

Jaźń odzwierciedlona jest elementem tzw. osobowości społecznej. Można ją zrozumieć zadając sobie pytanie: Co myślą o nas inni? Jaki jest nasz obraz w oczach innych? Jaźń odzwierciedlona(...) *to ten obraz naszej osoby, jaki spostrzegamy w lustrze zachowań innych ludzi wobec nas i naszych wniosków o tym, jak oni nas oceniają* (Szczepański 1970:137). Ów obraz jest o tyle istotny, że wydaje się on być motorem dla naszych działań, a także znaczącym źródłem tego co sami o sobie myślimy. Wobec tego, im większy zdaje się być nasz sukces zawodowy tym wyższa staje się nasza ocena w jaźni odzwierciedlonej, czyli tym bardziej uważamy, że inni oceniają nas pozytywnie. Jaźń odzwierciedlona jest wskaźnikiem subiektywnym. Wyróżnia się jeszcze inne wskaźniki sukcesu zawodowego, jednak ze względu na ich specyficzny charakter lub niewystarczające podłoże teoretyczne, nie zostały one tutaj ujęte.

3. Przykłady badań orientacji i definicji sukcesu zawodowego

Przeprowadzone w 1995 roku badania A. Firkowskiej-Mankiewicz ukazują, czym dla Polaka jest sukces życiowy. Badania te dają znakomity obraz tego, jak duże znaczenie w sukcesie życiowym ma sukces zawodowy, mimo iż nie jest tam dosłownie zdefiniowany. Zgodnie z wynikami tych badań, aż 47,5proc. Polaków kojarzy sukces życiowy ze sferą materialną, 28,6 proc. z pracą i pozycją zawodową, 27,7 proc. w kategoriach samorealizacyjnych, 26,5 proc. w kategoriach rodzinnych. Dalsze pozycje to zdrowie, szczęście i spokój (16,3 proc.), prestiż i pozycja społeczna (14,2 proc.), wykształcenie (8,1 proc.) oraz charakter (4,0 proc.) (Firkowska-Mankiewicz 1997: 310-311).

Potwierdzenia tych wyników dostarcza F. Bylok, który w 2003 roku na grupie 1016 Polaków przeprowadził podobne badanie. Stwierdzono wówczas, że 49.proc. badanych definiuje sukces w kategoriach pracy, 42 proc. w kategoriach rodziny, dzieci, małżeństwa, 38,9 proc. w kategorii pieniędzy i dóbr materialnych. Kariera zawodowa zajęła 6 miejsce (10 proc. wskazań) (Bylok 2005:90). Wynika stąd, że sukces w kategoriach związanych z pracą zawodową ma kluczowe znaczenie w ogólnym postrzeganiu sukcesu życiowego, co potwierdzają badania zarówno A. Firkowskiej-Mankiewicz, jak i te przeprowadzone 8 lat później przez F. Byłoka. Chociaż na przestrzeni tych ośmiu lat układ poszczególnych kategorii nieco się zmienił, to jednak zawsze na czołowych pozycjach znajdziemy pracę, pieniądze i dobra materialne, pozycję i karierę zawodową. Badania te potwierdzają, że sukces zawodowy zawiera się w sukcesie życiowym i chociaż go nie wyczerpuje, to jednak zajmuje w nim kluczowe miejsce.

B. Gardiner zbadał w jaki sposób młodzi ludzie w Nowej Zelandii (15-34 lata) postrzegają sukces zawodowy, tj. jaką z przytoczonych na początku tego artykułu orientacją się utożsamiają. Grupa badanych obejmowała tylko 66 osób, jednak mimo to można już zaobserwować pewne tendencje. Wyniki wskazują, że najwięcej (29,5 proc.) badanych kieruje się orientacją związaną z dążeniem do mistrzostwa. Dalej 23,1 proc. opowiedziało się za orientacją zrównoważoną, 18,5 proc. postrzega sukces zawodowy klasycznie, jako osiągnięcie statusu i władzy, 12,6 proc. utożsamia sukces z wkładem w społeczeństwo, pomaganiem innym (service) - kategoria ta nie była zawarta w ukazanych wcześniej orientacjach, wyłoniła się podczas badań. Najmniej badanych postrzega sukces w kategoriach wolności (9,6 proc.) i bezpieczeństwa (6,3 proc.) (Gardiner 2006:19-20).

Inne, nieco podobne badanie przeprowadził w Wielkiej Brytanii J. Sturges. Było to jakościowe badanie (wywiad) ponad trzydziestu menedżerów różnych szczebli. Posłużył się jednak nieco innymi orientacjami: tzw. „alpinści” (odpowiada dążeniu do statusu, władzy), „eksperci” (dążenie do

mistrzostwa), „wywierający wpływ” (dążenie do wywarcia pozytywnego wpływu na organizację bez względu na pozycję w hierarchii), oraz „samorealizujący się” (Sturges 1999:245-246). Najbardziej znaczące wydają się tutaj być różnice związane z płcią, bowiem wyraźnie widać, że dwie orientacje są jednoznacznie zdominowane przez kobiety, jedna zaś przez mężczyzn. Wśród alpinistów znalazło się siedmiu mężczyzn i żadna kobieta. Na ekspertów składało się siedem kobiet i tylko dwóch mężczyzn, również samorealizujący się to głównie kobiety (6:1). Zrównoważona była tylko grupa wywierających wpływ, gdzie zakwalifikowano sześciu mężczyzn i pięć kobiet (Sturges 1999:247). Dystrybucja płci w tym badaniu generalnie nie zaskakuje, może poza grupą ekspertów, gdzie o dziwo znalazło się tylko dwóch mężczyzn.

4. Przykłady wykorzystania wskaźników sukcesu zawodowego w praktyce badawczej

T. A. Judge, D. M. Cable, J. W. Boudreau oraz R. D. Bretz Jr twierdzą, że obiektywny sukces zawodowy, wyrażony przez nich za pomocą wynagrodzenia oraz liczby awansów, jest pozytywnie skorelowany z subiektywnym sukcesem zawodowym. Zgodnie z ich modelem można wyciągnąć również wniosek, że zależność ta jest jednokierunkowa, co oznacza, że obiektywny sukces zawodowy wpływa na subiektywny, nigdy odwrotnie. By sprawdzić swoje hipotezy zbadali 1388 wybranych losowo osób szczebla kierowniczego różnych amerykańskich przedsiębiorstw. Średnio, osoby te zarabiały w ciągu roku 126,890 USD, a także były 6,4 razy awansowane w ciągu swojej kariery zawodowej (Judge, Cable, Boudreau, Bretz Jr. 1994:5, 11, 13). Można zatem stwierdzić, że osiągnęły one wysoki poziom obiektywnego sukcesu zawodowego.

Następnie zbadano u tych osób poziom zadowolenia z kariery zawodowej oraz poziom zadowolenia z pracy. Na koniec zestawiono te wyniki z różnymi determinantami sukcesu zawodowego. Okazuje się, że na poziom zadowolenia z kariery zawodowej wpływają inne czynniki (obiektywny sukces zawodowy, kapitał ludzki, motywacja), niż na poziom zadowolenia z pracy (cechy organizacji - rozmiar, liczba pracowników, sukces firmy, oraz motywacja). Wynika stąd, że faktycznie (przynajmniej częściowo) obiektywne wskaźniki sukcesu zawodowego wpływają na wskaźniki subiektywne (tylko na zadowolenie z kariery zawodowej). Ponadto zaobserwowano, że zadowolenie z pracy oraz zadowolenie z kariery zawodowej korelują na poziomie 0,48 ($p < 0,01$) (Judge, Cable, Boudreau, Bretz Jr. 1994:14-15, 24-25). D. E. Dette, A. E. Abele oraz O. Renner, na podstawie przeprowadzonej metaanalizy wyników różnych badań z lat 1983-2003 potwierdzają związek

między obiektywnym i subiektywnym sukcesem zawodowym na poziomie 0,24 ($p < 0,001$) (Dette, Abele, Renner 2004:176-177).

Innej metaanalizy na temat składników sukcesu zawodowego dokonali M. B. Arthur, S. N. Khapova oraz C. P. M. Wilderom. Badacze tych zainteresowało, w jaki sposób dualizm obiektywnego i subiektywnego sukcesu zawodowego objawia się w literaturze. Zgodnie z tą analizą, 10 artykułów, stanowiących 15 proc. wszystkich przeanalizowanych, skupia się wyłącznie na subiektywnym sukcesie zawodowym, podczas gdy wyłącznie na obiektywnym sukcesie skupia się 19 artykułów (28 proc.) (Arthur, Khapova, Wilderom 2005:183). Możemy na tej podstawie wnioskować, która grupa wskaźników, w oczach badaczy, zdaje się być bardziej istotna w szacowaniu sukcesu zawodowego. Dodatkowo zbadali oni jak kształtuje się w tych artykułach zależność przyczynowo-skutkowa pomiędzy obiektywnymi i subiektywnymi wskaźnikami sukcesu. Tak 25 artykułów (37 proc.) podkreśla wyłącznie wpływ jednostronny sukcesu obiektywnego na subiektywny, zaś 13 artykułów (19 proc.) widzi tę zależność w odwrotnej kolejności, 22 artykuły (32 proc.) przedstawiają zależności działające w obydwie strony. Pozostałe 8 artykułów (12 proc.) w żaden sposób nie dotyka kwestii zależności między tymi elementami (Arthur, Khapova, Wilderom 2005:191).

Z przeprowadzonych w 1991 roku badań przez H. Plichta, K. Schobera oraz F. Schreyera wynika, że można zaobserwować zależność pomiędzy pozycją w przedsiębiorstwie a adekwatnością. Z badań tych wynika, że 35 proc. pracowników niższych szczebli wykonuje funkcje niezgodne ze swoimi kwalifikacjami. Tej samej nieadekwatności doświadcza tylko 8,0 proc. kadry na stanowiskach kierowniczych i 9,0 proc. przedsiębiorców (Plicht, Schober, Schreyer 1994:187).

Podsumowanie

Sukces zawodowy stanowi główny element sukcesu życiowego. W celu analizy sukcesu zawodowego badacze najczęściej posługują się wynagrodzeniem, liczbą awansów, zadowoleniem z obecnej pracy oraz zadowoleniem z przebiegu kariery zawodowej. Zwykle obserwuje się zależność pomiędzy obiektywnym i subiektywnym sukcesem zawodowym, jednak nie do końca można określić jej kierunku. Niestety, nie udało się zaprezentować wyników badań dotyczących wszystkich wskaźników. Spowodowane jest to tym, że nie wszystkie są stosowane przez badaczy sukcesu zawodowego, niektóre z nich analizowane są niezależnie, bądź traktowane wyłącznie w sposób teoretyczny. Z kolei wskaźnik związany z obrazem samego siebie w jaźni odzwierciedlonej nie był do tej pory ujmowany nawet w teorii sukcesu zawodowego, dlatego dotarcie do badań na ten temat było niemożliwe.

Przedstawiony model sukcesu zawodowego stanowi swego rodzaju propozycję, którą dopiero należy zweryfikować empirycznie. W związku z tym, kwestia ta pozostaje otwarta zarówno dla dalszych rozważań teoretycznych, jak i prób praktycznego jej zweryfikowania. Wówczas dopiero można będzie ocenić ten model, podjąć się jego krytyki, czy też korekt, do których należy zachęcić, szczególnie socjologów oraz psychologów.

Bibliografia:

1. Abele A. E., Spurk D., 2009, *How do objective and subjective career success interrelate over time*, „Journal of Organizational Psychology”, vol. 82.
2. Arthur M. B., Khapova S. N., Wilderom C. P. M., 2005, *Career success in a boundaryless career world*, „Journal of Organizational Behavior”, nr 1.
3. Ballout H. I., 2007, *Career success: The effects of human capital, person-environment fit and organizational support*, „Journal of Managerial Psychology”, vol. 22, nr 8.
4. Byłok F., 2005, *Wzór sukcesu w społeczeństwie polskim w okresie transformacji społeczno-ustrojowej*, „Annales”, nr 1.
5. Dette D. E., 2005, *Berufserfolg und Lebenszufriedenheit. Eine längsschnittliche Analyse der Zusammenhänge*, Friedlich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Erlangen.
6. Dette D. E., Abele A. E., O. Renner, 2004, *Zur Definition und Messung von Berufserfolg*, „Zeitschrift für Personalpsychologie”, nr 3.
7. Eby L. T., Butts M., Lockwood A., 2003, *Predictors of success in the era of the boundaryless career*, „Journal of Organizational Behavior”, vol. 24.
8. Firkowska-Mankiewicz A., 1997, *Czym jest sukces życiowy dla współczesnego Polaka?* [w:] (red.) H. Domański, A. Rychard, *Elementy nowego ładu*, IFiS PAN, Warszawa.
9. Gardiner B., 2006, *Young people's perception of career success in aotearoa/New Zealand: an exploratory analysis*, Massey University, Auckland.
10. Hemsing W., 2001, *Berufserfolg im Lebenslauf*, Universität zu Köln, Köln.
11. Heslin P. A., 2005, *Conceptualizing and evaluating career success*, „Journal of Organizational Behavior”, nr 2.
12. Hoffmeyer-Zlotnik J. H. P., Geis A. J., 2003, *Berufsklassifikation und Messung des beruflichen Status/Prestige*, „ZUMA-Nachrichten”, vol. 27.
13. *International Standard Classification of Occupations*, 2012, International Labour Office, Geneva.
14. Jacyno M., 2007, *Kultura indywidualizmu*, PWN, Warszawa.
15. Januszkiewicz K., 2010, *Dylematy charakterystyki sukcesu*, „Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica”, vol. 234.

16. Judge T. A., Cable D. M., Boudreau J. W., Bretz Jr. R. D., 1994, *An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success*, „CAHRS Working Paper Series”, nr 8.
17. Kühne M., 2009, *Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern. Theoretische Grundlagen und empirische Analysen*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
18. Łukaszewicz R., 1979, *Wyznaczniki kształtowania sukcesów zawodowych*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wydawnictwo, Wrocław.
19. Michalak J. M., 2007, *Uwarunkowania sukcesów zawodowych nauczycieli. Studium przypadków*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
20. Plicht H., Schober K., Schreyer F., 1994, *Zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen*, „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung”, nr 3.
21. Pollmann-Schult M., Büchel F., 2002, *Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit: eine berufliche Sackgasse?*, „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung”, nr 3.
22. Saunders P., 1990, *Social class and stratification*, ROUTLEDGE, London.
23. Seibert S. E., Kraimer M. L., 1999, *Proactive personality and Career Success*, „Journal of Applied Psychology”, nr 3.
24. Stahl G. K., Miller E. R., Tung R. L., 2002, *Toward the boundaryless career: a closer look at the expatriate career concept and the perceived implications of an international assignment*, „Journal of World Business”, vol. 37.
25. Sturges J., 1999, *What it Means to Succeed: Personal Conceptions of Career Success Held by Male and Female Managers at Different Ages*, „British Journal of Management”, vol. 10.
26. Szczepański J., 1970, *Elementarne pojęcia socjologii*, PWN, Warszawa.
27. Wegener B., 1985, *Gibt es Sozialprestige?*, „Zeitschrift für Soziologie”, nr 3.

Indicators of Career Success and their Operationalisation in Empirical Practice

Summary

This article shows theoretical considerations concerning career success. In literature existing definitions of career success were provided, and also author's own one was proposed. Holistic model of career success, with its determinants and indicators, was presented. Diverse categories of indicators (mainly objective and subjective) were emphasized. An attempt to operationalise career success was made and also its research possibilities were discussed. Results of investigations conducted by many authors were analysed.

Keywords: success, career success, indicators of career success.

Anna Borkowska

Agnieszka Czerw

Politechnika Wrocławska

Instytut Organizacji i Zarządzania

Zakład Psychologii i Ergonomii

email: anna.borkowska@pwr.wroc.pl; agnieszka.czerw@pwr.wroc.pl

EMPIRYCZNA WERYFIKACJA WITAMINOWEGO MODELU DOBROSTANU W PRACY

Abstrakt

W artykule zaprezentowano nowe narzędzie diagnozujące postrzegane cechy pracy, które zgodnie z witaminowym modelem dobrostanu w pracy P. Warra powinny być istotnie związane z dobrostanem pracowniczym. Prezentowane badania przeprowadzono we współpracy z TAW Polska, na grupie 330 zróżnicowanych co do stanowisk, stażu pracy oraz wykształcenia pracowników dwóch dolnośląskich firm.

Badania konstrukcyjne narzędzia „Vitamin TAW” zakładały 12-wymiarowy model cech pracy związanych z odczuwanym dobrostanem pracowników. Owe wymiary pracy podzielone zostały zgodnie z teorią na dwie grupy. Pierwsza grupa to czynniki, których zarówno brak, jak i nadmiar niosą ze sobą niższy poziom dobrostanu, a wręcz uniemożliwiają jego odczuwanie. Druga grupa, to czynniki, które są pożądane przez pracownika, jak i organizację na jak najwyższym poziomie, a postrzegany wysoki ich poziom sprzyja osiąganiu dobrostanu przez pracowników. Analizy uzyskanych wyników częściowo potwierdzają założenia dotyczące modelu. Pozytywnie zweryfikowano 12-to wymiarowy model. Jednak założenie o krzywoliniowym związku z dobrostanem sześciu wymiarów (pierwsza grupa cech pracy) modelu nie został w pełni potwierdzony. Druga grupa wymiarów, zgodnie z założeniami, jest pozytywnie związana z odczuwanym dobrostanem przez pracowników.

Słowa kluczowe: dobrostan, cechy pracy, model, pomiar.

Wprowadzenie

Pojęcie dobrostanu w psychologii opisuje satysfakcjonujący, przynoszący wiele pozytywnych efektów, stan poznawczy i emocjonalny dający także możliwość zrealizowania istotnych potrzeb człowieka, w tym – potrzebę samorozwoju. Jest to jednak jeden z wielu możliwych stanów, których mogą doświadczać ludzie w sytuacji pracy, choć z pewnością najbardziej pożądany – zarówno z perspektywy jednostki, ale też organizacji. Na ogół,

wiąże się bowiem z silnym zaangażowaniem w pracę, co z kolei pociąga za sobą większą efektywność (Ford, Cerasoli, Higgins, Decesare 2011: 185-204). Z pewnością na drugim, przeciwnym krańcu stanów emocjonalnych związanych z pracą mogłyby znaleźć się frustracja, wypalenie zawodowe czy poczucie bezsilności w sytuacji pracy.

Poszukiwanie przyczyn i konsekwencji dobrostanu podmiotu w sytuacji pracy z natury rzeczy jest obszarem interdyscyplinarnym, leżącym na pograniczu nauk społecznych, głównie psychologii i pedagogiki pracy oraz nauk o zarządzaniu, szczególnie zarządzania zasobami ludzkimi. W takim właśnie interdyscyplinarnym stylu problematyką tą zajmuje się amerykański psycholog Peter Warr (1990b: 285-294; 1994: 84-97; 2009: 57-87). W modelu tym autor przedstawia podstawowe założenia dotyczące zarówno podmiotowych jak i organizacyjnych uwarunkowań dobrostanu pracowników.

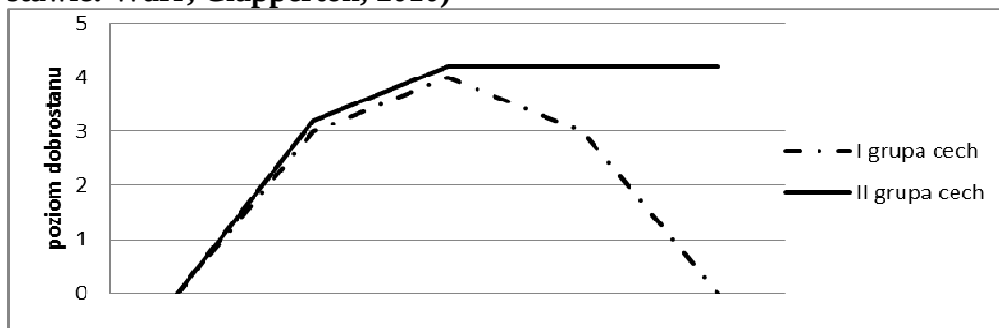
1. Witaminowy model dobrostanu

Peter Warr w swoim modelu zakłada, że dobrostan pracownika mierzony jest rodzajem i częstością odczuwanych w sytuacji pracy emocji (Warr 1990a: 193-210; 1994: 84-97; 2009: 57-87). Emocje te można opisać na trzech wymiarach: znaku (przyjemność – brak przyjemności); napięcia (lęk – komfort) oraz energii (depresja – entuzjazm). Tak definiowany dobrostan uzależniony jest od dwóch grup czynników. Część z nich leży po stronie organizacji i samej pracy, a część po stronie pracownika.

Organizacyjno-sytuacyjne uwarunkowania dobrostanu to cechy pracy związane ze specyfiką zawodu/typu pracy, ale także z organizacją, w której człowiek pracuje. Wspomniane cechy, ujmowane przez Warr'a jako ważne dla dobrostanu pracownika, nieco ewoluowały na przestrzeni lat. W najnowszych opracowaniach można napotkać dwanaście cech pracy ujętych w tzw. modelu witaminowym (Warr 2009: 57-87; Warr, Clapperton 2010). Spośród nich sześć nie powinno przekraczać średniego, optymalnego dla danego pracownika poziomu (na wyższym poziomie są już szkodliwe), a sześć może (a nawet powinno) osiągać bardzo wysokie wartości (rys. 1). Nazwa „model witaminowy” pochodzi właśnie od porównania wymiarów pracy do witamin, z których część można dostarczać organizmowi w dowolnych ilościach (witaminy rozpuszczalne w wodzie), a część w zbyt dużych dawkach może prowadzić do przedawkowania (witaminy rozpuszczalne w tłuszczach).

Rysunek 1

Wpływ postrzeganego poziomu realizacji cech pracy na poziom odczuwanego dobrostanu przez pracowników (opracowanie własne na podstawie: Warr, Clapperton, 2010)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Warr, Clapperton 2010.

Pierwsza grupa cech rządzi się zasadą „co za dużo to niezdrowo”. Do tej grupy należą: *kontrola osobista*, która oznacza możliwość podejmowania własnych decyzji i niezależność swojej pracy od pracy innych, ale także odpowiedzialność za wyniki; *wykorzystanie możliwości i umiejętności pracownika* - czasami zdarza się, że organizacja zatrudniając pracownika stawia mu wysokie wymagania co do jego umiejętności czy predyspozycji, a potem zupełnie z nich nie korzysta. Jednak z drugiej strony zbyt duża eksploatacja pracownika powoduje poczucie przeciążenia; *wymagania i cele*, które organizacja lub sama praca stawia przed pracownikiem, zarówno nuda i poczucie nieprzydatności, jak i przeciążenie nadmiarem obowiązków prowadzi do stresu i napięcia w pracy; *różnorodność pracy* – może dotyczyć samej aktywności, wykonywanych zadań lub różnorodności fizycznej związanej, np. z pracą wymagającą ciągłych podróży. Niesprzyjająca dla pracownika jest zarówno nadmierna jednostajność zadań jak i sytuacja, gdy brak powtarzalności staje się przekleństwem; *przejrzystość oczekiwań i oceny* – w tym przypadku kluczowym pojęciem jest informacja zwrotna i przewidywalność przyszłości. pracownikowi nie służy zarówno brak informacji zwrotnej na temat jakości i wyników swojej pracy jak i dobrze znane, ale nadmiernie sztywne zasady; *poziom kontaktów towarzyskich* – chodzi zarówno o ilość, jak i jakość relacji interpersonalnych nawiązywanych w pracy (pracownicy, klienci, itp.), z jednej strony źle zносimy pracę w całkowitej izolacji od innych pracowników, ale na przeciwnym krańcu znajdują się takie warunki pracy, w których nie ma możliwości uniknięcia innych lub wchodzenia w intensywne relacje.

Oprócz cech, które powinny być utrzymywane na optymalnym, średnim poziomie jest wiele takich, które nie grożą obniżeniem dobrostanu choćby rosły w nieskończoność. Drugiej grupie cech pracy przyświeca zasada „im więcej tym lepiej”. Mamy tutaj: *wynagradzanie finansowe* – raczej nie ma

niebezpieczeństwa, że zbyt wysoka płaca będzie obniżać dobrostan pracownika; *bezpieczeństwo fizyczne pracy* – trudno byłoby wskazać takie warunki pracy, które byłyby zbyt bezpieczne; *znacząca pozycja społeczna* – poczucie, że wykonywana praca jest ważna zarówno dla pracownika jak i dla innych osób (współpracowników, klientów, społeczeństw, itp.); *wspierająca kontrola* – przełożony, który wspiera pracownika w jego wysiłkach jest niezwykle cenne dla jego dobrostanu; *perspektywa kariery* – czyli możliwość projektowania swojej przyszłości w organizacji; *uczciwe traktowanie pracownika* – etyczne i sprawiedliwe traktowanie swoich pracowników na wszystkich szczeblach organizacyjnych.

Z punktu widzenia psychologii pracy każda z wymienionych cech pracy i organizacji, jakkolwiek stała i dotycząca na ogół wszystkich pracowników, jednak wchodzi w interakcje z indywidualnymi cechami – predyspozycjami pracownika. Oznacza to, że w zależności od konkretnych predyspozycji człowieka cechy pracy mogą być różnie postrzegane i oceniane. Oznacza to, że odpowiedzialność leży po obu stronach. Dlatego zarówno pracownik, jak i organizacja powinny wspólnie dążyć do zwiększania dobrostanu w pracy. To założenie stanowiło punkt wyjścia do decyzji o skonstruowaniu narzędzia diagnozującego postrzeganie przez pracowników tych cech pracy, które według modelu Warr'a mają duże znaczenie dla odczuwania przez nich dobrostanu.

Witaminowy model dobrostanu jest inspiracją dla wielu badań na świecie. Co ciekawe, ani sam autor modelu, ani inni badacze nie pokusili się dotychczas o skonstruowanie lub choćby wskazanie narzędzi spośród już istniejących, obowiązujących przy empirycznej weryfikacji tego modelu. W efekcie wszelkie badania, dla których bazą teoretyczną jest ten model dobrostanu, posługują się różnorodnymi metodami pomiaru niektórych cech pracy wskazanych przez Warr'a. Interesującymi dla badaczy cechami zazwyczaj są kontrola osobista rozumiana także jako autonomia, kontakty towarzyskie oraz wymagania i cele (De Jonge, Schaufeli 1998: 387-407; Jeurissen, Nykliczek 2001: 254-264; Rydsted, Ferrie, Head 2006: 6-20; Mäkikangas, Feldt, Kinunen 2007: 197-210; McGrath 2012: 33-47). Co ciekawe nie wszystkie wyniki badań wskazują na krzywoliniową zależność tych cech pracy (wszystkie wspomniane cechy należą do pierwszej grupy) z poczuciem dobrostanu (Parkes 1991: 291-312; Fletcher, Jones 1993: 319-330; Xie, Johns 1995: 1288-1309; De Jonge, Schaufeli 1998: 387-407; Rydsted, Ferrie, Head 2006: 6-20). Problem z pełną weryfikacją, jak się wydaje bardzo dobrze teoretycznie ugruntowanego modelu, może tkwić w różnicach kulturowych (wiele badań prowadzonych jest w Europie, a model jest oparty o wartości pracy wyznawane w USA) lub niejednorodność kryteriów pomiaru dobrostanu. Badacze stosują zarówno zalecane przez Warr'a czysto emocjonalne ujęcie dobrostanu

– odczuwane pozytywne i negatywne emocje (Warr 1990a: 193-210; Mäkikangas, Feldt, Kinnunen 2007: 197-210) jak i poznawcze – satysfakcja z pracy czy poczucie wypalenia zawodowego (De Jonge, Schaufeli 1998: 387-407; Rydsted, Ferrie, Head 2006: 6-20) lub wręcz zdrowotne takie jak poziom depresji, ogólne poczucie zdrowia fizycznego czy liczba zwolnień lekarskich (Jeurissen, Nykliczek 2001: 254-264; Rydsted, Ferrie, Head 2006: 6-20) jego wskaźniki.

2. Konstrukcja kwestionariusza „Vitamin TAW”

Podstawę opracowania nowego narzędzia mającego w zamierzeniach diagnozować poziom poszczególnych cech pracy, stanowi opisany powyżej „witaminowy” model Warra. Na początku prac założono zatem istnienie dwóch odmiennych zbiorów wymiarów (podskal), nazwanych umownie częścią A oraz B kwestionariusza. 6 cech z grupy A, to cechy których optymalny poziom nie musi być poziomem najwyższym. Zarówno wysoki, jak i niski poziom natężenia danej cechy może powodować różnego rodzaju dyskomfort u pracowników i obniżać ich dobrostan w pracy. Z kolei część B składa się z 6 cech pracy, których poziom z punktu widzenia pracownika powinien być jak najwyższy. Przedstawione założenia teoretyczne implikują zróżnicowaną metodę diagnozy dwóch opisanych grup witamin (cech pracy).

Przystępując do konstrukcji kwestionariusza, od początku przyjęto zatem odmienne metodologie dla obu jego części: zarówno na etapie wyboru skal, na których badani będą udzielać odpowiedzi, jak też sformułowania polecenia oraz sposobu formułowania poszczególnych pozycji skal.

Część A kwestionariusza

W przypadku części A wybrano 7 stopniową skalę od wartości -3, do wartości +3, z punktem optymalnym pośrodku (wartość 0). Zadaniem osoby badanej jest zatem ustosunkowanie się do stwierdzeń dotyczących różnych aspektów jej pracy i wybranie punktu na 7-stopniowej skali, definiowanej przez dwa skrajne jej opisy, np. dla stwierdzenia „*Uważam, że kontakty towarzyskie w mojej pracy*” możliwa jest odpowiedź począwszy od – „*właściwie nie istnieją*” –aż do – „*pochłaniają mi zbyt wiele czasu*”. W instrukcji zaś zwraca się uwagę badanemu, iż opisane krańce skali prezentują brak natężenia danej cechy i nadmierne jej natężenie z drugiej strony. Badany ma odnieść się do realnej sytuacji w swoim miejscu pracy, pomijając stan pożądany, idealny i zaznaczyć właściwy punkt na skali.

Część B kwestionariusza

Część ta zawiera cechy pracy, które zgodnie z modelem, aby sprzyjać dobrostanowi pracowników, powinny osiągać jak najwyższe wartości. Diagnozuje

się je za pomocą 7-stopniowej, likertowskiej skali zgodności (od 1-całkowicie się nie zgadzam, do 7-całkowicie się zgadzam) z pozycjami sformułowanymi jako zdania twierdzące, opisujące różne aspekty pracy badanego, np.: *Wiem, jaką mam perspektywę rozwoju kariery w mojej firmie.*

Po przyjęciu tych podstawowych założeń dotyczących samego sposobu formułowania twierdzeń oraz udzielania odpowiedzi, przystąpiono do generowania pozycji do wszystkich 12 wymienionych w modelu P. Warra wymiarów (6 cech w części A oraz 6 w części B kwestionariusza). Wygenerowane pozycje zostały przeanalizowane przez sędziów kompetentnych (psychologów pracy i organizacji) pod kątem zgodności z modelem teoretycznym. W sumie wygenerowano 97 pozycji: 43 w części A oraz 54 w części B, które poddano dwóm konfirmacyjnym analizom czynnikowym (osobnym dla obu części), których celem było zweryfikowanie struktury zakładanej w teorii. Badania konstrukcyjne przeprowadzono w 2012 i w 2013 roku, w dwóch dolnośląskich firmach: usługowej i produkcyjnej. Przebadano zdecydowaną większość pracowników obu organizacji, łączna próba wyniosła 337 osób obu płci, (86,9 proc. mężczyzn) zróżnicowanych pod względem stanowisk (13,4 proc. na stanowiskach kierowniczych), działów, poziomu wykształcenia (wykształcenie średnie 34,9 proc., wyższe – 40 proc.) oraz stażu pracy (średnia stażu pracy ogólnie - 10,6 roku, średnia stażu pracy w firmie - 2,6 roku). Badania przeprowadzono we współpracy z firmą TAW Polska, która jest współwłaścicielem praw autorskich do opisywanego narzędzia diagnostycznego. Uzyskane w ten sposób dane pozwoliły na weryfikację założonego modelu teoretycznego. Weryfikację przeprowadzono za pomocą analizy czynnikowej metodą głównych składowych z rotacją Oblimin. Wstępne założenie o 6-wymiarowej strukturze zarówno części A, jak i B potwierdziło się, aczkolwiek niektóre pozycje w konsekwencji przeprowadzonej analizy, ze względu na osiągnięte ładunki czynnikowe, weszły w skład wymiarów innych niż pierwotnie zakładano. Ostatecznie w części A ze względu na ładunki czynnikowe oraz analizę treściową pozostawiono 38 pozycji tworzących 6 nierównolicznych pod względem liczby pozycji wymiarów, a w części B 45 pozycji, również w 6 nierównych pod względem liczby itemów, wymiarach.

Jak już wspomniano, niektóre z pozycji w konsekwencji przeprowadzonych analiz zostały przyporządkowane do innych niż pierwotnie zakładano wymiarów, dlatego też definicje i nazwy wymiarów uległy zmianom. W ostatecznej formie narzędzie diagnostyczne składa się z następująco zdefiniowanych wymiarów:

Grupa I:

- *kontrola osobista* - zakres i swoboda podejmowanych przez pracownika decyzji dotyczących jego pracy, sposobu i czasu jej wykonania

oraz doboru współpracowników a także poziom osobistego wpływu pracownika na wyniki wykonywanych zadań;

- *wymagająca kontrola* - bieżąca kontrola pracownika przez przełożonych, ocena wykonywanych przez niego zadań opartej na negatywnej informacji zwrotnej i wyłapywaniu błędów;
- *różnorodność pracy* - poziom zróżnicowania (monotonia vs różnorodność) w obszarze typów zadań, sposobów oraz miejsca ich wykonywania, elastyczności myślenia i zachowania pracownika;
- *obciążenie pracą* - poczucie zmęczenia nadmiarem pracy, trudnością zadań oraz odpowiedzialnością za nie;
- *poziom kontaktów towarzyskich* - intensywność i jakość kontaktów pracownika z innymi ludźmi w kontekście wykonywanej pracy, np. współpracownikami, przełożonymi, klientami;
- *rozwój i ocena* – waga, jaką zdaniem pracownika organizacja przywiązuje do jego rozwoju, wykorzystanie jego potencjału, a także zaangażowanie organizacji w planowanie ścieżki rozwoju zawodowego.

Grupa II:

- *wspierająca kontrola* - relacje pracownika z przełożonym oparte na różnorodnej informacji zwrotnej dotyczącej efektów i sposobów pracy, gotowość niesienia wsparcia i pomocy przez przełożonych oraz ich znajomość słabych i silnych stron pracowników;
- *poczucie bezpieczeństwa w organizacji* - wysiłki organizacji w celu zapewnienia bezpieczeństwa fizycznego jej członkom oraz otoczeniu a także przestrzeganie przez organizację praw pracowniczych i zapewnienia poczucia godności pracownikom;
- *wynagradzanie finansowe* - poziom zadowolenia z finansowego wynagradzania oraz przejrzystość i sprawiedliwość zasad wynagradzania w organizacji;
- *znacząca pozycja społeczna* - sensowność i użyteczność pracy na rzecz innych i organizacji, ważność i prestiż roli zawodowej, poczucie bycia zauważonym przez innych w organizacji;
- *etyczność organizacji* - zaangażowanie organizacji w respektowanie norm i zasad etycznych związanych z unikaniem ryzyka, dążenie do uczciwych i sprawiedliwych praktyk w organizacji;
- *perspektywa kariery* - jasność zasad planowania kariery w organizacji i wiedza o warunkach awansu i wynagrodzeń oraz możliwość osobistego wpływu pracownika na kształtowanie swojej kariery.

3. Analizy trafności kwestionariusza

Tak zdefiniowane wymiary poddano analizom rzetelności oraz trafności zewnętrznej z zastosowaniem narzędzi diagnozujących satysfakcję z pra-

cy (Bajcar, Borkowska, Czerw, Gąsiorowska 2011), wartości i motywy realizowane w pracy (Czerw, Gąsiorowska 2011: 233-249) oraz dopasowanie do organizacji (Czarnota-Bojarska 2010). Uzyskane wyniki rzetelności okazały się zadowalające (współczynniki alfa Cronbacha wyniosły od 0,65 do 0,87 dla poszczególnych wymiarów), zatem 12-wymiarowa struktura założona w teoretycznym modelu Warra została potwierdzona i zaimplementowana w narzędziu diagnostycznym. Następnie przeprowadzono analizy trafności z zasadniczym przejawem dobrostanu, jakim jest satysfakcja z pracy. Miały one odmienny charakter w obu grupach wymiarów modelu witaminowego. W I grupie zmiennych, z powodu założenia o krzywoliniowym charakterze związku, niemożliwe było zastosowanie analiz korelacyjnych. Dlatego posłużono się w tym przypadku jednoczynnikową analizą wariancji, dzieląc uprzednio badaną grupę pod względem każdego z 6 wymiarów, na 3 grupy o istotnie zróżnicowanym poziomie danego wymiaru. W ten sposób wygenerowano trzy nierównoliczne grupy badanych o wysokim, średnim i niskim poziomie danej cechy. Następnie te 3 grupy porównano pomiędzy sobą pod względem poziomu deklarowanej satysfakcji (zarówno ogólnych wskaźników satysfakcji, jak też szczegółowych jej składników oraz wskaźnika zsumowanego) wykorzystując analizę ANOVA

Uzyskane wyniki pozwalają stwierdzić, iż poziom satysfakcji z pracy badanych pracowników – zarówno w ujęciu ogólnym, jak też w większości poszczególnych jej aspektów, jest związany z oceną różnych cech pracy w swojej organizacji (statystyka F niemal we wszystkich przypadkach wskazuje na istotne statystycznie różnice: $p \leq 0,001$ lub $p \leq 0,05$). Osoby, które oceniały analizowane cechy jako znacząco niewystraszające, równocześnie deklarowały najniższy poziom satysfakcji z pracy. Dotyczy to przede wszystkim cechy „Rozwój i ocena pracy” (poziom tej cechy istotnie różnicuje wszystkie wymiary satysfakcji) oraz „Kontrola osobista” (poziom tej cechy istotnie różnicuje wszystkie wymiary satysfakcji oprócz „czasu pracy”). Najśłabsze zależności (dla najmniejszej liczby wymiarów satysfakcji) odnotowano w przypadku cechy „Poziom kontaktów towarzyskich”, choć na poziomie satysfakcji ogólnej i ten wymiar okazał się istotnie różnicujący. Wykonano także testy post hoc, które miały pokazać, które różnice pomiędzy poszczególnymi grupami (z niskim, średnim i wysokim natężeniem danej cechy pracy) są najistotniejsze. Generalny obraz, jaki wyłania się z tych analiz wskazuje na grupę o najniższych ocenach poszczególnych cech pracy, jako najmniej usatysfakcjonowaną z pracy. Grupy oceniające daną cechę na średnim lub wysokim poziomie nie różniły się tak znacząco pomiędzy sobą. Oznacza to, że założony teoretycznie krzywoliniowy związek ma nieco inny charakter – raczej krzywej osiągającej swoiste plateau, niż krzywej U-

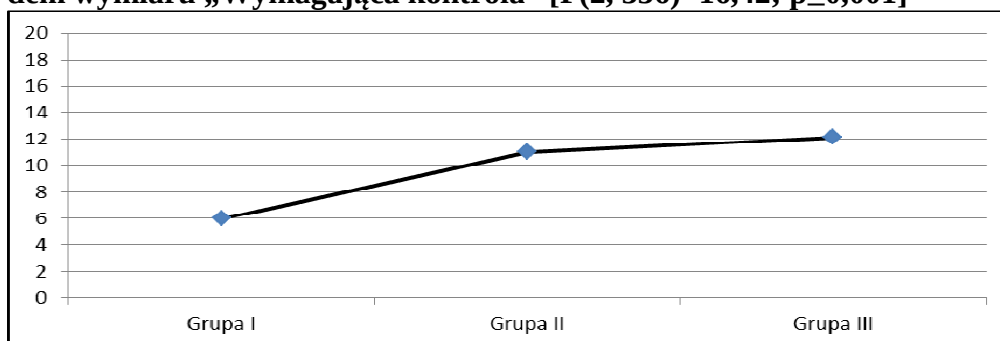
kształtnej. Trend ten obrazują poniższe wykresy przedstawione wyłącznie dla wyników satysfakcji zsumowanej.

Rysunek 2
Poziom satysfakcji zsumowanej w grupach zróżnicowanych pod względem wymiaru „Kontrola osobista” [F(2, 336)=23,27; p≤0,001]



Źródło: opracowanie własne.

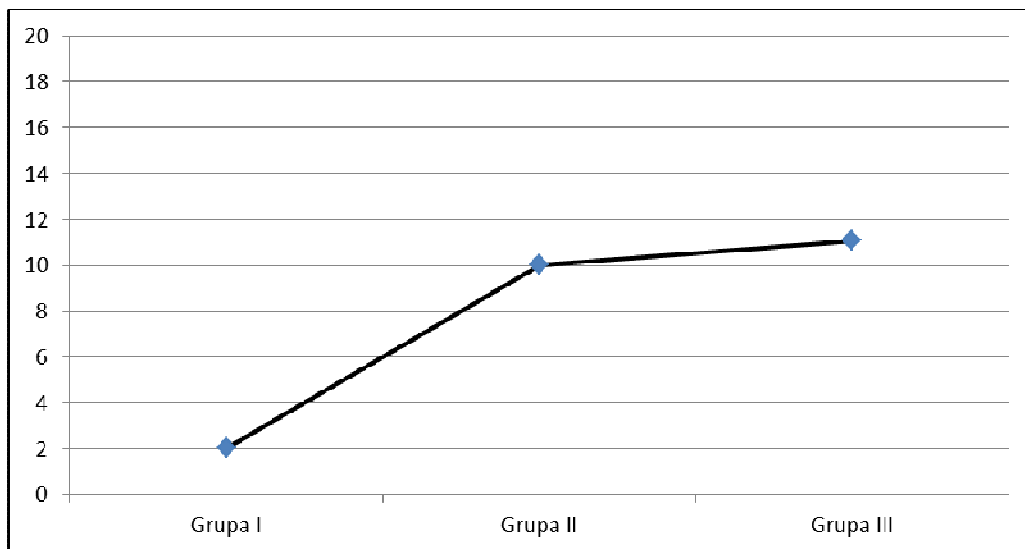
Rysunek 3
Poziom satysfakcji zsumowanej w grupach zróżnicowanych pod względem wymiaru „Wymagająca kontrola” [F(2, 336)=16,42; p≤0,001]



Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 4

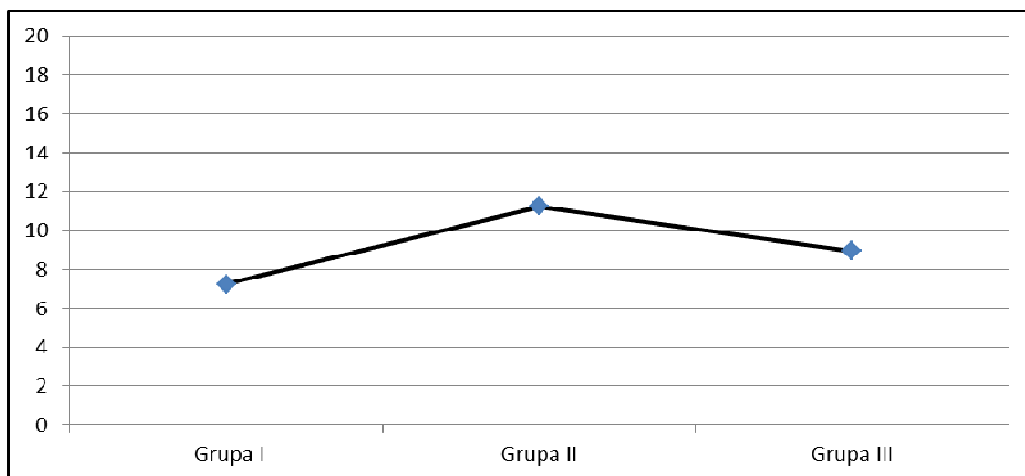
Poziom satysfakcji zsumowanej w grupach zróżnicowanych pod względem wymiaru „Różnorodność pracy” [$F(2, 336)=14,89$; $p\leq 0,001$]



Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 5

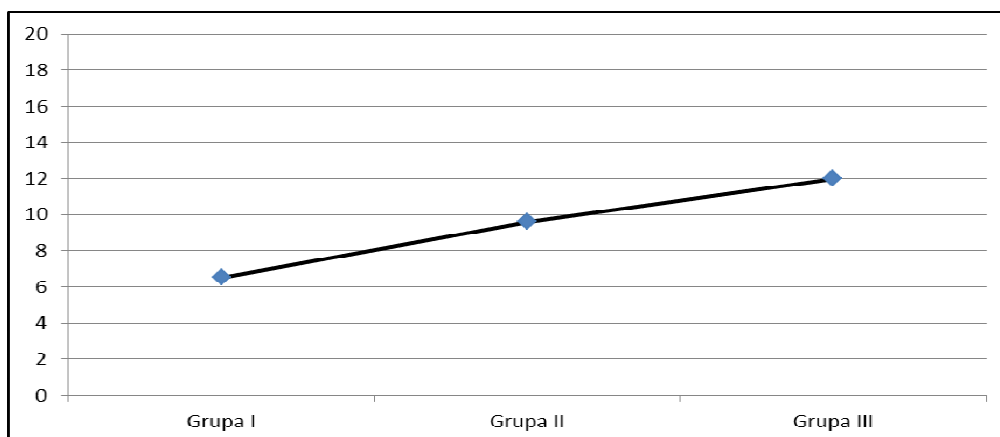
Poziom satysfakcji zsumowanej w grupach zróżnicowanych pod względem wymiaru „Obciążenie pracą” [$F(2, 336)=2,96$; $p\leq 0,05$]



Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 6

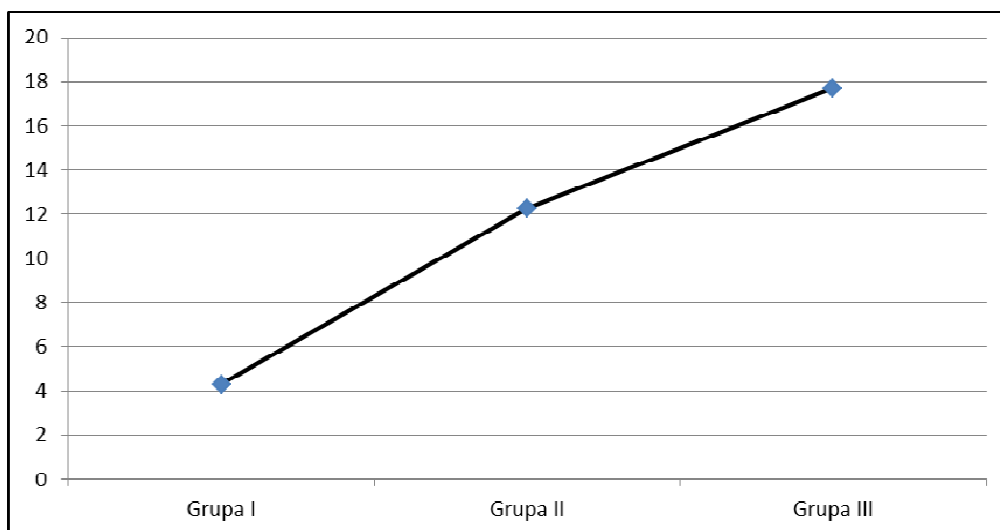
Poziom satysfakcji zsumowanej w grupach zróżnicowanych pod względem wymiaru „Poziom kontaktów towarzyskich” [F(2, 336)=12,29; $p \leq 0,001$]



Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 7

Poziom satysfakcji zsumowanej w grupach zróżnicowanych pod względem wymiaru „Rozwój i ocena” [F(2, 336)=12,29; $p \leq 0,001$]



Źródło: opracowanie własne.

Analizy trafności opartej na deklarowanym poziomie satysfakcji z pracy w II grupie wymiarów pracy miały charakter korelacyjny. Podobnie,

jak w przypadku wymiarów z grupy I, również kolejne 6 zmiennych wykazało istotny związek z satysfakcją z pracy prawie na każdym z jej aspektów. Jedynie „czas pracy” nie koreluje ze wszystkimi cechami pracy (Tab.1).

Tabela 1

Analizy korelacji (r Pearsona) pomiędzy cechami pracy z grupy II a wymiarami satysfakcji z pracy

Wymiary satysfakcji z pracy	Cechy pracy z II grupy					
	Wspierająca kontrola	Poczucie bezpieczeństwa w organizacji	Wynagrodzenie finansowe	Znacząca pozycja społeczna	Etyczność organizacji	Perspektywa kariery
Satysfakcja zsumowana	0,584**	0,531**	0,615**	0,455**	0,408**	0,567**
Koledzy	0,262**	0,194**	0,130**	0,191*	0,236**	0,172**
Bezpośredni przełożeni	0,628**	0,221**	0,399**	0,381**	0,363**	0,357**
Rodzaj zadań wykonywanych w pracy	0,406**	0,278**	0,365**	0,438**	0,204**	0,357**
Warunki pracy	0,367**	0,474**	0,378**	0,250**	0,324**	0,370**
Rozwój zawodowy	0,502**	0,434**	0,522**	0,369**	0,230**	0,638**
Wynagrodzenie	0,395**	0,314**	0,780**	0,378**	0,314**	0,458**
Czas pracy	0,061	0,376**	0,130*	-0,002	0,026	0,175**
Stabilność zatrudnienia	0,345**	0,310**	0,312**	0,287**	0,332**	0,270**
Firma jako całość	0,397**	0,443**	0,427**	0,341**	0,362**	0,410**

* $p \leq 0,005$; ** $p \leq 0,001$

Źródło: opracowanie własne.

Dosyć niskie wskaźniki korelacji dla cech pracy z II grupy, a także nieistotne różnice średnich w analizie wariancji dla cech z grupy I uzyskano analizując związki modelu witaminowego z wartościami i motywami realizowanymi w pracy. Te ostatnie badano z użyciem kwestionariusza KWIMP, który diagnozuje cztery grupy wartości, realizowanych w pracy: *samoreali-*

zacja poprzez pracę to wymiar, który oznacza niezależność, samorealizację, mobilność, potrzebę wszelkich zmian, zarówno w sferze zewnętrznej jak i mentalnej, innowacyjność i kreatywność; *prospołeczność*, to układ wartości całkowicie zorientowanym na innych; wymiar ten tworzą: użyteczność dla innych, pozytywne relacje społeczne, altruizm, odpowiedzialność; *bezpieczeństwo i sprawiedliwość w pracy*, to wymiar związany z unikaniem wszelkich zagrożeń i realizowaniem uniwersalnych wartości, takich jak uczciwość i sprawiedliwość; *dążenie do dobrobytu* – dotyczy systemu dążeń do życia w dobrobycie, w otoczeniu wielu cennych dóbr materialnych, a także doznawaniu przyjemności w sytuacji pracy oraz dążeniu do władzy i awansu. Osoby wypełniające ten kwestionariusz proszone są o ocenę, do jakiego stopnia dana wartość jest ważna w ich pracy w porównaniu do tego, jak jest to ważne w pracy innych osób. Jak już wspomniano tak rozumiany system wartości realizowanych w pracy nie wykazał związku z cechami pracy determinującymi dobrostan pracowników. Dla wymiarów z grupy I tylko pojedyncze miały znaczenie dla różnicowania wyników dla wartości: różnorodność pracy różnicowała poziom deklarowanej samorealizacji poprzez pracę [$F(2, 336)=6,58, p=0,002$], a obciążenie pracą – prospołecznością [$F(2, 336)=5,51, p=0,004$]. Pozostałe zależności okazały się nieistotne. W przypadku cech pracy z grupy II analizy korelacji wykazały równie nieliczne zależności: poczucie bezpieczeństwa w organizacji koreluje istotnie z samorealizacją poprzez pracę [$r=0,142; p\leq 0,001$], prospołecznością [$r=0,195; p\leq 0,001$] i dążeniem do dobrobytu [$r=0,180; p\leq 0,001$]. Natomiast znacząca pozycja społeczna z samorealizacją [$r=0,218; p\leq 0,001$] i prospołecznością [$r=0,245; p\leq 0,001$]. W przypadku pozostałych związków nie odnotowano istotnych korelacji. Podsumowując można zatem powiedzieć, że deklarowane przez pracowników wartości nie są związane z ich oceną cech i warunków pracy w aktualnie zatrudniającej ich organizacji. Należy zatem zakładać, że wartości i podstawowe motywy, czy orientacje motywacyjne są niezależne od postrzeganych aktualnych warunków zewnętrznych. Jednak można przypuszczać, że negatywna ocena tychże warunków, czyli deficyty, czy nadmiary postrzegane przez pracowników w tym obszarze, uniemożliwiające im realizację deklarowanych wartości, mogą doprowadzić do znaczącego obniżenie dobrostanu, lub uniemożliwić jego osiągnięcie w danym miejscu pracy.

Ostatnią częścią analiz jest poszukiwanie związku pomiędzy wymiarami modelu a poczuciem dopasowania pracowników do organizacji. Wykorzystany w badaniu kwestionariusz P-O Fit (Czarnota-Bojarska 2010) odnosi się do dwuwymiarowego ujęcia dopasowania do organizacji, w ramach którego dopasowanie suplementarne pojawia się, kiedy pracownik posiada właściwości podobne lub wzbogacające względem cech pozostałych pracowników. Natomiast dopasowanie komplementarne dotyczy sytuacji, gdy pra-

cownik jest w posiadaniu atrybutów “dopełniających całości” środowiska organizacyjnego lub wdraża elementy, których w nim brakuje. Oba typy dopasowania są od siebie niezależne.

Przeprowadzone analizy sugerują, że zarówno cechy I, jak i II grupy są dość znacząco powiązane z poczuciem dopasowania do organizacji. Im wyżej badani ocenili swoją pracę na niemal wszystkich wymiarach, tym bardziej czuli się do swojej organizacji podobni (dopasowanie komplementarne), ale też – tym bardziej odczuwali możliwość wzajemnego uzupełniania swoich braków i zaspokajania potrzeb z organizacją (dopasowanie suplementarne). Wniosek ten wynika zarówno ze statystyk F w analizie wariancji, które wskazują na wysoką istotność statystyczną różnic ($p \leq 0,001$ lub $p \leq 0,005$) dla cech pracy z I grupy, jak i korelacji ($p \leq 0,001$) obu typów dopasowania z cechami pracy w grupie II. Ogólnie zależność tę można przedstawić jako zadowolenie z umowy, którą zawiera pracownik ze swoją organizacją, zadowolenie wzrastające wraz z lepszymi ocenami swojej organizacji na wymiarach modelu witaminowego. Taka umowa jest swoistą transakcją, gdzie pracownik za swój czas, wysiłek i kompetencje oczekuje konkretnych korzyści (np. płacy, bezpieczeństwa, narzędzi pracy, itp.), ale także organizacja za oferowane warunki pracy oczekuje odpowiedniego zaangażowania i efektów.

4. Dyskusja wyników i wnioski

Podstawowym wynikiem uzyskanym w ramach zaprezentowanych powyżej badań jest potwierdzenie 12-wymiarowego modelu cech pracy Petera Warra, który wydaje się trafnie opisywać sposób postrzegania własnych organizacji przez ich pracowników. Trafność modelu została potwierdzona z jednej strony dzięki konfirmacyjnym analizom czynnikowym, a z drugiej poprzez analizy związków cech pracy z poziomem ogólnym oraz szczegółowymi składowymi zadowolenia z pracy, jakie deklarowali badani. Okazuje się zatem, że zgodnie z przewidywaniami, im wyższe oceny poszczególnych wymiarów pracy z II grupy, tym wyższe deklarowane zadowolenie ze swojej aktywności zawodowej w konkretnym miejscu pracy. Co więcej – zależność ta do pewnego stopnia dotyczy też „witamin” z grupy I, które w modelu teoretycznym powinny wykazywać krzywoliniowy związek z satysfakcją z pracy. Ten wynik z kolei nie potwierdza założeń oryginalnej teorii Warra. Przedstawione badania sugerują dodatkowo, że w realnych warunkach być może trudno uzyskać tak wysokie poziomy kontroli osobistej nad własną pracą, jej nadmiernej różnorodności, a nawet, co bardzo interesujące – poziomu obciążenia nią, aby spowodowało to obniżenie satysfakcji z pracy. Można powiedzieć, że wyniki zaprezentowanych badań sugerują, iż ludzie są raczej niezadowoleni ze zbyt niskiego poziomu tych cech (kontroli osobistej, wymagającej kontroli ze strony pracodawców, różnorodności pracy, obciąże-

nia nią, poziomu kontaktów z innymi ludźmi oraz rozwoju i oceny), niż nadmiernie wysokiego ich poziomu. Cechy pracy z II grupy (wspierająca kontrola ze strony przełożonego, poczucie bezpieczeństwa, wynagradzanie, pozycja społeczna, etyczność organizacji oraz perspektywa kariery) są w prosty sposób powiązane z satysfakcją z pracy.

Ponadto, zastosowane analizy wykazały związek z konstruktem dopasowania do organizacji w obu opisywanych wymiarach tego dopasowania (suplementarnym i komplementarnym). Wskazywać to może na powiązanie swoistej transakcji, jaką zawiera pracownik z organizacją i ocenę zadowolenia z tej transakcji z własną diagnozą tej organizacji, dokonywaną przez pracowników.

Co ciekawe, w analizach odnotowano nieliczne i słabe związki z wymiarami osobistych wartości i motywów, którymi ludzie kierują się w pracy. Oznacza to, że mamy do czynienia zapewne z mocno zinternalizowanymi konstruktami, które nie zależą od ocen obecnej sytuacji pracownika w jego aktualnym miejscu pracy. Innymi słowy, bez względu na to, w jaki sposób jesteśmy jako pracownicy traktowani przez organizację i w jaki sposób wykorzystuje ona nasz potencjał – możemy realizować swoje najsilniejsze motywy: samorealizacji, pracy na rzecz innych, dbania o podstawowe wartości i bezpieczeństwo, czy zdobywania władzy i przyjemności.

Podsumowując uzyskane wyniki zauważyć można konieczność weryfikacji struktury modelu na pracownikach o innych charakterystykach demograficznych i organizacyjnych (np. większa liczba kobiet, badania w firmach usługowych z bezpośrednim kontaktem z klientem). Wyraźnie też widać, że dalsze badania i analizy powinny uwzględniać zarówno cechy pracy (organizacji) jak i zmienne indywidualne, cechujące pracowników. Taka procedura pozwoliłaby uchwycić na przykład potencjalne interakcje pomiędzy tymi zmiennymi.

Warto na koniec podkreślić, że w myśl psychologii pozytywnej, dążenie do dobrostanu pracowników jest nie tylko obowiązkiem organizacji, ale także jej szansą. Badania pokazują bowiem, że organizacji to się po prostu opłaca. Dobrostan w pracy związany jest z takimi innymi aspektami funkcjonowania pracownika jak: przywiązanie do organizacji, zaangażowanie w pracę, lojalność wobec pracodawcy i efektywność wykonywanych zadań. Wydaje się więc, że warto dbać o monitorowanie tego jak pracownicy postrzegają poziom realizacji cech pracy w swojej organizacji, czyli jaki poziom „witamin” oferuje ona swoim pracownikom.

Bibliografia:

1. Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., 2011, *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
2. Czarnota-Bojarska J., 2010, *Dopasowanie człowiek-organizacja i tożsamość organizacyjna*, Wydawnictwo SCHOLAR, Warszawa.
3. De Jonge J., Schaufelli W., 1998, *Job characteristics and employee well-being: A test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modeling*, "Journal of Organizational Behavior", 19(4).
4. Gąsiorowska A., Czerw A., 2011, *Motywuująca rola wartości związanych z przekraczaniem własnych granic w sytuacji pracy*, [w:] B. Bartosz, A. Keplinger, M. Straś-Romanowska (red.), *Transgresje – innowacje – twórczość*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
5. Fletcher B., Jones F., 1993, *A refutation of Karasek's demand-discretion model of occupational stress with a range of dependent measures*, "Journal of Organizational Behavior", 14.
6. Ford M., Cerasoli Ch., Higgins J., Decesare A., 2011, *Relationships between psychological, and behavioral health and work performance: A review and meta-analysis*, "Work & Stress", 25(3).
7. Jeurissen T., Nykliczek I., 2001, *Testing the Vitamin Model of job stress in Dutch health care workers*, "Work & Stress", 15(3).
8. Mäkikangas A., Feldt T., Kinnunen U., 2007, *Warr's scale of job-related affective well-being: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics*, "Work & Stress", 21(3).
9. McGrath D-L., 2012, *Interpersonal contact at work: consequences for well-being*, "International Journal of Health, Wellness & Society", 2(1).
10. Parkes K., 1991, *Locus of control as moderator: An explanation for additive versus interactive findings in the demand-discretion model of work stress?*, "British Journal of Psychology", 82.
11. Rydstedt L., Ferrie J., Head J., 2006, *Is there support for curvilinear relationships between psychosocial work characteristics and mental well-being? Cross-sectional and long-term data from the Whitehall II study*, "Work & Stress", 20(1).
12. Warr P., 1990a, *The measurement of well-being and other aspects of mental health*, "Journal of Occupational Psychology", 63.
13. Warr P., 1990b, *Decision latitude, job demands, and employee well-being*, "Work and Stress", 4 (4).
14. Warr P., 1994, *A conceptual framework for the study of work and mental health*, "Work and Stress", 8 (2).

15. Warr P., 2009, *Environmental "Vitamins", Personal Judgements, Work Values, and Happiness*, [w:] S. Cartwright, C. L. Cooper (red.), *Organizational Well-Being*, Oxford University Press, New York.
16. Warr P., Clapperton G., 2010, *The joy of work*, East Sussex, Routledge.
17. Xie Jia L., Johns G., 1995, *Job scope and stress: can job scope be too high?*, "Academy of Management Journal", 38 (5).

Empirical Verification of the Vitamin Model of Wellbeing at Work

Summary

The article presents a new tool for diagnosing perceived job characteristics, which according to the P. Warr's vitamin model of well-being at work should be significantly related to the employee's well-being. The present study was conducted in collaboration with the TAW Polska company, on a group of 330 employees differ in the job, work experience and education of two organizations in Lower Silesia.

Constructional research of "Vitamin TAW" assumed a 12-dimensional model of the work characteristics related to the well-being felt by employee. These dimensions of work has been divided into two groups according to the theory. The first group are the factors, which both lack and excess, causes a low level of well-being and even makes it impossible to feel. The second group are the factors that are desired by the employee and the organization at the highest level, and perceived their high level promotes achieving the well-being of employees.

Analysis of the obtained results partially confirm the assumptions of the model. 12-dimensional model was positively verified. However, the assumption of a curvilinear relation of six dimensions (the first group of work characteristics) to the well-being has not been fully confirmed. The second group of dimensions, according to the assumptions, is positively associated with the perceived employee's well-being.

Key words: well-being, work attitudes, model, measurement

Joanna Hałacz

Uniwersytet Warmińsko- Mazurski

Wydział Nauk Technicznych

Katedra Elektrotechniki, Energetyki, Elektroniki i Automatyki

email:jhalacz@uwm.edu.pl

BADANIE WYSIŁKU FIZYCZNEGO JAKO ISTOTNY ELEMENT WERYFIKACJI WARUNKÓW PRACY

Abstrakt

Wyniki badań przedstawionych w niniejszym artykule dotyczą oceny wysiłku fizycznego na stanowiskach pracy związanych z obróbką skrawaniem, w przedsiębiorstwie zajmującym się produkcją armatury mosiężnej z siedzibą w Polsce. Prace montażowe oraz przy obróbce materiałów, należą do zawodów o dużym zagrożeniu chorobami zawodowymi na skutek nadmiernego obciążenia fizycznego organizmu, w tym szczególnie związanych występowaniem zaburzeń mięśniowo-szkieletowych. Badania wykazują również współwystępowanie problemów psychospołecznych towarzyszącym opisywanym nieprawidłowościom. Dlatego też konieczne jest podjęcie działań szczególnie związanych z technicznym aspektem humanizacji pracy, polegających m.in. na wprowadzeniu zmian organizacyjnych czy na poprawie warunków i komfortu pracy. Oczekiwane efekty tychże działań wystąpią tylko przy prawidłowej diagnozie problemów poprzedzonych odpowiednimi badaniami.

Słowa kluczowe: ocena obciążenia pracą, obciążenie fizyczne, organizacja pracy, przerwy w pracy.

Wstęp

Jednym z wielu elementów składających się na działania związane z humanizacją pracy jest stworzenie godnych dla człowieka warunków pracy. Oznacza to, że pracownik nie może być dodatkiem do obsługiwanych przez niego urządzeń, maszyn czy taśmy produkcyjnej stanowiąc jeden z elementów wyposażenia stanowiska pracy (Wojciechowski 1979). Podejście tego typu odziera człowieka z godności a także uniemożliwia rozwój zawodowy i osobisty. W tym kontekście humanizację pracy należy rozumieć jako konieczność podtrzymywania prymatu człowieka nad narzędziami i innymi elementami procesu produkcji (Fel 2009). Warto w tym miejscu przytoczyć poglądy Jana Pawła II, znanego z walki o godność człowieka: *Nie ulega bowiem wątpliwości, że praca ludzka ma swoją wartość etyczną, która wprost i bezpośrednio pozostaje z związana faktem, iż ten kto ja spełnia, jest osobą,*

jest świadomym i wolnym, czyli stanowiącym o sobie podmiotem. (...) Źródło godności pracy należy szukać nie nade wszystko w jej przedmiotowym wymiarze, ale w wymiarze podmiotowym. (...) Mimo to niebezpieczeństwo traktowania pracy ludzkiej jako „towaru” czy anonimowej „siły” potrzebnej dla produkcji (mówi się wręcz o „sile roboczej”), istnieje stale, istnieje zwłaszcza wówczas, gdy całe widzenie problematyki ekonomicznej nacechowane jest przesłankami ekonomizmu materialistycznego (Jan Paweł II 1995: 38-51).

Praca zatem powinna mieć charakter rozwojowy, aby pracownik podczas jej wykonywania miał możliwość realizowania własnego potencjału, podnoszenia kompetencji czy rozwoju osobowości (Walczyńska, Łucjan 2012). Jednak w niektórych sytuacjach obserwowanych głównie na stanowiskach robotniczych dominuje praca o charakterze automatycznym lub półautomatycznym, gdzie pracownik wykonuje wciąż te same zadania przy zastosowaniu tych samych metod, z zachowaniem powtarzalnego rytmu pracy (Jachnis 2000). W takich przypadkach ważną rolę powinien pełnić techniczny aspekt humanizacji pracy, polegający na eliminacji pracy ciężkiej i uciążliwej (w sensie fizycznym), poprawie komfortu i bezpieczeństwa pracy a także wprowadzeniu nowych form organizacji pracy (Mikuła, Potocki 1998). Dyscypliną, która jest powołana do troski o ludzki wymiar pracy, jest ergonomia, a jej działania wpisują się w zakres tzw. „dużej” humanizacji opisaną przez L. Jabłonowską (2009), a która nadzorowana przez państwo powinna gwarantować poszanowanie pracy jako cennej wartości społecznej i koncentrować się na poprawie warunków pracy w sensie społecznym, materialno-środowiskowym oraz technicznym.

Należy podkreślić, że wprowadzanie wszelkich zmian, których celem jest poprawa warunków pracy, musi być poparte diagnozą, niezależnie czy problemy mają charakter globalny, czy dotyczą przypadków jednostkowych. Niniejsza praca poświęcona jest właśnie technicznemu aspektowi humanizacji pracy a przeprowadzone badania dotyczą obciążenia fizycznego pracą, czynnika bardzo istotnego ze względu na możliwość wystąpienia nadmiernego nie podlegającego pełnej regeneracji zmęczenia całego organizmu i poszczególnych jego tkanek, którego konsekwencją może być szereg problemów zdrowotnych o różnym charakterze. Bardzo istotny jest też fakt, że wiele badań wskazuje na współistnienie problemów psychospołecznych, dotyczących opisywanych nieprawidłowości (Buckle 1997; Warren 2001; Randal i in. 2002; Devereux i in. 2004; Bongers, i in. 2006; Sim, Lacey, Lewis 2006; Andersen, Haahr, Frost 2007; Norman et al. 2008). Oczywiście, prawidłowe funkcjonowanie organizmu wymaga pewnej cykliczności takich stanów jak praca, zmęczenie, odpoczynek (Kowal 2002). Brak któregośkolwiek z nich lub nadmierne obciążenie innym zwykle prowadzi do różnego typu zabu-

rzeń. Skutki fizyczne nadmiernego obciążenia fizycznego to przede wszystkim:

- zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego,
- wzrost produktów przemiany materii,
- wyczerpanie zapasów energetycznych organizmu (tzw. dług tlenowy),
- odwodnienie,
- pogorszenie koordynacji ruchowo wzrokowej,
- spadek wydajności ilościowej i jakościowej pracy (Kowal 2002).

Współczesne metody pracy eliminują wiele czynności roboczych wymagających dynamicznego włączania się dużych grup mięśni kończyn i tułowia. Powoduje to zmniejszenie liczby prac związanych ze znacznym wydatkiem energetycznym pracownika. Równocześnie jednak powiększa się jego obciążenie fizyczne wynikające z jednostronnego obarczania mięśni przy monotypowych operacjach roboczych. Wzrasta uciążliwość pracy spowodowana koniecznością zajmowania wymuszonej pozycji ciała przy wielu wykonywanych czynnościach (Hasen (red.), 1970).

Jak wskazują dane WHO (Sytavula, Aditya 2010) największym problemem zdrowotnym związanym z wykonywaniem pracy zawodowej są wspomniane zaburzenia układu mięśniowo szkieletowego. Początkowo objawiają się one bólami o różnym nasileniu, dyskomfortem czy uciskiem w okolicach kończyn czy kręgosłupa (Kuorinka i in. 1987) w związku z tym stanowią poważny problem utrudniający wykonywanie zawodu. Kolejne etapy to pogłębianie się dolegliwości oraz rozwój chorób zawodowych. W przypadku pracownika oprócz dolegliwości fizycznych taka sytuacja może powodować stres i frustrację wynikające z poczucia braku możliwości realizacji zadań na optymalnym poziomie, strachu przed zwolnieniem z pracy (ze wszystkimi jego skutkami) i szeroko rozumianej izolacji. W szerszym kontekście wskazane problemy przekładają się także na konsekwencje ekonomiczne zarówno dla firm jak i całego społeczeństwa (Melhorn 1998; Pålsson i in. 1998). Charakter, skala oraz nasilenie objawów mięśniowo-szkieletowych zależy w głównej mierze od obciążeń oddziałujących w ramach czynności związanych z wykonywaniem konkretnego zawodu (Kuorinka, Forcier 1995; Bernard 1997; Buckle, Devereux 2002).. Istotnym czynnikiem jest tu także indywidualna wydolność fizyczna i tolerancja wysiłkowa organizmu (Balogh i in. 1999; Hansson, i in. 2001).

Istnieje wiele publikacji dotyczących badań wpływu obciążeń fizycznych wynikających z wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, ze szczególnym uwzględnieniem zaburzeń mięśniowo szkieletowych; oprócz wymienionych można tu przytoczyć prace: Hansson i in. 2000; Forsman i in. 2002; Juul-Kristensen i in. 2002; Menzel i in. 2004; Yeung i in. 2005; Gallis 2006; Hanson i in. 2006; Ranjana, Michael 2011. Wydawałoby się, że w taka sytuacja stwarza duże możliwości jeżeli chodzi o działania profilaktyczne, które

spowodują poprawę istniejącej sytuacji. Jak się okazuje tak nie jest. Wg danych WHO nadal dolegliwości mięśniowo-szkieletowe są przyczyną największej ilości zgłoszeń lekarskich związanych chorobami zawodowymi w Europie. Na przykład w Wielkiej Brytanii stanowią one prawie połowę nowych (co warto podkreślić) przypadków chorób zawodowych (Sytavrla, Aditya 2010). Dlatego nadal potrzebne są dokładne badania dotyczące poszczególnych grup zawodowych uwzględniające różnice w wyposażeniu, technikach pracy w ramach tychże grup, aby można było opracować elastyczne wytyczne dotyczące sposobów poprawy istniejących warunków wykonywania czynności zawodowych odpowiadające różnorodnym i dynamicznie zmieniającym się potrzebom rynku pracy. Wyniki badań przedstawionych w niniejszym artykule dotyczą oceny wysiłku fizycznego na stanowiskach pracy związanych z obróbką skrawaniem w przedsiębiorstwie zajmującym się produkcją armatury mosiężnej.

1. Cel i zakres pracy

Prace montażowe oraz przy obróbce materiałów, należą do zawodów o dużym zagrożeniu związanym z występowaniem zaburzeń mięśniowo-szkieletowych (Zettenberg i in. 1997; Dempsey 1998). Najczęściej zmiany chorobowe i dolegliwości dotyczą szyi, barków, ramion, rąk oraz dolnej części pleców (Kuorinka, Forcier 1995; Bernard 1997). Czynności związane z obróbką skrawaniem wiążą się z występowaniem wielu czynników niebezpiecznych, szkodliwych czy uciążliwych. W grupie czynników niebezpiecznych można wymienić chociażby ruchome, przesuwające się czy też ostre części obsługiwanych maszyn, a także wyrzut obrabianych elementów, oraz gorące powierzchnie, wszystkie one mogą powodować natychmiastowe urazy. Wśród czynników szkodliwych należy zwrócić uwagę na hałas oraz trudne warunki związane z mikroklimatem, najczęściej jest to wysoka temperatura czy wilgotność powietrza. Obciążenie wysiłkiem fizycznym jest traktowane jako jeden z głównych czynników uciążliwych, czyli takich, które utrudniają pracę, powodują spadek wydajności, jednak zgodnie z zasadami oceny ryzyka zawodowego nie stanowi zagrożenia życia lub zdrowia (Zawieska (red.) 2004). Jednak zdaniem autorki niniejszego opracowania nie jest to zgodne z rzeczywistością. Długotrwałe narażenie pracownika na chociażby nadmierne obciążenia statyczne, może być bezpośrednią przyczyną poważnych chorób kręgosłupa, podniesienie ciężaru o masie 25 kg bez zachowania odpowiedniej postawy może doprowadzić do gwałtownego urazu związanego z wypadnięciem dysku międzykręgowego, co również jest przewlekłym problemem zdrowotnym. Obydwa wymienione przykłady towarzyszą także pracom przy obróbce skrawaniem. Można jeszcze wymienić wielogodzinną pracę w pozycji stojącej, wysiłek fizyczny związany z podnoszeniem, prze-

noszeniem ciężkich elementów, oraz obsługą maszyn. Wszystkie wymienione czynniki mogą mieć istotny wpływ na zdrowie i stan psychofizyczny pracownika. Czynniki związane z bezpieczeństwem i higieną pracy takie jak hałas, parametry mikroklimatu, czy niebezpieczne elementy maszyn można zbadać lub stwierdzić szybko, prostymi i dostępnymi metodami, istnieją również precyzyjne regulacje prawne w tym zakresie, a do obowiązków pracodawcy należy ich przestrzeganie. Natomiast badania wysiłku fizycznego wymagają dokładnej znajomości metod i są czasochłonne. Pomimo istnienia dokładnych wytycznych w tym zakresie, badania prowadzone są bardzo rzadko, a pracodawca nie posiada świadomości o występowaniu nieprawidłowości, a tym samym nie ma podstaw do wprowadzania zmian poprawiających sytuację zawodową pracowników.

Celem pracy jest ocena wysiłku fizycznego na stanowiskach pracy związanych z obróbką skrawaniem w przedsiębiorstwie zajmującym się produkcją armatury mosiężnej oraz opracowanie sposobu poprawy istniejących warunków. Badania przeprowadzono w przedsiębiorstwie zajmującym się produkcją armatury mosiężnej od 20 lat, z siedzibą w Polsce. Firma jest dobrze przystosowana i wyposażona do prowadzenia działalności w wymienionym zakresie. W trakcie badań nie zaobserwowano żadnych naruszeń z zakresu prawa pracy czy bezpieczeństwa i higieny pracy na badanych stanowiskach. Do oceny wytypowano następujące stanowiska pracy: tokarz (tokarka uniwersalna, automat tokarski), gwinciarz, odlewnik, praser (prasa mimośrodowa). Wysiłek fizyczny na wybranych stanowiskach badano w trzech etapach, podczas których oceniono obciążenia pracownika wydatkiem energetycznym, wysiłkiem statycznym oraz monotypowością ruchów, czyli czynnikami, bezpośrednio wpływającymi na jego wielkość.

2. Metodyka badań

Do oceny wysiłku fizycznego wybrano uniwersalne metody badawcze, które nie ingerują w proces pracy (co mogłoby mieć wpływ na wyniki badań), można je stosować w warunkach przemysłowych, poza tym jak wykazały badania porównawcze charakteryzują się wysoką dokładnością. Każdy z pracowników był obserwowany podczas 8- godzinnego, przeciętnego dnia pracy, przez trzy kolejne dni robocze, wyniki dotyczące czasów wykonywania poszczególnych czynności uśredniono. Zapisywano wszystkie wykonywane czynności i pozycje ciała, czas ich trwania odmierzano stoperem, dodatkowo w celu jak najdokładniejszej analizy przebiegu pracy wykorzystano nagrania z kamery przemysłowej¹.

Do oceny wydatku energetycznego podczas pracy, wybrano metodę chronometrażowo- tabelaryczną G. Lehmana (Lehmann 1960), zgodnie

¹ Podczas obserwacji przebiegu pracy wsparcia udzieliła M. Dymerska.

z którą wydatek energetyczny obliczany jest na podstawie dokładnej analizy wszystkich czynności wykonywanych w czasie 8 godzinnej zmiany roboczej, następnie określany jest czas ich trwania i przypisuje się im normatywy energetyczne, zaczerpnięte ze specjalnie opracowanych w tym celu tablic. Na podstawie wartości cząstkowych obliczany jest całkowity wydatek energetyczny. Metoda Lehmana jest stosowana do oszacowania wydatku energetycznego dla prac ciężkich i średnio ciężkich, dokładność metody wynosi ok. 10 proc., ten poziom na potrzeby niniejszych badań można uznać ją za wystarczający.

W kolejnym etapie badano wysiłek statyczny, do oceny wybrano metodę H. Kirschnera, która uwzględnia takie czynniki jak:

- rodzaj przyjętej postawy ciała w trakcie wykonywanych czynności;
- stopień wymuszenia zajmowanej pozycji i pochylenia ciała;
- możliwość zmiany przyjętej pozycji ciała;
- położenie kończyn i ich czynności ruchowe;
- chronomierz czasu pracy pracownika (Kirschner 2000).

Do oceny należało przyjąć pozycję ciała o największym obciążeniu statycznym, jeżeli utrzymywana jest w czasie dłuższym niż 3 godz./zmianę roboczą. Zgodnie z nią, na podstawie obserwacji pracownika podczas pracy korzystając z odpowiednich tabel, przeprowadza się ocenę punktową, która umożliwia określenie słowne obciążenia statycznego w skali 3-stopniowej, jako małe, średnie lub duże (Kirschner 2000).

Ostatnim etapem badań była ocena monotypowości ruchów, brana jest pod uwagę wówczas, gdy pracownik ma do czynienia z powtarzającymi się czynnościami pobocznymi, wymagającymi działania za każdym razem tych samych grup mięśniowych. Na podstawie obserwacji pracownika podczas pracy, w każdym przypadku identyfikowano czynność roboczą związaną z monotypowością ruchów, następnie liczono liczbę ruchów stereotypowych przypadających na daną czynność. Stwierdzono, że czynności monotypowe były wykonywane z siłą mniejszą niż 100N. W kolejnym kroku korzystając z tablic do klasyfikacji obciążeń pracą monotypową wymagającą użycia siły wg Kretschmera oceniano stopień monotypowości jako mały, średni lub duży (Kirschner 2000).

Ocenę końcową wysiłku fizycznego uzyskano na podstawie sumy punktów ocen cząstkowych: wydatku energetycznego, obciążenia statycznego i monotypowości ruchów roboczych (Kirschner 2000). Wynik odczytano z tabeli do oceny wysiłku fizycznego, przedstawionej w tabeli 1.

Tabela 1

Ocena wysiłku fizycznego i kategoria ryzyka

Ocena słowna	Ocena punktowa	Kategoria ryzyka	Działanie
Wysiłek bardzo lekki	1-30	Dopuszczalne	Nie jest konieczne prowadzenie żadnych działań
Wysiłek lekki	31-70		
Wysiłek średni	71-120		Zaleca się zaplanowanie i podjęcie działań, których celem jest zmniejszenie poziomu ryzyka zawodowego
Wysiłek ciężki	121-170	Niedopuszczalne	Jeżeli ryzyko zawodowe związane jest z pracą już wykonywaną, działania w celu jego zmniejszenia trzeba podjąć natychmiast. Planowana praca nie może być rozpoczęta do czasu zmniejszenia poziomu ryzyka do poziomu dopuszczalnego.
Wysiłek bardzo ciężki	171-190		

Źródło: Kirschner H., 2000, *Koszt fizjologiczny i energetyczny pracy fizycznej – statycznej: pojęcia, metody oceny, optymalizacja obciążeń* [w:] Nauka o pracy – bezpieczeństwo, higiena, ergonomia, pod red. naukową D. Koradeckiej, Wyd. CIOP, Warszawa.

1. Wyniki badań

W tabeli 2 przedstawiono przykładowe wyniki badań dotyczące wydatku energetycznego oraz wysiłku statycznego na stanowisku pracy przy tokarce uniwersalnej.

Tabela 2

Wyniki badań wydatku energetycznego (We) oraz wysiłku statycznego pracownika pracującego przy tokarce uniwersalnej

Lp.	Czynności wykonywane podczas pracy	Czas trwania [min]	We jednostkowy [kJ/min]	We na czynność [kJ/8h]	Pozycja ciała przy pracy
1	Zapoznanie z instrukcją	2	4,4	8,8	stojąca niewymuszona z możliwością okresowej zmiany pozycji na siedzącą
2	Sprawdzenie stanu obrabiarki	5	5	25	stojąca niewymuszona bez możliwości okresowej zmiany pozycji na siedzącą
3	Zamocowanie przedmiotu w obrabiarce	20	58,6	586	stojąca wymuszona pochylona, niezależnie od możliwości zmienienia pozycji
4	Przerwa fizjologiczna	5	2	10	-
5	Mocowanie narzędzi	5	10,47	52,35	stojąca wymuszona pochylona, niezależnie od możliwości zmienienia pozycji
6	Dokonanie pomiarów	28	8,4	235,2	stojąca wymuszona niepochylona, bez możliwości zmiany pozycji na siedzącą
7	Obróbka	350	13	4550	stojąca niewymuszona bez możliwości okresowej zmiany pozycji na siedzącą
8	Przerwa	30	4,32	129,6	siedząca lub stojąca na przemian z chodzeniem

Lp.	Czynności wykonywane podczas pracy	Czas trwania [min]	We jednostce [kJ/min]	We na czynność [kJ/8h]	Pozycja ciała przy pracy
10	Wymiana narzędzi	5	10,47	52,35	stojąca wymuszona pochylona, niezależnie od możliwości zmienienia pozycji
11	Sprzątanie i porządkowanie stanowiska	30	9,2	276	stojąca niewymuszona z możliwością okresowej zmiany pozycji na siedzącą
	Podsumowanie	480		5925,3	pozycja dominująca: stojąca niewymuszona bez możliwości okresowej zmiany pozycji na siedzącą [74proc. czasu pracy]

Źródło: Opracowanie własne.

Jak wynika z tabeli 2, w ciągu jednej zmiany roboczej wydatek energetyczny wyniósł 5925,3 kJ/8h, w skali punktowej obliczono go na 46 pkt, co w ocenie słownej pozwala określić poziom obciążenia wydatkiem energetycznym jako średni. Jeżeli chodzi o obciążenie statyczne, zidentyfikowano pozycję przeważającą podczas pracy, jest to pozycja stojąca niewymuszona bez możliwości okresowej zmiany pozycji na siedzącą, jest ona przyjmowana przez ok. 74 proc. czasu pracy, przy pomocy tablic do oceny wysiłku statycznego oceniono ją na 50 punktów w skali punktowej co oznacza, że obciążenie statyczne jest średnie. W przypadku oceny monotypowości ruchów, stwierdzono, że czynności monotypowe są związane z operacją toczenia stempli którego ciężar wynosił ok. 9 kg. Czas trwania jednej operacji może ulegać wahaniom, w czasie przeprowadzonych obserwacji wyniósł on ok. 20 min. W ciągu zmiany roboczej operację powtórzono 22 razy. Stopień monotypowości ruchów roboczych określono jako mały. W skali punktowej wyniósł 30 punktów.

Na podstawie ocen cząstkowych obliczono, że całkowity wysiłek fizyczny w skali punktowej wynosi 126 punktów, w ocenie słownej jest to wysiłek ciężki, w kategoriach ryzyka takie obciążenie klasyfikuje się jako niedopuszczalne. W tej sytuacji należy wprowadzić jak najszybciej działania korygujące, zmniejszające wysiłek fizyczny. W ten sam sposób przeprowa-

dzono badania na pozostałych stanowiskach pracy. Wyniki ocen cząstkowych oraz oceny całkowitego wysiłku fizycznego na badanych stanowiskach pracy przedstawiono w tabeli 3.

Tabela 3

Zestawienie wyników oceny wysiłku fizycznego na badanych stanowiskach

Stanowisko pracy	Tokarka uniwersalna		Automat tokarski		Gwinciarz		Odlewnik		Praser	
	pkt.	słowna	pkt.	słowna	pkt.	słowna	pkt.	słowna	pkt.	słowna
Wydatek energetyczny	46	średnie	60	duże	47	średnie	47	średnie	46	średnie
Obciążenie statyczne	50	średnie	20	małe	40	średnie	90	duże	40	średnie
Monotypowość ruchów	30	małe	75	duże	80	duże	90	duże	90	duże
Całkowity wysiłek fizyczny	126	ciężki	155	ciężki	167	ciężki	227	bardzo ciężki	176	bardzo ciężki

Źródło: Opracowanie własne

Badania wykazały, że na stanowiskach odlewnika i prasera wysiłek fizyczny jest bardzo ciężki zaś na pozostałych badanych stanowiskach ciężki. Oznacza to, że zgodnie z tabelą 1 ryzyko zawodowe na ocenianych stanowiskach jest niedopuszczalne i należałoby podjąć natychmiastowe działania w celu poprawy zaistniałej sytuacji. Można zauważyć, że poza pracą przy tokarce uniwersalnej na końcowy wynik badań w największym stopniu wpłynęła ocena stopnia monotypowości ruchów. We wszystkich analizowanych przypadkach siła, przyłożona przez pracownika podczas czynności monotypowych nie przekraczała 10 kg, zatem o wysokim poziomie obciążenia tym czynnikiem decydowała liczba powtórzeń ruchów monotypowych. Wynosiła ona od ok. 2000 powtórzeń w ciągu zmiany roboczej (automat tokarski) do ok. 5000 (w pozostałych przypadkach).

W przypadku najbardziej obciążającego fizycznie stanowiska czyli pracy odlewnika równie wysoko oceniono wpływ obciążenia statycznego. Analiza przebiegu pracy na tym stanowisku wykazała, że przez 71 proc. czasu zmiany roboczej pracownik przyjmuje pozycję stojącą wymuszoną pochyłą, bez możliwości zmiany pozycji na siedzącą, jest to pozycja najbardziej obciążająca statycznie (poza pozycjami nienaturalnymi). Najwyższy poziom wydatku energetycznego stwierdzono na stanowisku przy automacie tokar-

skim, jak wynika z analizy przebiegu pracy na tym stanowisku najbardziej obciążające energetycznie operacje były związane z mocowaniem przedmiotu w obrabiarce i jego obróbką. Czynności te wypełniają ok. 70 proc. czasu pracy dodatkowo towarzyszy im duża szybkość i powtarzalność ruchów (wynosząca podczas obserwacji ok. 2000) dlatego uzyskano tak wysoki wynik We. Ponadto, na wszystkich stanowiskach pracy stwierdzono jedną przerwę na odpoczynek, w wymiarze 30 minut czasu wliczonego do czasu pracy pracownika.

Wnioski i propozycja zmian poprawiających warunki pracy

Jak wynika z badań, wysiłek fizyczny na stanowiskach pracy związanych z produkcją armatury mosiężnej, kształtuje się na wysokim poziomie. Taka sytuacja poza oczywistym narastającym wyczerpaniem fizycznym i psychicznym może być powodem ujawnienia się m.in. dolegliwości bólowych w najbardziej obciążonych częściach układu mięśniowo szkieletowego co w dłuższej perspektywie czasowej spowoduje ich pogłębianie się, oraz doprowadzi do rozwoju chorób zawodowych. Prawdopodobnie będzie można zaobserwować stopniowy spadek wydajności pracy i problemy zdrowotne, zwiększoną absencję, oraz wystąpienie lub/i pogłębienie się problemów psychospołecznych u pracownika. Wymienione problemy mogą bezpośrednio przełożyć się również na wyniki ekonomiczne firmy. Każde rozwiązanie, które wpłynie na obniżenie wykazanych obciążeń, jest więc w interesie zarówno pracownika jak i przedsiębiorcy.

Najprostszym a jednocześnie skutecznym rozwiązaniem we wskazanych przypadkach jest zmiana organizacji pracy m.in. polegająca na odpowiednim zarządzaniu przerwami. Obecnie prawo pracy nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia pracownikowi 15 minut przerwy, jeżeli pracuje w wymiarze co najmniej 6 godzin (Kodeks Pracy, art.134). Nie istnieją jednak precyzyjne regulacje w przypadku pracownika zatrudnionego w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia, możliwe jest jednak ustanowienie przerw w pracy, których liczba i długość jest określona u danego pracodawcy (Kodeks Pracy, art.145). Istniejąca na badanych stanowiskach jedna 30 minutowa przerwa, zdecydowanie nie umożliwia prawidłowej regeneracji organizmu. Zalecane jest zatem wprowadzenie częstszych, krótkich przerw, co skutkować będzie wypoczynkiem, który jak wykazują badania największy jest w początkowej fazie jej trwania (Rohmert 1965; 1973; Simonson 1971; Weels i in. 2007).

Praca o charakterze statycznym występująca u pracownika odlewni oraz przy obsłudze automatu tokarskiego, nie powinna być wykonywana dłużej niż 50 minut, po niej powinien nastąpić 10 minutowy odpoczynek. Ogólny czas wykonywanej pracy statycznej nie powinien być dłuższy niż 4 h/zmianę roboczą oraz powinien być oddzielony wysiłkiem o charakterze dynamicznym. Sumaryczny czas wszystkich przerw powinien być równy ok. 15 proc. całego czasu

pracy (tj. ok. 72 min). Natomiast w przypadku bardzo ciężkich prac, tak jak na stanowiskach odlewnika i prasera powinien wynosić 20-30 proc. całego czasu pracy, czyli 96-144 min. W celu zaspokojenia potrzeb związanych z dużym wydatkiem energetycznym pracowników na badanych stanowiskach pracy, można wprowadzić profilaktyczne posiłki zgodne z zapotrzebowaniem kalorycznym każdego pracownika. Reasumując, częste krótkie przerwy są rozwiązaniem prostym stosunkowo tanim, a zarazem najbardziej efektywnym w badanych warunkach pracy. Umożliwiają regenerację zmęczonych grup mięśniowych, oraz odprężenie całego organizmu, dlatego też proponuje się ich jak najszybsze wprowadzenie.

Bibliografia:

1. Andersen J.H., Haahr J., Frost, P., 2007, *Risk factors for more severe regional musculoskeletal symptoms*, "Arthritis & Rheumatism", 56(4), 1355-1364.
2. Balogh I., Hansson G.-Å., Ohlsson K., U. Strömberg U., Skerfving S., 1999, *Interindividual variation of physical load in a work task*, Scand. J. Work Environ. Health, 25, 57-66.
3. Bernard B.P., ed., 1997, *Musculoskeletal disorders and workplace factors: a critical review of epidemiologic evidence for work-related musculoskeletal disorders of the neck, upper extremity, and low back*, Cincinnati, OH: U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health, DHHS (NIOSH) Publication No. 97-141.
4. Bongers P.M., Ijmker S., van den Heuvel S. i Blatter B.M., 2006, *Epidemiology of work related neck and upper limb problems: Psychosocial and personal risk factors (Part I) and effective interventions from a bio behavioral perspective (Part II)*, "Journal of Occupational Rehabilitation", 16(3), 29-302.
5. Buckle P., 1997, *Upper limb disorders and work: the importance of physical and psychosocial factors*, "Journal Psychosomatic Research", Jul;43(1):17-25.
6. Buckle P.W., Devereux J.J., 2002, *The nature of work-related neck and upper limb musculoskeletal disorders*, "Applied Ergonomics", 33(3):207-217.
7. Dempsey P.G., 1998, *Worker strength evaluation: ergonomics and legal perspectives*. In: Karwowski W., Salvendy G., (Eds.), *Ergonomics in Manufacturing: Raising Productivity Through Workplace Improvement*, Engineering & Management Press, Dearborn, MI, pp. 153-165.

8. Devereux J., Rydstedt L., Kelly V., Weston P., Buckle P., 2004, *The role of stress and psychological factors in the development of musculoskeletal disorders: The stress and MSD study*, Report No. 273: HSE.
9. Fel S., 2009, *Humanizacja pracy w perspektywie katolickiej nauki społecznej*, „Humanizacja Pracy”, nr 6 (252), 64-69.
10. Forsman M., Hansson G.-A., Medbo L., Asterland P., Engstrom T., 2002, *A method for evaluation of manual work using synchronised video recordings and physiological measurements*, “Applied Ergonomics” 33, 533–540.
11. Gallis C., 2006, *Work-related prevalence of musculoskeletal symptoms, among Greek forest workers*, “International Journal of Industrial Ergonomics”, 36, 731–736 gender. Int. J. Ind. Ergon. 19, 277–289.
12. Hansson G.-Å., Balogh I., Unge Byström J., Ohlsson K., Nordander C., Asterland P., Sjölander S., Rylander L., Winkel J., Skerfving S., 2001, *Questionnaire versus direct technical measurements in assessing postures and movements of the head, upper back, arms and hands Scand, J. “Work Environ. Health”*, 27 , 30–40.
13. Hansson G.-A°, Balogh I., Ohlsson K., Palsson B., Rylander L., Skerfving S., 2000, *Impact of physical exposure on neck and upper limb disorders in female workers*, “Applied Ergonomics”, 31, 301-310.
14. Hansson G.-A° , Arvidsson I., Ohlsson K., Nordander C. , Mathiassen S.E., Skerfving S., Balogh I., 2006, *Precision of measurements of physical workload during standardised manual handling. Part II: Incliniometry of head, upper back, neck and upper arms*, “Journal of Electromyography and Kinesiology”, 16, 125–136.
15. Hasen A.i in., 1970, *Ergonomiczna analiza uciążliwości pracy*, Wydawnictwo Zawiązkowe CRZZ, Warszawa.
16. Jabłonowska L., 2009, *Rozwój kompetencji komunikacyjnych jako przejaw humanizacji pracy* [w:] A. Jakubiak (red.), *Humanistyczne aspekty techniki*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa.
17. Jachnis A., 2008, *Psychologia organizacji. Kluczowe zagadnienia*, Wyd. Difin, Warszawa.
18. Juul-Kristensen B., Fallentin N. Hansson G.-A., Madeleine P. ,Andersen J.H., Ekdahl C., 2002, *Physical workload during manual and mechanical deboning of poultry*, International Journal of Industrial Ergonomics 29, 107–115.
19. Jan Paweł II, 1995, *Laborem exercens*, Wyd. TUM, Wrocław.
20. Kirschner H., 2000, *Koszt fizjologiczny i energetyczny pracy fizycznej – statycznej: pojęcia, metody oceny, optymalizacja obciążeń* [w:] D. Koradecka (red.), *Nauka o pracy – bezpieczeństwo, higiena, ergonomia*, Wyd. CIOP, Warszawa.

21. *Kodeks pracy* (Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.), Art. 128–150 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.
22. Kourinka I., Forcier L., 1995, *Work Related Musculoskeletal Disorders (WMSDs): A Reference Book for Prevention*, Taylor & Francis, London.
23. Kowal E., 2002, *Ekonomiczno-społeczne aspekty ergonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa – Poznań.
24. Kuorinka I., Jonsson B., Kilbom A., et al., 1987, *Standardized Nordic questionnaires for the analysis of musculoskeletal symptoms*, “Applied Ergonomics”, 18, 233–237.
25. Lehmann G., 1960, *Praktyczna fizjologia pracy*, Państwowe Wydawnictwo Techniczne, Warszawa.
26. Melhorn J. M., 1998, *Cumulative trauma disorders and repetitive strain injuries, The future.*, “Clin Orthop Relat Res” Jun; 351, 107–126.
27. Menzel N. Brooks S., Bernard C., Nelson A., 2004, *The physical workload of nursing personnel: association with musculoskeletal discomfort*, “International Journal of Nursing Studies”, 41, 859–867.
28. Mikuła B., Potocki A., 1998, *Humanizacja Organizacji Pracy. Aspekty Metodologiczne*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków.
29. Norman K., Floderus B., Hagman M., Toomingas A., et al., 2008, *Musculoskeletal symptoms in relation to work exposures at call centre companies in Sweden*, “Work” 30(2), 201–14.
30. Palsson B., Stromberg U., Ohlsson K., Skerfving S., 1998, *Absence attributed to incapacity and occupational disease/accidents among female and male workers in the fish-processing industry*, “Occup. Med.” 48, 289–295
31. Randall R., Griffiths A., Cox T., Welsh C., 2002, *The activation of mechanisms linking judgments of work design and management with musculoskeletal pain*, “Ergonomics”, 45, 13–31
32. Ranjana K. M., Michael J. A., 2011. *Effects of concurrent physical and mental demands for a short duration static task*, “International Journal of Industrial Ergonomics”, 41, 488–493.
33. Rohmert W., 1965, *Pysiologische Grundlagender Ergholungszeitbestimmung (physiological basis of determination of recovery time pauses in physical work)*, Zbi Arbeit Wiss, 19, 1–18.
34. Rohmert W., 1973, *Problems of determination of rest allowances. Part 2: determining rest allowances in different human tasks*, “Applied Ergonomics”, 4 (3), 158–162.
35. Sim J., Lacey R. J., Lewis M., 2006, *The impact of workplace risk factors on the occurrence of neck and upper limb pain: A general population study*, BMC Public Health online access.
36. Simonson E., 1971, *Physiology of Work Capacity and Fatigue*, Charles C. Thomas Publisher, Springfield, Illinois.

37. Stavroula L., Aditya J., 2010, *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*, World Health Organization.
38. Warren N., 2001, *Work stress and musculoskeletal disorder etiology: The relative roles of psychosocial and physical risk factors*, "Work" 17(3), 221-234.
39. Wells R., Mathiassen S., Medbo L., Winkel J., 2007, *Time—A key issue for musculoskeletal health and manufacturing*, "Applied Ergonomics", 38, 733–744.
40. Wojciechowski J., 1979, *Podstawowe założenia humanizacji i polityki pracy* [w:] J. Wołkowski (red.), *Człowiek i praca. Studia i szkice wokół chrześcijańskiej koncepcji pracy*, Warszawa, s. 218-230.
41. Yeung S., Genaidy A., Deddens T., Sauter S., 2005, *The relationship between protective and risk characteristics of acting and experienced workload, and musculoskeletal disorder cases among nurses*, "Journal of Safety Research", 36, 85 – 95.
42. Zawieska W.M. i in., 2004, *Occupational risk assessment. Methodological foundations. Vol.1*. Central Institute For Labour Protection.
43. Zetterberg C., Forsberg A., Hansson E., Johansson H., Nielsen P., Danielsson B., Inge G., Olsson B.-M., 1997, *Neck and upper extremity problems in car assembly workers. A comparison of subjective complaints, work satisfaction, physical examination and gender*. "Int. J. Ind. Ergon". 19, 277–289.

Analysis of Physical Effort as a Significant Element of Verification of Occupational Conditions

Summary

This article presents the findings of a study which assessed physical effort at machining jobs in a company which manufactures brass fittings, located in Poland. Assembly and processing jobs carry the highest risk of occupational diseases caused by excessive burden for the body, including muscular and skeletal disorders. Research has also demonstrated co-existing psychosocial problems of the described irregularities. Thus, it is necessary to undertake actions particularly related to the technical aspect of labor humanization involving, among others, an introduction of organizational changes or an improvement of occupational conditions or comfort. The anticipated results of such actions can be achieved only when the studied problems have been correctly diagnosed.

Key words: workload assessment, physical workload, work organisation, breaks at work.

Agnieszka Szczygielska

Centralny Instytut Ochrony Pracy-Państwowy Instytut Badawczy w Warszawie

Email: agasz@ciop.pl

BEZPIECZEŃSTWO BEHAWIORALNE A POSTAWY PRACOWNIKÓW WOBEC BEZPIECZEŃSTWA PRACY

Abstrakt

W związku z negatywnymi konsekwencjami (społecznymi i ekonomicznymi) wypadków przy pracy zarówno dla mikro, jak i makrostruktur społecznych, przedstawiciele nauk społecznych poszukują metod poprawy funkcjonowania przedsiębiorstw i ograniczania dewiacyjnych zachowań pracowników, prowadzących do wypadków. Cieszące się obecnie coraz większą popularnością behawioralne metody poprawy bezpieczeństwa pracy (*ang. Behavioural-Based Safety*) spotykają się nierzadko z krytyką ze strony przedstawicieli nauk technicznych, związaną z ograniczaniem działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy do zmiany sposobu zachowania się pracowników. W artykule zaproponowano rozszerzenie tradycyjnego podejścia behawioralnego o wzmocnienie behawioralnego komponentu postawy pracowników wobec bezpieczeństwa pracy, który – jak pokazały wyniki przeprowadzonej analizy statystycznej – jest skorelowany z wybranymi elementami środowiska pracy. Analiza statystyczna została przeprowadzona metodą regresji wielokrotnej z wykorzystaniem wyników badania kwestionariuszowego zrealizowanego w 2010 r. na próbie 500 pracowników sekcji gospodarki o najwyższej wypadkowości (przetwórstwo przemysłowe, górnictwo i budownictwo). W dyskusji wyników odniesiono się m.in. do więziotwórczej i integrującej roli wysokiej kultury bezpieczeństwa pracy, a także do wybranych wyników 6 rundy Europejskiego Sondażu Społecznego (2013 r.) i badania „Bezpieczeństwo pracy i bezpieczne zachowania w domu” (2013 r.). Zaproponowane w artykule podejście nie było dotychczas weryfikowane empirycznie, ale wnioski w nim zawarte mogą stanowić inspirację dla osób zajmujących się projektowaniem działań służących poprawie bezpieczeństwa w przedsiębiorstwach.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo behawioralne, postawa wobec bezpieczeństwa pracy, behawioralny komponent postawy, bezpieczeństwo pracy.

Wprowadzenie

Bezpieczeństwo i higiena pracy znajdują się w polu zainteresowania przedstawicieli wielu dziedzin nauki, w tym nauk społecznych. Zaintereso-

wanie tym obszarem ze strony socjologów pracy wynika m.in. z faktu, że wypadki przy pracy dezintegrują system społeczny zakładu pracy (por. Walczak-Duraj 2010: 106), zaburzają jego porządek operacyjno-funkcjonalny (Łucewicz, Stalewski 1994: 53) i wpływają negatywnie zarówno na mikro, jak i makrostruktury społeczne. Według danych GUS w 2013 r. w wypadkach przy pracy zostało poszkodowanych ponad 88 tys. osób (GUS 2014: 3), a wyniki analiz CIOP-PIB wskazują, że całkowite społeczne koszty wypadków przy pracy, zarejestrowanych przez GUS w 2011 r. wyniosły ok. 2,4 mld zł (Zakład Ubezpieczeń Społecznych 2013: 53; Rzepecki 2013). Na tym tle warty podkreślenia wydaje się fakt, że wg danych GUS większość z wypadków przy pracy zarejestrowanych w 2013 r. wynikała z nieprawidłowych, niebezpiecznych zachowań ludzi w pracy (GUS 2014:16). Problem ten nie dotyczy jednak tylko naszego kraju, stąd powszechnie poszukuje się nowoczesnych, skutecznych metod zmiany tego stanu rzeczy.

Jak pokazuje praktyka, wiele działań na rzecz bezpieczeństwa pracy jest podejmowanych po wystąpieniu niebezpiecznego zdarzenia. W przedsiębiorstwach o reaktywnym modelu zarządzania (Sadłowska-Wrzesińska 2014: 609) działania są podejmowane dopiero po wystąpieniu błędu, a ich celem jest zapobieganie podobnym błędom w przyszłości. Odwrotna sytuacja ma miejsce w przedsiębiorstwach o proaktywnym, czy też probezpiecznym modelu zarządzania, gdzie przyjęta strategia działania koncentruje się wokół uprzedzania wystąpienia niekorzystnych zdarzeń. Do kategorii działań uprzedzających, podejmowanych w przedsiębiorstwach o probezpiecznym modelu zarządzania, należą projekt z grupy BBS (od ang. *Behavioural-Based Safety*), które wraz z elementami bezpieczeństwa technicznego (zabezpieczanie maszyn, urządzeń, stanowiska pracy) oraz systemowego (ocena ryzyka zawodowego, procedury bezpiecznej pracy, instrukcje bhp, system zarządzania bhp) tworzą kompleksowe podejścia do bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie (Kozlik 2008).

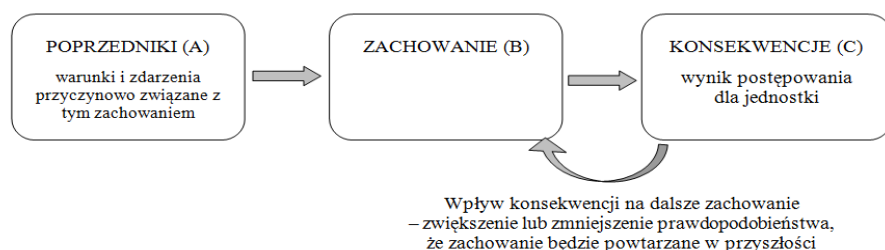
1. Bezpieczeństwo behawioralne

Behavioural-Based Safety (w skrócie BBS) jest określane w języku polskim jako *bezpieczeństwo oparte na obserwacji zachowań*, *bezpieczeństwo oparte na zachowaniach* lub *bezpieczeństwo behawioralne*. Podstawowe założenia tego podejścia zostały opracowane na podstawie wyników prac behawiorystów, a przede wszystkim wyników badań Burrhusa Frederica Skinnera. Behawioryści założyli bowiem, że ludzie uczą się instrumentalnie, tj. na efektach swoich zachowań, mając tendencję do powtarzania takich zachowań, które przyniosły im przyjemność, a powstrzymywania się od takich, które przyniosły przykrość (por. Turner 2010: 302; Sztompka 2012: 33).

W podejściu tym znalazł zastosowanie behawioralny model analizy zachowań A-B-C (od ang. *Antecedents, Behaviour, Consequences*), w którym przyjęto, że zachowanie jednostki (ang. *Behaviour*) zostaje wywołane przez zestaw *poprzedników* (ang. *Antecedents* – to warunki i zdarzenia, które miały miejsce przed analizowanym zachowaniem i są przyczynowo związane z tym zachowaniem), a po zachowaniu następują *konsekwencje* (ang. *Consequences* – to wynik postępowania dla danej jednostki), które zwiększają lub zmniejszają prawdopodobieństwo, że zachowanie będzie powtarzane w przyszłości (Bush 2012: 214) (patrz: schemat 1). Uwzględniając założenia modelu A-B-C należy przyjąć, że pojawienie się poprzedników jest warunkiem koniecznym, ale nie wystarczającym dla wywołania zachowania. Na pojawienie się zachowania mają bowiem wpływ także zapamiętane konsekwencje (pozytywne lub negatywne) podjęcia takiego samego lub podobnego zachowania w przeszłości.

Schemat 1

Behawioralny model analizy zachowań A-B-C



Źródło:

opracowanie własne na podst. Bush A., 2012, *Working with people whose behavior challenges services*. John Wiley & Sons, s. 205-232.

Co także warto dodać, wyniki badań wskazują, że model analizy zachowań A-B-C może być pomocny w modyfikacji wszelkich zachowań, nie tylko związanych ze środowiskiem pracy (Friedman 2010).

Uwzględniając zakładany w powyższym modelu wpływ poprzedników oraz konsekwencji na zachowanie jednostki, model A-B-C można zapisać w następującej postaci (1):

$$\begin{aligned} A \rightarrow B(+) \Rightarrow C(+) \Rightarrow B(+) \\ A \rightarrow B(-) \Rightarrow C(-) \Rightarrow -B(-) \end{aligned} \quad (1)$$

gdzie:

A – poprzednik wpływający na wystąpienie zachowania

B(+) – bezpieczne zachowanie

C(+) – pozytywna konsekwencja zachowania dla pracownika

B(-) – niebezpieczne zachowanie

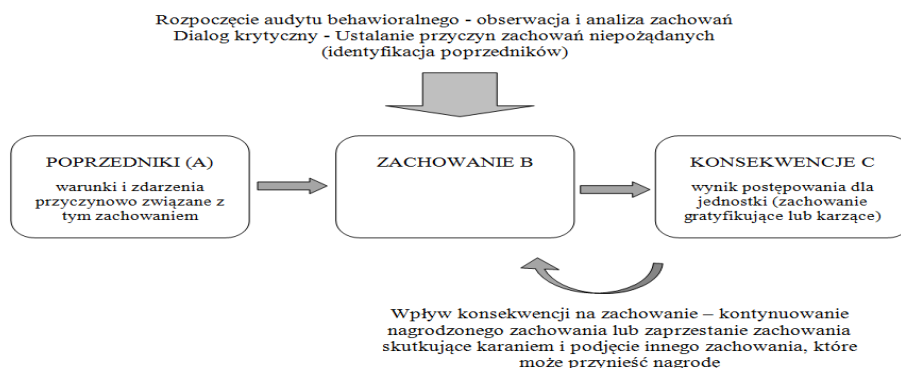
C(-) – negatywna konsekwencja zachowania dla pracownika

-B(-) – brak podjęcia niebezpiecznego zachowania

W będącym przedmiotem niniejszego artykułu *bezpieczeństwie behawioralnym* model A-B-C został uzupełniony o interwencję w postaci *audytu behawioralnego* (dobrowolnie prowadzonego przez pracowników, w tym także liniowych) oraz *dialogu kluczowego* patrz: schemat 2). Audyt behawioralny umożliwia identyfikację i pomiar zachowań niebezpiecznych, natomiast dialog kluczowy dotyczy faktów związanych z tym zachowaniem (Embros 2009; Roels 2008) i pomaga zidentyfikować poprzedniki.

Schemat 2

Bezpieczeństwo behawioralne BBS



Źródło: opracowanie własne na podst. Bush A., 2012, *Working with people whose behavior challenges services*. John Wiley & Sons, s. 205- 232.

Efektem podjętej interwencji jest zmniejszenie liczby niebezpiecznych zachowań pracowników (Gillmore i in. 2001: 1). Uwzględniając powyższe można więc zaproponować następujący zapis procesu zachodzącego w ramach realizacji bezpieczeństwa behawioralnego (2):

$$\begin{aligned}
 &A \rightarrow B(+) \Rightarrow C(+) \Rightarrow B(+) \Rightarrow C(+) \Rightarrow B(+) \\
 &A \rightarrow B(-) \Rightarrow C(-) \Rightarrow -B(-)=B(+) \Rightarrow C(+) \Rightarrow B(+)
 \end{aligned}
 \tag{2}$$

gdzie:

A – poprzednik wpływający na wystąpienie zachowania

B(+) – bezpieczne zachowanie

B(-) – niebezpieczne zachowanie

-B(-) – brak podjęcia niebezpiecznego zachowania

C(+) – pozytywna konsekwencja zachowania dla pracownika

C(-) – negatywna konsekwencja zachowania dla pracownika

W perspektywie socjologicznej mechanizmy społeczne będące podstawą bezpieczeństwa behawioralnego znajdują potwierdzenie w sformułowanym przez Georga Homansa *Twierdzeniu o sukcesie* (Turner 2010: 304) mówiącym o tym, że jeśli jakiemuś działaniu towarzyszy sukces (czyli *konsekwencją* zachowania dla jednostki jest zachowanie gratyfikujące, np. pozytywny komunikat ze strony obserwatora zachowań lub *token economy* - rodzaj nagrody materialnej), to jest bardzo prawdopodobne, że to działanie zostanie powtórzone. Stąd ludzie kontynuują te czynności, które w przeszłości przyniosły im nagrodę. I na odwrót, przestają robić te, które pociągnęły za sobą określone koszty (poskutkowały zachowaniem karzącym). Oceniając analizowany proces przez pryzmat wzajemnej wymiany gratyfikacji i kar pomiędzy pracownikami biorącymi udział w procesie interakcji można uznać, że bezpieczeństwo behawioralne jest także przykładem interakcji transakcyjnej (Berne 1987 [za:] Nęcki 1996: 48).

Skuteczności stosowania tej metody ograniczenia niebezpiecznych zachowań pracowników dowodzą liczne badania, których wyniki są szeroko omawiane w literaturze przedmiotu. Dov Zohar (Zohar 1980) wskazał na wzrost użytkowania ochronników słuchu o 85-90 proc. w wyniku stosowania metod behawioralnych. Deniese J. Fellner i Beth Sulzer-Azaroff (Fellner, Sulzer-Azaroff 1984) opisali wpływ zastosowania metod behawioralnych na poprawę bezpieczeństwa pracy i zmniejszenie liczby urazów spowodowanych pracą w zakładach celulozowych - po 2 miesiącach prowadzenia audytów behawioralnych wzrosła liczba obserwowanych bezpiecznych zachowań, a po 6 miesiącach odnotowano poprawę bezpieczeństwa w ponad połowie działów tych zakładów. Pozytywne efekty zastosowania metod behawioralnych w poprawie bezpieczeństwa pracy opisali także Jagdeep S. Chhokar i Jerry A. Wallin (Chhokar, Wallin 1984). Skuteczności takich programów dla poprawy bezpieczeństwa pracy w polskich przedsiębiorstwach dowiodły wyniki badań dotyczących programów modyfikacji niebezpiecznych zachowań, zrealizowanych przez CIOP-PIB (Pęciłło 2010; 2011).

Jako uzupełnienie podejścia opracowanego na podstawie prac behawiorystów E. Scott Geller wskazał, że oddziaływanie bezpośrednio na zachowania i ich zmiana prowadzi do zmiany sposobu myślenia, a więc w konsekwencji do zmiany postawy (Geller 2005). Do podobnych wniosków doszedł także Marek Rybakowski, który podkreślał, że o postawach wobec bezpieczeństwa pracy decyduje charakterystyka prezentowanych przez jednostkę zachowań ukierunkowanych na bezpieczeństwo (Rybakowski 2007: 162). Zatem można oczekiwać, że w wyniku stosowania metod behawioralnych

przez dłuższy okres u pracowników zostanie ukształtowana bezpieczna postawa, która w przyszłości przełoży się na kolejne bezpieczne zachowania.

Modyfikację zmian zachowań pracowników, z uwzględnieniem wyników badań Gellera, można zatem zapisać w następującej postaci (3):

$$A \rightarrow B(-) \Rightarrow C(-) \Rightarrow -B(-) = B(+) \Rightarrow C(+) \Rightarrow B(+) \Rightarrow P(+) \Rightarrow B(+)$$

(3)

gdzie:

A – poprzednik wpływający na wystąpienie zachowania

B(-) – niebezpieczne zachowanie

B(+) – bezpieczne zachowanie

-B(-) – brak podjęcia niebezpiecznego zachowania

C(+) – pozytywna konsekwencja zachowania dla pracownika

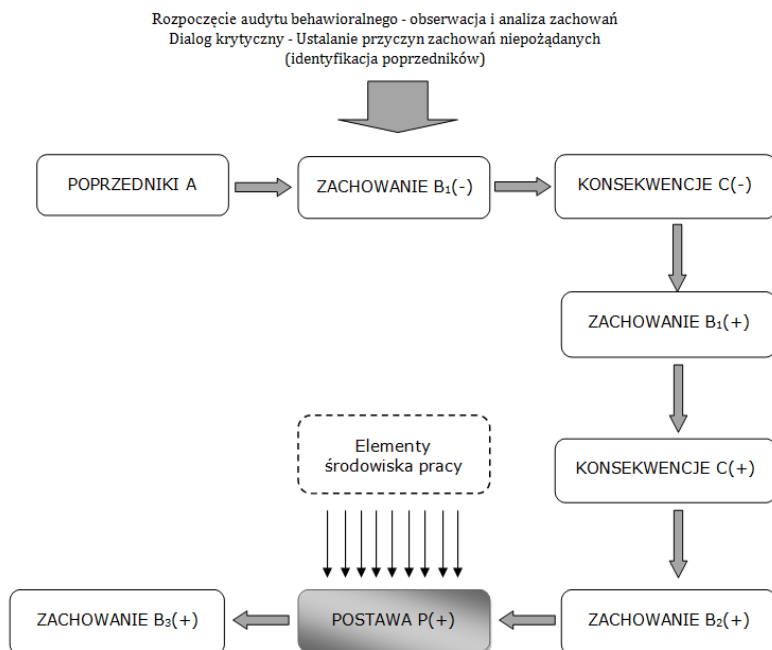
C(-) – negatywna konsekwencja zachowania dla pracownika

P(+) – pozytywna postawa

Jeżeli jednak oddziaływanie na zachowanie ma doprowadzić do zmiany postawy pracowników wobec bezpieczeństwa, a w konsekwencji do wybierania bezpiecznych sposobów wykonywania pracy, to dla zwiększenia skuteczności realizowanych działań należy dodatkowo wzmocnić bezpieczną postawę poprzez modelowanie elementów środowiska pracy, które są z nią skorelowane (patrz: schemat 3).

Schemat 3

Rozszerzone podejście behawioralne



Źródło: opracowanie własne.

2. Postawa wobec bezpieczeństwa pracy

Postawa wobec bezpieczeństwa pracy jest jednym z czynników psychicznych oddziałujących na zachowanie jednostki (Marody 1974: 120), a wyniki badań potwierdzają, że wiedza na jej temat pomaga przewidywać te zachowania (Ajzen 2001). W literaturze przedmiotu zwraca się uwagę na fakt, że prawidłowa postawa wobec pracy przekłada się m.in. na stosowanie zasad bezpieczeństwa pracy (Wołk 2007: 162; Tam, Fung 2012), dlatego związek między postawą a zachowaniem znalazł zastosowanie w działaniach służby bhp (m.in. Håvold i in. 2011). Przyczynił się do tego także potwierdzony w badaniach istotny statystycznie związek pomiędzy pozytywnymi postawami pracowników wobec bezpieczeństwa pracy a wartością wskaźnika wypadkowości w przedsiębiorstwach (Donald, Canter 1994). Literatura przedmiotu zawiera też wiele innych informacji na temat roli, jaką odgrywa wiedza na temat postaw w kształtowaniu bezpiecznych zachowań pracowników (Milczarek 2006; Wadsworth, Smith 2009; Szczygalska, Wrzesińska 2009).

W psychologii społecznej postawa jednostki wobec jakiegoś obiektu jest definiowana jako względnie trwała tendencja do pozytywnego lub negatywnego wartościowania tego obiektu. Jednak bazując na definicji trójskładnikowej (m.in. Nowak 1973: 23; Mika 1966 [za:] Marody 1974: 15; Grau i in. 2002; Wojciszke 2013: 200) można przyjąć, że na postawę jednostki wobec jakiegoś obiektu składa się jej stosunek emocjonalny wobec tego obiektu (komponent emocjonalny postawy), przekonania czy wiedza na temat obiektu (komponent poznawczy) oraz tendencja do pozytywnych lub negatywnych zachowań wobec obiektu postawy (komponent behawioralny postawy).

Mimo, iż postawa jest traktowana jako psychiczna charakterystyka jednostki, w ujęciu socjologicznym Stefan Nowak zaleca jej rozpatrywanie w kontekście wpływu na nią pewnych konkretnych sytuacji społecznych, jej zależności od mikro- i makro struktur społecznych oraz od kultury zbiorowości (Nowak 1973: 10). Zatem rozpatrując zakład pracy – za funkcjonalistami – jako pewien system społeczny, który oddziałuje na jednostki (m.in. Szacki 2011: 840) założono istnienie korelacji między postawą pracowników (i jej poszczególnymi komponentami), jako elementem tego systemu, a innymi elementami środowiska pracy (Szczygalska 2012). W niniejszym artykule ograniczono się jednak tylko do analizy związku behawioralnego komponentu postawy z wybranymi elementami środowiska pracy, komponentu, który jest najsilniej związany z zachowaniem jednostki (Nowak 1973: 48).

3. Związek behawioralnego komponentu postawy wobec bezpieczeństwa pracy z wybranymi elementami środowiska pracy

Materiał

W celu określenia zależności pomiędzy behawioralnym komponentem postawy wobec bezpieczeństwa pracy a wybranymi elementami środowiska pracy przeprowadzono analizę statystyczną, w której wykorzystano wybrane wyniki kwestionariuszowego badania postaw wobec bezpieczeństwa pracy i opinii na temat ryzyka zawodowego, zrealizowanego w 2010 r. (Szczygielska 2010)¹. Badanie to zostało przeprowadzone techniką kwestionariuszowych wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI) na ogólnopolskiej, reprezentatywnej próbie pracowników zatrudnionych w górnictwie, przetwórstwie przemysłowym oraz budownictwie (n=500). Zastosowano dwustopniowy, losowo-kwotowy dobór próby (Brzeziński 2011: 243).

Operacjonalizacja zmiennych

Przyjęta w analizie *zmienna zależna* określała nasilenie u badanych behawioralnego komponentu postawy wobec bezpieczeństwa pracy. Do jej skonstruowania wykorzystano odpowiedzi na 4 pytania kwestionariuszowe² związane z danym komponentem, z których następnie skonstruowano syntetyczny indeks nasilenia komponentu – z zastosowaniem eksploracyjnej analizy czynnikowej (Wieczorkowska, Wierzbicki 2007: 317). Otrzymana *zmienna* określała nasilenie komponentu za pomocą jednej liczby.

Na podstawie analizy literatury oraz wcześniejszych badań jako *zmienne niezależne* przyjęto czynniki związane z warunkami pracy i oceną zachowania innych pracowników oraz poziomu bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie, czynniki należące do przejawów organizacji pracy, dynamicznej kontroli społecznej oraz pozytywnych i negatywnych sankcji. W celu sprawdzenia, jakie cechy społeczno-demograficzne badanych sprzyjają wzmacnianiu behawioralnego komponentu postawy wobec bezpieczeństwa pracy przeanalizowano także związek pomiędzy nasileniem tego komponentu postawy

¹ Badanie przeprowadzono w ramach I etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” dofinansowanego w latach 2008-2010 w zakresie służb państwowych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Koordynator: Centralny Instytut Ochrony Pracy-Państwowy Instytut Badawczy.

² Przy konstruowaniu *zmiennej zależnej* wykorzystano odpowiedzi udzielone na 4 pytania kwestionariuszowe: (P28) *Czy na P. stanowisku zdarza się, że bezpieczniejszy sposób wykonywania pracy jest mniej wygodny lub wolniejszy?* (P29) *Czy dla P. osobiście ważniejsze jest bezpieczeństwo, czy wygoda i szybkość pracy, którą P. wykonuje?* (P40) *Czy podczas wykonywania pracy, która tego wymaga, stosuje P. zalecaną odzież ochronną lub inne środki ochrony osobistej?* (P42) *Czy zdarza się, że pracuje P. intensywnie pomimo dużego zmęczenia, braku snu, bądź złego stanu zdrowia?* - wyodrębniony czynnik wyjaśnia 33 proc. wariancji zmiennych użytych do jego konstrukcji ($R^2 = 0,33$).

a wiekiem, płcią, wykształceniem i stanowiskiem zajmowanym przez badanych, a także wybranymi cechami przedsiębiorstw, w których są zatrudnieni.

Wyniki

Dla zweryfikowania przyjętych w badaniu hipotez skonstruowano model, w którym - z zastosowaniem regresji wielokrotnej (Szymczak 2008: 145) - zbadano wpływ wszystkich rozważanych zmiennych (tabela 1). W pierwszej kolejności w oddzielnych analizach zbadano zależność nasilenia komponentu behawioralnego od warunków pracy, sposobu organizacji pracy, przejawów dynamicznej kontroli społecznej, pozytywnych i negatywnych sankcji, subiektywnej oceny bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwach, w których pracują respondenci oraz ich cech i cech przedsiębiorstw. Następnie skonstruowano model pełny, najbardziej zbliżony do warunków naturalnych, czyli model w którym przyjęto i zbadano jednocześnie oddziaływanie na behawioralny komponent postawy pracownika wszystkich analizowanych czynników (przy przyjętym poziomie istotności $p < 0.05$).

Spośród analizowanych w modelu 1 elementów *warunków pracy* ze zmienną zależną jest istotnie statystycznie skorelowane zachowanie innych pracowników (Model 1 – patrz: Tabela 1). Im częściej *współpracownicy stosują zasady bezpieczeństwa*, tym częściej badani wykonują pracę w sposób zgodny z tymi zasadami ($r=0.41$). Model 1 wyjaśnia 9 proc. wariancji behawioralnego komponentu postawy.

Spośród czynników dotyczących *organizacji pracy*, zmienna zależna jest istotnie statystycznie skorelowana z oceną sposobu organizacji pracy ($r=0.21$). Im lepiej badani oceniają organizację pracy w przedsiębiorstwie, tym częściej zachowują się w sposób zgodny z zasadami bezpieczeństwa (Model 2 - patrz: Tabela 1). Model 2 wyjaśnia 12 proc. wariancji behawioralnego komponentu postawy pracowników wobec bezpieczeństwa pracy.

Analizując czynniki odnoszące się do *dynamicznej kontroli społecznej*, stwierdzono istotnie statystyczną zależność zmiennej zależnej jedynie od tego, czy inni pracownicy zwracają uwagę osobom łamiącym zasady bezpieczeństwa ($r=0.18$). Im częściej pracownicy na równoległych stanowiskach wzajemnie kontrolują swoje zachowania, tym częściej badani zachowują się w sposób zgodny z zasadami bezpieczeństwa (Model 3 - patrz: Tabela 1). Model 3 wyjaśnia 7 proc. obserwowanej wariancji behawioralnego komponentu postawy.

Na przestrzeganie przez pracowników zasad bezpieczeństwa pracy korzystnie wpływają *sankcje pozytywne* ($r=0.41$), natomiast nie potwierdzono analogicznego istotnego statystycznie związku zmiennej zależnej ze stosowaniem *sankcji negatywnych* (Model 4 - patrz: Tabela 1). Model 4 wyjaśnia jedynie 4 proc. zmiennej zależnej.

Subiektywna ocena częstości wypadków przy pracy (Model 5 - patrz: Tabela 1) nie jest istotnie statystycznie skorelowana ze zmienną zależną.

Cechami pracowników oraz przedsiębiorstw, w których pracują, wykazującymi istotny statystycznie związek ze zmienną zależną są: wykształcenie ($r = -0.37$, gdy kategorią odniesienia jest „gimnazjalne” i „zasadnicze zawodowe”), *wielkość miejscowości* ($r = -0.32$, dla kategorii „Miasto 20-50 tys.”, gdy kategorią odniesienia jest „wieś”), *wielkość przedsiębiorstwa* ($r = 0.26$ dla kategorii „powyżej 249”, gdy kategorią odniesienia jest „10-49 pracowników”) i *typ stanowiska* ($r = -0.44$ dla kategorii „nierobotnicze”, gdy kategorią odniesienia jest „robotnicze”) (model 6). Omówiony model częściowy wyjaśnia 13 proc. wariancji behawioralnego komponentu postawy (wartość współczynnik determinacji modelu $R^2 = 0.13$).

W modelu pełnym większość zależności pozostała zbliżona do tych uzyskanych w modelach uwzględniających pojedyncze grupy czynników, niemniej zaobserwowano też pewne różnice (Model 7 - patrz: Tabela 1). Utrzymał się pozytywny efekt *sposobu organizacji pracy* ($r = 0.11$), *sposobu wykonywania pracy przez współpracowników* ($r = 0.25$) oraz *wzajemnej kontroli ze strony współpracowników* ($r = 0.13$), choć spadła siła związku między zmiennymi. Podobnie w przypadku zatrudnienia na stanowisku robotniczym – efekt się utrzymał, ale spadła siła związku między zmiennymi ($r = 0.35$). W modelu pełnym nieznacznie wzrosła siła związku zmiennej zależnej z zatrudnieniem w dużym przedsiębiorstwie ($r = 0.29$) i pojawił się istotny statystycznie związek ze zmienną „płeć” ($r = 0.30$, gdy kategorią odniesienia jest „kobieta”). W modelu tym odnotowano również relatywnie wysoką wartość współczynnika R^2 , która wskazuje, że model wyjaśnia 28 proc. wariancji badanego zjawiska.

Tabela 1

Analiza zależności behawioralnego komponentu postawy od elementów środowiska pracy

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7
	współczynnik regresji (błąd stand)	współczynnik regresji (błąd stand)	współczynnik regresji (błąd stand)	współczynnik regresji (błąd stand)	współczynnik regresji (błąd stand)	współczynnik regresji (błąd stand)	współczynnik regresji (błąd stand)
wyraz wolny równania regresji	-0.99* (0.26)	-1.56* (0.25)	-0.89* (0.19)	-0.17* (0.08)	-0.09 (0.08)	0.11 (0.35)	-2.15* (0.48)
P30 – Inni	0.41*						0.25*

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7
	współczynnik regresji (błąd stand)	współczynnik regresji (błąd stand)	współczynnik regresji (błąd stand)	współczynnik regresji (błąd stand)	współczynnik regresji (błąd stand)	współczynnik regresji (błąd stand)	współczynnik regresji (błąd stand)
pracownicy stosują zasady bezpieczeństwa – <i>kat. odniesienia: rzadko lub często</i>	(0.10)						(0.09)
P44 – Ocena sposobu organizacji pracy		0.21* (0.03)					0.11* (0.03)
P31 – Gdy pracownik łamie zasady inni pracownicy zwracają uwagę (1 – nigdy, 6 – zawsze)			0.18* (0.04)				0.13* (0.04)
P34 – Pozytywne sankcje dla pracowników przestrzegających zasad bezp. – odpowiedź: tak <i>kategoria odniesienia: nie</i>				0.41* (0.11)			. .
Wykształcenie – wyższe <i>kategoria odniesienia: gimnazjalne, zas. zawod.</i>						-0.37* (0.16)	. .
Wielkość miejscowości: Miasto 20 – 50 tys.						-0.32* (0.15)	. .

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7
	współczynnik regresji (błąd stand)	współczynnik regresji (błąd stand)	współczynnik regresji (błąd stand)	współczynnik regresji (błąd stand)	współczynnik regresji (błąd stand)	współczynnik regresji (błąd stand)	współczynnik regresji (błąd stand)
<i>kategoria odniesienia: wieś</i>							
Płeć – Mężczyzna						.	0.30*
<i>kategoria odniesienia: kobieta</i>						.	(0.10)
Wielkość przedsiębiorstwa: powyżej 249						0.26*	0.29*
<i>kategoria odniesienia: 10-49 pracowników</i>						(0.13)	(0.12)
Stanowisko: nierobotnicze						-0.44*	-0.35*
<i>kategoria odniesienia: robotnicze</i>						(0.15)	(0.15)
N	483	483	483	483	483	483	483
R2	0.09	0.12	0.07	0.04	0.01	0.13	0.28
adj.R2	0.08	0.12	0.06	0.03	0.00	0.09	0.22
Resid.sd	0.95	0.93	0.96	0.98	0.99	0.95	0.88

* $p < 0.05$

Źródło: Opracowanie własne danych z badania sondażowego pracowników.

4. Dyskusja i wnioski

W świetle zebranego materiału empirycznego można wnioskować, że największą tendencję do bezpiecznych zachowań wykazują pracownicy, których współpracownicy stosują zasady bezpieczeństwa pracy. Uzyskane wyniki pozwalają więc na potwierdzenie hipotezy postawionej na podstawie literatury (Najmiec, Milczarek 2003), dotyczącej pozytywnego związku pomiędzy zachowaniem się grupy pracowniczej, a zachowaniami poszczególnych pracowników (w zakresie przestrzegania zasad bezpieczeństwa pracy). Tendencja do bezpiecznych zachowań może być zatem traktowana jako for-

ma konformizmu, który ujawnia się w grupie społecznej o wysokiej kulturze bezpieczeństwa pracy. Pewnego potwierdzenia tej tezy dostarczają wyniki 6 edycji Europejskiego Sondażu Społecznego (<http://www.europeansocialsurvey.org/>), zgodnie z którymi prawie 70 proc. Polaków uczestniczących w badaniu zadeklarowała tendencję do zachowań konformistycznych³. Wbrew więc powszechnej opinii, wskazującej na *nadmierny indywidualizm oraz brak organizacji społecznej* jako nasze dominujące cechy narodowe (Morawiecki 2014), można oczekiwać, że wysoka kultura bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie może mieć więziotwórczy wpływ na pracowników i integrować ich normatywnie w środowisku pracy (por. Jacher 1976: 22 [za:] Walczak-Duraj 2010: 67), co przeciwdziała powstawaniu zachowań dewiacyjnych prowadzących do wypadków. Zgodnie bowiem z opinią Danuty Walczak-Duraj *dostrzegana przez członka grupy rozbieżność między zachowaniami innych jej członków a swoim własnym lub między akceptowanymi normami a własnym, niezgodnym z nimi zachowaniem, przyczynia się do powstawania u niego szeregu napięć psychicznych. Redukcja tych napięć możliwa jest jedynie głównie przez zmianę uprzedniego zachowania na zgodne z akceptowanymi przez grupę normami* (Walczak-Duraj 2010: 143).

Ponadto większą tendencję do bezpiecznych zachowań wykazują pracownicy, którzy spotykają się z reakcją współpracowników (zwracaniem uwagi) na swoje niebezpieczne zachowania. Wyniki te znajdują potwierdzenie w wynikach innych badań przeprowadzonych przez CIOP-PIB (Antoniak 2013), które dowodzą, że najlepiej ocenianym (ze względu na skuteczność) źródłem wiedzy na temat sposobu wykonywania pracy dla pracowników są inni pracownicy. Praktyczną implikacją tej prawidłowości jest *bezpieczeństwo behawioralne*, w którym to właśnie pracownicy pełnią rolę audytorów i obserwują zachowania kolegów. Uzyskany wynik pozwala także odnieść się do opinii Władysława Jachera, zgodnie z którą *o integracji zbiorowości społecznej decyduje charakter stosunków społecznych, stanowiących rdzeń więzi* (Jacher 1976: 15). Jeżeli więc w środowisku pracy panują zdrowe stosunki, będące rdzeniem więzi społecznych między pracownikami, wówczas pracownicy wykazują mniejszą tendencję do zachowań dewiacyjnych, prowadzących do wypadków przy pracy. Warto też zauważyć, że więziotwórcze oddziaływanie kontroli społecznej ze strony współpracowników (por. Walczak-Duraj 2010: 71) przeciwdziała problemowi deprywacji społecznej jednostek, której źródła upatruje się m.in. w braku integracji w grupie (Townsend 1993: 70-74 [za:] Muster 2012: 34).

³ Analiza własna odpowiedzi na pytanie kwestionariuszowe „Ważne jest dla niego/niej, aby zawsze zachowywać się poprawnie. Pragnie unikać postępowania, które ludzie mogliby uznać za niewłaściwe” – suma odpowiedzi: „bardzo podobny do mnie” – 18,8 proc. wskazań, „podobny do mnie” – 50,1 proc. wskazań.

Przedstawione w tabeli 1 standaryzowane współczynniki regresji wskazują na większą tendencję do bezpiecznych zachowań wśród pracowników, którzy pozytywnie oceniają sposób organizacji pracy w przedsiębiorstwie. Związek ten już wcześniej znalazł potwierdzenie w wynikach badań Zofii Kosel, w których organizacja pracy została wskazana jako główny czynnik determinujący efekty pracy w opinii pracowników (Kosel 1986: 27), a jednym z takich efektów może być wykonywanie obowiązków z zachowaniem zasad bezpieczeństwa pracy. Co więcej, zdaniem W. Jachera *praca może być czynnikiem wzbogacającym człowieka i grupę tylko wtedy, gdy jest odpowiedzialna, świadoma i dobrze zorganizowana* (<http://www.is.wns.us.edu.pl/pracawiez-integracja/idea-konferencji>), zatem pozbawienie pracy któregośkolwiek z tych elementów stwarza warunki do pojawiania się zjawisk patologicznych (Januszek, Sikora 1998: 195; Pospiszyl 2012: 12), w tym do rozwijania się kontrideologii pracy (Walczak-Duraj 2014). Z drugiej strony, zgodnie z opinią Zygmunta Baumana to z trwałej i fundamentalnej ludzkiej potrzeby wyrasta narzucanie innym ludziom porządku (Bauman 1996: 184-200). Traktując zatem potrzebę porządku jako fundamentalną dla funkcjonowania jednostki także w środowisku pracy, można oczekiwać, że jej spełnienie jest warunkiem niezbędnym dla spełniania stawianego przed jednostką wymagania dotyczącego wykonywania pracy w sposób bezpieczny. Za Ryszardem Szarfenbergiem warto także dodać, że im więcej potrzeb niezbędnych jednostce do normalnego funkcjonowania w społeczeństwie zostanie niezaspokojonych, *tylko większe jest prawdopodobieństwo poważnego społecznego upośledzenia funkcjonowania człowieka* (Muster 2012: 34 [za:] Szafrenberg 2004: 3). Konieczność podejmowania decyzji odnośnie do sposobu wykonywania pracy przez pracownika, którzy z racji złej organizacji pracy nie dysponuje odpowiednimi informacjami, może doprowadzić do podjęcia przez niego nieoptymalnej decyzji z punktu widzenia bezpieczeństwa pracy (por. Żmigrodzki 2007), prowadzącej do wypadku przy pracy. Za Danutą Walczak-Duraj można nawet przyjąć, że przy złej organizacji pracy jednostki mogą formułować odmienne definicje takiej samej sytuacji w środowisku pracy (por. Walczak-Duraj 2010: 106) – dla jednych sytuacja będzie niebezpieczna, wymagającą wzmożonej ostrożności, a dla innych będzie zwykłym wydarzeniem społecznym, o jakich pisał Piotr Sztompka (2008: 24). Nie można zatem mówić o bezpieczeństwie pracy bez prawidłowej organizacji pracy, ani oczekiwać skuteczności realizacji projektów z grupy BBS w przedsiębiorstwie, w którym praca nie jest dobrze zorganizowana.

Na uwagę zasługuje także fakt, że wbrew pierwotnym założeniom nie zaobserwowano istotnej statystycznie korelacji między tendencją do bezpiecznych zachowań a stosowaniem w przedsiębiorstwach negatywnych sankcji za niebezpieczne zachowania. Barbara Kozusznik na podstawie in-

nych badań uznała natomiast, że stosowanie kar przynosi efektywny w sytuacjach takich jak: łamanie zasad, spowodowanie zagrożenia życia i ważnych wartości (Kozusznik 2005). Uzyskane wyniki badań dowodzą, że stosowanie sankcji pozytywnych jest istotnie statystycznie skorelowane z behawioralnym komponentem postawy, jednak zależność ta została zauważona w modelu obejmującym jedynie pozytywne i negatywne sankcje. Co jednak warte podkreślenia w modelu pełnym korelacja z sankcjami pozytywnymi przestaje być istotna statystycznie. Można zatem wnioskować, że mając do wyboru jedynie sankcje pozytywne i negatywne, większe prawdopodobieństwo bezpiecznych zachowań przynosi stosowanie sankcji pozytywnych. Niestety zgodnie z opinią Krzysztofa Ogonowskiego praktyką najczęściej stosowaną w polskich przedsiębiorstwach jest jedynie karanie (Ogonowski 2014). Podobnych wyników dostarczają także wyniki badań CIOP-PIB wskazujące, że w większości polskich przedsiębiorstw w obszarze bhp stosowane są jedynie sankcje negatywne (Szczygierska 2011).

Związek stosowania pozytywnych sankcji z tendencją do bezpiecznych zachowań znalazł zastosowanie w bezpieczeństwie behawioralnym, ponieważ pracownicy, u których zostają zauważone bezpieczne zachowania, są nagradzani (m.in. pozytywnym komunikatem ze strony obserwatora zachowań), a konsekwencją zachowań niebezpiecznych nie jest kara, ale brak nagrody. Zgodnie bowiem z podejściem Floriana Znanieckiego stosowanie sankcji negatywnych (negatywnego przymusu – Walczak-Duraj 2010: 70) zawsze prowadzi do buntu (Jankowska 1996: 106). Analizując wyniki uzyskane w pełnym modelu można wysunąć wniosek praktyczny, że jeśli społeczność danego przedsiębiorstwa jest wewnętrznie zintegrowana i połączona więzią społeczną, to stosowanie pozytywnych sankcji nie jest już konieczne dla uzyskania bezpiecznych zachowań pracowników. Pozytywne sankcje są skutecznym narzędziem zmiany zachowań (zgodnie z *Twierdzeniem o racjonalności* G. Homansa jednostka z dwóch alternatywnych działań wybiera to, które daje jej największe prawdopodobieństwo osiągnięcia większej korzyści - Turner 2010: 304), ale przynoszą efekt jedynie w czasie ich stosowania (i krótko po zakończeniu), co oznacza, że dla utrwalenia efektu realizacji projektu behawioralnego konieczna jest zmiana na poziomie kultury bezpieczeństwa pracy całego przedsiębiorstwa (Milczarek 2006).

Wyniki badania potwierdzają także istotną statystycznie pozytywną korelację między pracą w dużym przedsiębiorstwie a tendencją do bezpiecznych zachowań pracowników. Inne badania CIOP-PIB dowodzą, że to właśnie w dużych przedsiębiorstwach jest najmniej pracowników, którzy wskazują niewłaściwą organizację pracy jako przyczynę wypadków przy pracy (Szczygierska 2010). Ponadto więcej dużych przedsiębiorstw ma wdrożony system zarządzania BHP, a badania CIOP-PIB wskazują, że wdrożenie sys-

temu zarządzania pozytywnie wpływa na stan BHP przedsiębiorstwa (Pawłowska 2010). Biorąc pod uwagę statystyki GUS dotyczące wypadkowości w polskich przedsiębiorstwach (GUS 2014) można zatem wnioskować o konieczności opracowania metod i narzędzi wspierających małe i średnie przedsiębiorstwa we wdrażaniu projektów behawioralnych.

Wbrew przyjętym oczekiwaniom behawioralny komponent postawy wobec bezpieczeństwa pracy nie jest skorelowany z subiektywną oceną bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie. Alfred Schutz zauważył, że *selektywna funkcja interesów organizuje świat jednostki w warstwy o mniejszej lub większej istotności* (Schutz 1971: 100 [za:] Sztompka 2008: 5). Można zatem wnioskować, że pracownicy traktują odczuwalny poziom bezpieczeństwa jako warstwę o mniejszej istotności (obszar niezależny od nich) w odróżnieniu od ocen czy sposobu zachowania się współpracowników (por. Gans 1969 [za:] Nowakowska 1970: 296).

Wbrew oczekiwaniom wynikającym z wcześniejszych badań postawa nie jest skorelowana z wiekiem pracowników (por. Siu i in. 2003). Uzyskane wyniki pozwalają natomiast stwierdzić, że najsilniejszy i jednocześnie istotny statystycznie okazał się związek wyrażanej przez pracowników tendencji do bezpiecznych zachowań z zajmowaniem stanowiska robotniczego oraz byciem mężczyzną (por. Studenski 2004: 133). Wynik ten sugeruje, że większą tendencję do bezpiecznych zachowań wykazują przede wszystkim osoby w większym stopniu narażone na zagrożenia (a więc robotnicy – niezależnie od wieku). Należy również zauważyć, iż w badanych branżach pracuje większość mężczyzn, a cecha taka jak płeć pozostaje w związku z rodzajem wykonywanej pracy. Wg danych GUS w 2011 r. (GUS 2012) w górnictwie i wydobywaniu pracowało tylko 11 proc. kobiet, w przetwórstwie – 22 proc., a w budownictwie – jedynie ok. 8 proc. W tych branżach kobiety częściej niż mężczyźni wykonują prace biurowe lub inne niezwiązane bezpośrednio z procesem produkcyjnym, bowiem to kobietom - w porównaniu z mężczyznami - przypisuje się mniejsze kompetencje, zwłaszcza w zawodach tradycyjnie uważanych za męskie (Bańka 1995 [za:] Łukasik 2011: 84). A z drugiej jednak strony, jak wskazują wyniki badań CIOP-PIB dotyczących bezpiecznych zachowań w domu, to właśnie kobiety wykazują większe zainteresowanie przestrzeganiem zasad bezpieczeństwa, zwracaniem uwagi na bezpieczeństwo domowników, stosowaniem środków ochronnych oraz prowadzeniem w domu rozmów na temat bezpieczeństwa pracy i bezpiecznych zachowań (CIOP-PIB 2014). Biorąc powyższe pod uwagę celowe wydaje się przeprowadzenie badania ogólnej postawy wobec bezpieczeństwa (czyli zarówno w środowisku pracy, jak i życia prywatnego) i porównanie tendencji do bezpiecznych zachowań w różnych środowiskach (w domu oraz w pracy),

w zależności od pełnionej roli społecznej oraz subiektywnej oceny poziomu ryzyka.

Bibliografia:

1. Ajzen I, 2001, *Nature and operation of attitudes*, "Annual Review Psychology" 52.
2. Antoniak M., 2013, *Działania w obszarze zarządzania wiedzą z zakresu bhp w przedsiębiorstwach przetwórstwa przemysłowego*, „Bezpieczeństwo Pracy-Nauka i Praktyka”, 1.
3. Bauman Z., 1996, *Socjologia*, przeł. J. Łoziński, Zysk i S-Ka, Poznań.
4. Brzeziński J., 2011, *Metodologia badań psychologicznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
5. Bush A., 2012, *Working with people whose behavior challenges services*, [w:] E. Emerson, C. Hatton, K. Dickson, R. Gone, A. Caine, J. Bromley. (red.) *Clinical Psychology and People with Intellectual Disabilities*. John Wiley & Sons.
6. CIOP-PIB. 2014. *Bezpieczeństwo pracy i bezpieczne zachowania w domu*, Raport niepublikowany, CIOP-PIB, Warszawa.
7. Chhokar J. S., Wallin J. A., 1984, *Improving safety through applied behaviour analysis*, "Journal of Safety Research", Vol. 15, 4.
8. Donald I., Canter D., 1994, *Employee Attitudes and Safety in the Chemical Industry*, "Journal of Loss Prevention in the Process Industry", 7(3).
9. Embros G., 2009, *Audyt zachowań jako narzędzie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy*, "Studia Ecologiae at Bioethicae", 7(2009)1.
10. Fellner D. J., Sulzer-Azaroff B., 1984, *Increasing industrial safety practices and conditions through posted feedback*, "Journal of Safety Research", Vol. 15.
11. Friedman S. G., 2010, *Best practices for behavior change*, Proceedings of the Annual the Association of Avian Veterinarians 2010 Conference (San Diego, 1-5 sierpnia 2010), AAV Publications, Texas.
12. Geller E. S., 2005, *Behavior-Based Safety and Occupational Risk Management*, "Behavior Modification", Vol. 29, Nr 3.
13. Gilmore M. R., Perdue S. R., Wu P., 2002, *Behavior - Based Safety: The Next Step in Injury Prevention*, SPE International Conference on Health, Safety and Environment in Oil and Gas Exploration and Production (Malaysia, Kuala Lumpur, 20-22 marca 2002), Society of Petroleum Engineers Inc, Malaysia.
14. GUS, 2012, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy (on-line)*, Warszawa, Departament Pracy GUS, http://www.stat.gov.pl/kobiety_i_mezczyzni_na_ryнку_pracy_2012.pdf (dostęp: 13.03.2014 r.).

15. GUS, 2014, *Wypadki przy pracy w 2013 r. (on-line)*, Warszawa, Główny Urząd Statystyczny, <http://www.stat.gov.pl> (dostęp: 13.03.2014 r.).
16. Grau R., Martinez I. M., Agut S., Salanova M., 2002, *Safety attitudes and their relationship to safety training and generalised self-efficacy*, "International Journal of Occupational, Safety and Ergonomics", Vol. 8, 1.
17. Håvold J.I., Nessel E., Strand Ø., 2011, *Safety attitudes and safety ambivalence among officers from the Philippines and Norway*, "Safety Science Monitor", 15(1).
18. Jacher W., 1976, *Zagadnienie integracji systemu społecznego. Studium z zakresu teorii socjologii*, PWN, Warszawa.
19. Jankowska D., 1996, *Koncepcja wychowania Floriana Znanieckiego i jej znaczenie dla współczesnej pedagogiki*, Wydawnictwo WSPS, Warszawa.
20. Januszek H., Sikora J., 1996, *Socjologia pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Poznań.
21. Kosel Z., 1986, *Spółeczne uwarunkowania efektywności pracy*, IFIS PAN, Warszawa.
22. Koźlik M., 2008, *Kompleksowe podejście do bezpieczeństwa pracy*, „Przyjaciół przy pracy”, 10(700).
23. Kożusznik B., 2005, *Wpływ społeczny w organizacji*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
24. Larose D. T., 2012, *Metody i modele eksploracji danych*, przeł. A. Wilbik, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
25. Łucewicz J., Stalewski T., 1994, *Socjologia organizacji. Zagadnienia wybrane*, Wrocławska Oficyna Nauczycielska, Wrocław.
26. Łukasik A., 2011, *Asymetria funkcjonowania kobiet i mężczyzn w środowisku pracy*, [w:] G. E. Kwiatkowska, A. Siudem (red.), *Człowiek w środowisku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin.
27. Marody M., 1974, *Sens teoretyczny a sens empiryczny pojęcia postawy*, PWN, Warszawa.
28. Mądrzycki T., 1973, *Warunki i metody zmiany postawy*, [w:] S. Nowak (red.), *Teorie postaw*, PWN, Warszawa.
29. Milczarek M., 2006, *Młodzi pracownicy – bezpieczny start*, „Bezpieczeństwo Pracy-Nauka i Praktyka”, 1.
30. Morawiecki M., 2014, *Kultura kompromisu*, Rzeczpospolita, 08.04.2014 <http://www.rp.pl/artykul/9157,1100127.html?p=1>, dostęp: 8.11.2014
31. Muster R., 2012, *Pracujący biedni na rynku pracy. Procesy uelastycznienia zatrudnienia a zjawisko pauperyzacji pracowników*, „Studia socjologiczne”, 3 (206).

32. Najmiec A., Milczarek M., 2003, *Indywidualne uwarunkowania bezpiecznych zachowań pracowników*, „Bezpieczeństwo Pracy-Nauka i Praktyka”, 6.
33. Nęcki Z., 1996, *Komunikacja międzyludzka*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków.
34. Nowak S. (red.), 1973, *Pojęcie postaw w teoriach i stosowanych badaniach społecznych*, [w:] IDEM: *Teorie postaw*, PWN, Warszawa.
35. Nowakowska I., 1973, *Struktura społeczna a postawy*, [w:] S. Nowak (red.), *Teorie postaw*, PWN, Warszawa.
36. Ogonowski K., 2014, Wystąpienie Krzysztofa Ogonowskiego podczas dyskusji panelowej: *Kij czy marchewka?* III Kongres HR Spółek Giełdowych SEG, Warszawa 9-10 kwietnia 2014.
37. Pawłowska Z., 2010, *Zarządzać bezpieczeństwem to przewidywać zagrożenia*, „Bezpieczeństwo Pracy-Nauka i Praktyka”, 5.
38. Pęciłło M., 2010, *Skuteczność programów modyfikacji zachowań niebezpiecznych – doświadczenia zagranicznych przedsiębiorstw*, „Bezpieczeństwo pracy-Nauka i praktyka”, 11.
39. Pęciłło M., 2011, *Program modyfikacji zachowań niebezpiecznych – wyniki wdrażania w wybranych polskich przedsiębiorstwach*, „Bezpieczeństwo pracy-Nauka i praktyka”, 5.
40. Pospiszyl I., 2012, *Patologie społeczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
41. Roels J., 2008, *Sztuka dialogu – audyty behawioralne*, przeł. M. Chuchla, „Promotor”, 6.
42. Rybakowski M. (red.), 2007, *Człowiek w sytuacji pracy i jego postawy dla bezpieczeństwa*, [w:] IDEM: *Bezpieczeństwo człowieka. Konteksty i dylematy*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra.
43. Rzepecki J., 2013, *Szacowanie społecznych kosztów wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, Raport z realizacji zadania realizowanego w ramach programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i Warunków Pracy”, etap II, praca niepublikowana, CIOP-PIB, Warszawa.
44. Sadłowska-Wrzesińska J., 2014, *Bezpieczeństwo behawioralne (BBS), społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) i dialog społeczny – współczesne wyzwania bezpieczeństwa pracy*, [w:] R. Knosala (red.), *Innowacje w zarządzaniu i inżynierii produkcji*, T. II, Oficyna Wydawnicza Polskiego Towarzystwa Zarządzania Produkcją, Opole.
45. Siu O-l, Phillips D.R., Leung T-w, 2003, *Age differences in safety attitudes and safety performance in Honk Kong construction workers*, „Journal of Safety Research”, 34, Nr 2.

46. Studenski R., 2004, *Płeć i cechy osobowości a gotowość do ryzyka*, [w:] IDEM: *Zachowanie się w sytuacji ryzyka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
47. Szacki J., 2010, *Funkcjonalizm i jego krytycy*, [w:] IDEM: *Historia myśli socjologicznej*. Wydanie nowe, PWN, Warszawa.
48. Szczygielska A., 2010, *Kampanie społeczne ukierunkowane na potrzeby sekcji gospodarki o wysokim ryzyku wypadkowym w Polsce*, Raport z realizacji zadania realizowanego w ramach programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i Warunków Pracy”, etap II, praca niepublikowana, CIOP-PIB, Warszawa.
49. Szczygielska A., 2011, *Behawioralne podejście do zmiany postaw wobec bezpieczeństwa pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy-Nauka i Praktyka”, 10(481).
50. Szczygielska A., 2012, *Czynniki środowiska pracy a poznawczy komponent postawy pracowników wobec bezpieczeństwa pracy*, [w:] D. Doliński, J. Maciuszek, R. Polczyk (red.), *Wokół wpływu społecznego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
51. Szczygielska A., Wrzesińska J., 2009, *Kształtowanie pozytywnej postawy pracowników wobec bezpieczeństwa pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy-Nauka i Praktyka”, 12(459).
52. Sztompka P., 2008, *Życie codzienne – temat najnowszej socjologii*, [w:] P. Sztompka, M. Boguni-Borowska (red.), *Socjologia codzienności*, Wydawnictwo Znak, Kraków.
53. Sztompka P., 2012, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków.
54. Tam V.W.Y., Fung W.H.I., 2012, *Behavior, Attitude, and Perception toward Safety Culture from Mandatory Safety Training Course*, “Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice”, 138(3).
55. Turner J.H., 2010, *Podejście behawiorystyczne – Homans*, [w:] IDEM: *Struktura teorii socjologicznej*. Wydanie nowe, A. Manterys, G. Woroniecka (red. nauk.), tłum. J. Szmata, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
56. Wadsworth E.J.K, Smith A.P., 2009, *Safety culture, advice and performance*, “Policy and Practice in Health and Safety”, 1.
57. Walczak-Duraj D., 2010, *Socjologia dla ekonomistów*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
58. Walczak-Duraj D., 2014, *Kontrideologia pracy jako czynnik dezintegracji społecznej*, Referat wygłoszony podczas konferencji „Praca – Więż – Integracja. Wyzwania w życiu jednostki i społeczeństwa”. Katowice, 9-10 kwietnia 2014 r.

59. Wieczorkowska G., Wierzbicki J., 2007, *Statystyka. Analiza badań społecznych*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
60. Wojciszke B., 2013, *Psychologia społeczna*, Wydawnictwo Naukowe Scholar Sp. z o.o., Warszawa.
61. Wołk Z., 2007, *Kultura techniczna i kultura pracy wobec problemów bezpieczeństwa pracy*, [w:] M. Robakowski (red.) *Bezpieczeństwo człowieka. Konteksty i dylematy*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra.
62. Zohar D., 1980, *Promoting the use of personal protective equipment by behaviour modification techniques*, "Journal of Safety Research", Vol. 12 (2).
63. Zakład Ubezpieczeń Społecznych. 2013. *Koszty społeczne wypadków przy pracy*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa.
64. Żmigrodzki M., 2007, *Przepływ informacji i decyzji w przedsiębiorstwie*, „E-mentor”, 3 (20), <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/20/id/437>, dostęp: 13 marca 2014 r.

Behavioral-Based Safety and Employees' Attitudes Towards Safety

Summary

Due to negative social and economic consequences of accidents at work for the social micro-and macrostructures, social scientists are seeking methods of improving the functioning of enterprises and reducing deviant behavior of employees, leading to accidents. The method called Behavioural-Based Safety, which currently enjoys high popularity, frequently meets with criticism from representatives of technical sciences, related to the reduction of efforts to improve the safety at work to change the employees' behavior. The paper gives an extension of the traditional behavioral approach to strengthen the behavioral component of employee attitudes towards safety, which - as shown in the results of the statistical analysis - is correlated with certain aspects of the work environment. Statistical analysis was performed by multiple regression with the results of a questionnaire survey carried out in 2010 on a sample of 500 employees from sectors with the highest accident rate (manufacturing, mining and construction). In the discussion, reference was made to e.g., the role of high safety culture in social bonding and integrating employees in working environment, as well as to selected results of 6th Round of the European Social Survey (2013) and the study "Occupational safety and safe behavior at home" (2013). Approach proposed in the article has not been verified empirically yet, but conclusions can provide inspiration for those involved in designing activities to improve safety in enterprises.

Key words: Behavioral Based Safety, attitude towards safety, behavioural component of attitude, occupational safety.

Olga Czeranowska

Uniwersytet Warszawski

Instytut Stosowanych Nauk Społecznych

Katedra Socjologii i Antropologii Obyczajów i Prawa

Email: o.czeranowska@gmail.com

RÓWNOUPRAWNIENIE JAKO WARTOŚĆ NA RYNKU PRACY W OPINIACH PRACOWNIKÓW DZIAŁÓW PERSONALNYCH ORAZ MŁODYCH OSÓB WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY

Abstrakt

Nawet w gospodarce wolnorynkowej czynniki kulturowe mają wpływ na funkcjonowanie rynku pracy. W ostatnich latach w polskim prawodawstwie nastąpiły korzystne zmiany, jednak w praktyce problem braku równouprawnienia nadal istnieje. Z badań przeprowadzonych na potrzeby mojej pracy magisterskiej wynika, iż dyskryminacja na rynku pracy powiązana jest z negatywnymi stereotypami, szczególnie na etapie rekrutacji pracowniczej. Równouprawnienie na rynku pracy jest nie tylko wartością etyczną, ale także może przekładać się na sukces firmy czy instytucji. Elementem walki z dyskryminacją powinno być więc uświadomienie pracodawcom korzyści wynikających z różnorodności.

Słowa kluczowe: równouprawnienie, dyskryminacja, rynek pracy.

Wprowadzenie

Praca i kariera zawodowa stanowią jedną z głównych sfer aktywności nowoczesnych społeczeństw. Jako przedmiot zainteresowania socjologii praca może być rozpatrywana w kategoriach kulturowych i etycznych. Zatrudnienie ma bowiem znaczenie nie tylko z ekonomicznego punktu widzenia, wpływa również na życie jednostki w wymiarze psychologicznym i społecznym.

Jak wynika z licznych badań, zawód stanowi syntetyczny wskaźnik wielu innych cech określających człowieka (takich jak status ekonomiczny, wykształcenie, a nawet światopogląd). Dzieje się tak ponieważ to właśnie poprzez pełnienie roli zawodowej ponoszone przez daną osobę nakłady (np. zdobywanie kwalifikacji) są transformowane na nagrody będące odzwierciedleniem jej miejsca w strukturze społecznej (Domański 1985: 29).

Miejsce jednostki na rynku pracy wpływa również na jej życie prywatne, przede wszystkim poprzez krąg towarzyski, w jakim się ona obraca. Max Weber przyrównał grupy zawodowe do stanów, ponieważ przynależność do

nich opiera się na kryterium stylu życia, a więc konsumpcji określonych dóbr (Weber 1975: 246).

Ponieważ kariera stanowi tak znaczącą część życia, w sposób naturalny jej przebieg oddziałuje również na całościową samoocenę człowieka. Życie zawodowe jest ważnym komponentem biografii jednostki, można wręcz mówić o pewnego rodzaju tożsamości zawodowej kształtowanej w toku socjalizacji do wykonywania danej pracy (Marciniak 2010: 183).

Oczywiście, znaczenie ról zawodowych (a także całości aktywności jednostek na rynku pracy) nabrało obecnego znaczenia dopiero w społeczeństwach wolnorynkowych, gdzie instytucje ekonomiczne powinny być niezależne od innych sfer życia. Kształtowanie się układu ról zawodowych uwarunkowane jest więc zasadą racjonalnego działania. Miejsce jednostki w strukturze społecznej natomiast, w nieporównywalnie większym stopniu niż w społeczeństwach tradycyjnych, zależy od jej własnych decyzji i osiągnięć. Czynniki kluczowe w społeczeństwach stanowych (afiliacja rodzinna, miejsce zamieszkania) straciły na znaczeniu, do czego przyczyniła się rosnąca atomizacja i anonimowość będące wynikiem urbanizacji (Domański 1985: 34).

Jednak warto zauważyć, że nawet w warunkach gospodarki kapitalistycznej, funkcjonowanie rynku pracy nie jest w pełni racjonalne. Wpływ na rzeczywiste szanse poszczególnych jednostek mogą mieć liczne czynniki kulturowe, polityczne, czy psychologiczne. Warunkując szanse na powodzenie na rynku pracy, cechy te w rzeczywistości mogą przesądzać o całym życiu danej osoby.

W Polsce, ważnym problemem społecznym, objawiającym się między innymi właśnie w sferze gospodarczej, jest brak równouprawnienia skutkującej dyskryminacją pewnych grup. Różne przejawy niekorzystnego traktowania prowadzą nie tylko do pogarszania się warunków ekonomicznych tych osób, ale także do ich marginalizacji społecznej.

Jednocześnie, sfera rynku pracy jest polem, na którym państwo ma - za pośrednictwem regulacji prawnych - stosunkowo duże możliwości oddziaływania na obywateli. Oparte na przesłankach gospodarczych, a także etycznych uregulowania legislacyjne mają na celu zapobieganie gorszemu traktowaniu narażonych na dyskryminację grup. Prawo może mieć również charakter pozytywny, proponując rozwiązania wspierające osoby będące w mniej korzystnej sytuacji (np. poprzez zachęcanie pracodawców do zatrudniania ich).

Co ważne, można mieć nadzieję, że działania na rzecz równouprawnienia na rynku pracy mogą - w dalszej perspektywie - korzystnie wpłynąć na postawy członków społeczeństwa i zmienić ich zachowania również w życiu prywatnym.

1. Równouprawnienie jako wartość w prawie polskim i unijnym

Warto podkreślić, iż w polskim prawodawstwie, szczególnie tym związanym z rynkiem pracy, równouprawnienie i wolność od dyskryminacji są jednymi z kluczowych wartości. W znacznej mierze jest to efekt dokonywanych w ostatnich latach zmian legislacyjnych. Wiele z nich spowodowanych było koniecznością implementacji norm wypracowanych na poziomie Unii Europejskiej.

Różnorodność charakteryzująca obywateli wspólnoty tak rozległej, jak Unia Europejska wymusza powstanie instrumentów prawnych gwarantujących im wszystkim takie samo traktowanie, między innymi w dziedzinie pracy i zatrudnienia. W związku z tym, już od momentu powstania Wspólnoty przepisy antydyskryminacyjne pojawiały się zarówno w prawie pierwotnym, jak i wtórnym. Początkowo dotyczyły one głównie równouprawnienia płci oraz narodowości, z czasem jednak zakres ich obowiązywania został rozszerzony na inne cechy demograficzne oraz kulturowe, przy jednoczesnym powiększaniu się liczby aspektów życia, których dotyczą (Ellis 2005: 1). Pierwotną motywacją do wprowadzania praw zakazujących dyskryminacji na rynku pracy były kwestie związane z produktywnością oraz rozwojem ekonomicznym, lecz z czasem doceniony został również społeczny i moralny wymiar takich regulacji, koniecznych ze względu na poszanowanie jednostki oraz wartości demokratycznych (Zielińska 2003: 333). Można więc stwierdzić, że wzrost znaczenia prawodawstwa antydyskryminacyjnego wynika jednocześnie z geograficznego poszerzania się Unii Europejskiej i pogłębiania współpracy międzypaństwowej, jak i z rosnącej świadomości znaczenia, jakie mają dla Unii wartości związane z Prawami Człowieka (Ellis 2005: 9). Co istotne, wraz z rozbudowywaniem prawodawstwa antydyskryminacyjnego przemianom ulegało również samo rozumienie pojęcia równości oraz dyskryminacji, zarówno w kontekście zatrudnienia, jak i poza nim (Ellis 2005: 1). Artykuł 2 skonsolidowanej wersji Traktatu o Unii Europejskiej stwierdza, iż Wspólnota opiera się na równości oraz poszanowaniu praw mniejszości. Są to wartości wspólne dla wszystkich Państw Członkowskich. Społeczeństwo Wspólnoty ma więc funkcjonować zgodnie z zasadami pluralizmu, tolerancji, niedyskryminacji, solidarności oraz równouprawnienia płci. By tak było, Unia podejmuje się zadania walki ze wszelkimi przejawami dyskryminacji, a szczególnie wspierania zasady równości kobiet i mężczyzn (artykuł 3). Zasada równości wszystkich obywateli¹ jest również uznana za istotną regułę funkcjonowania demokracji, którą Wspólnota Europejska chce podtrzymywać i promować (artykuł 9).

Równość jest również jedną z kluczowych wartości będących podstawą powstania Unii Europejskiej, które są wymienione w Karcie Praw Podsta-

¹ Obywatelstwo UE jest dodatkowe wobec obywatelstwa jednego z Państw Członkowskich.

wowych. Cały trzeci tytuł Karty dotyczy właśnie problematyki równego traktowania obywateli Wspólnoty. Artykuł 20 Karty Praw Podstawowych ustanawia równość wobec prawa, natomiast artykuł 21 zakazuje wszelkiej dyskryminacji. Katalog cech objętych ochroną przed dyskryminacją jest bardzo szeroki, obejmuje bowiem: płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne oraz wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Jednocześnie sformułowanie „w szczególności ze względu na” oznacza, iż jest to katalog otwarty, a więc zabroniona jest również dyskryminacja ze względu na inne cechy, nie wymienione wprost w tekście aktu prawnego. Co ważne, chronione są cechy, na które jednostka nie ma wpływu (czyli charakterystyki biologiczne), ale również inne, związane z kulturą i światopoglądem, a więc wynikające z wolnego wyboru, jak chociażby religia (Ellis 2005: 2).

Artykuł 22 Karty Praw Podstawowych stwierdza z kolei, iż Unia szanuje wszelką różnorodność kulturową, religijną i językową, co stanowi wzmocnienie poprzedniego przepisu zakazującego dyskryminacji. Równości płci natomiast poświęcony jest artykuł 23, w którym znajduje się zapis podkreślający szczególne znaczenie równego traktowania w zakresie pracy, zatrudnienia i wynagrodzenia. Powtórzony zostaje tam również zapis z artykułu 157 Skonsolidowanego Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej zezwalający na wprowadzanie środków mających na celu poprawę sytuacji płci niedostatecznie reprezentowanej w danym zawodzie. Środki te, pomimo iż różnicują sytuację pracowników w zależności od ich płci nie są uznawane za przeciwstawne do zasady równego traktowania. Tym samym Wspólnota promuje aktywną postawę władz państwowych w zakresie zapewniania wszystkim obywatelom równych praw na rynku pracy, również poprzez działania pozytywne.

Konkretnym zagadnieniom związanym z kwestią równouprawnienia poświęcone są dyrektywy. Najbardziej aktualne regulacje odnoszące się do równouprawnienia w zatrudnieniu znajdują się przede wszystkim w *Dyrektywie 78/2000 ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy* i *Dyrektywie 54/2006 w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy*. Równość jest również jedną z podstawowych wartości, na których opierają się zapisy Konstytucji Rzeczypospolitej Polski. W rozdziale poświęconym prawom i obowiązkom obywateli, a konkretnie w artykule 32 równość wobec prawa i prawo do takiego samego traktowania przez władze publiczne zostają przyznane wszystkim obywatelom. W dalszej części ten sam artykuł stwierdza, że zakazana jest wszelka dyskryminacja (niezależnie od przyczyny). Zakaz ten obejmuje życie polityczne, społeczne oraz gospodarcze (a więc między innymi sferę pracy i zatrudnienia).

Konstytucyjna zasada równości miała również swoje przełożenie na prawo pracy. Głównym aktem prawnym jest tu oczywiście Kodeks Pracy. Jedną z podstawowych zasad prawa pracy, stanowiących wskazówkę odnośnie interpretacji i wykładni przepisów jest zasada zachowania równych praw pracowników w zatrudnieniu (artykuł 11²). Kolejną istotną zasadą jest zakaz wszelkiej dyskryminacji w zatrudnieniu wyrażony w artykule 11³. W tym samym artykule wymienione zostały chronione cechy: płeć, wiek, niepełnosprawność, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, wyznanie, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna i rodzaj umowy będącej podstawą zatrudnienia. Jednak ze względu na zapis „w szczególności” przyjąć należy, iż katalog ten ma charakter otwarty. Ważne jest również, zastąpienie wcześniejszego sformułowania: „w stosunkach pracy” przez: „w zatrudnieniu”, co umożliwia rozciągnięcie przepisów również na obszary wykraczające poza stosunek pracy (np. rekrutację pracowniczą).²

Uzupełnienie przepisów z artykułu 11³ oraz konkretyzację zasady niedyskryminacji stanowi rozdział IIa zatytułowany „Równe traktowanie w zatrudnieniu”, którego obecne brzmienie stanowi odzwierciedlenie prawa antydyskryminacyjnego Unii Europejskiej. Zawiera on nakaz równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (artykuł 18^{3a}). Równe traktowanie zostało zdefiniowane jako brak jakiejkolwiek rodzaju dyskryminacji. Dalsza część artykułu zawiera definicję poszczególnych jej rodzajów, to jest dyskryminacji pośredniej, bezpośredniej, molestowania oraz molestowania seksualnego

Z punktu widzenia równouprawnienia na rynku pracy w Polsce znaczenie mają również dwie ustawy: *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania* (dotycząca m. in. obowiązków Rzecznika Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnika do Spraw Równego Traktowania w zakresie wykonywania prawa antydyskryminacyjnego) oraz *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (znajdują się w niej ważne zapisy o formach wsparcia osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy).

2. Wyniki badań własnych

W ramach pisania mojej pracy magisterskiej *Dyskryminacja w rekrutacji na polskim rynku pracy*³ przeprowadziłam badania, dotyczące wpływu,

² Miało to miejsce na mocy *Ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw*, która wprowadziła również inne zmiany związane z równouprawnieniem min. dodanie rozdziału IIa.

³ Praca powstawała pod kierunkiem profesor Małgorzaty Fuszary, w Instytucie Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, została obroniona w lipcu 2013 roku.

jaki mają stereotypy na życie zawodowe różnych grup społeczno-demograficznych (w szczególności na etapie rekrutacji).

Była to ankieta audytoryjna, zaś o jej wypełnienie poproszone zostały młode osoby wchodzące na rynek pracy oraz pracownicy działów personalnych odpowiadający za rekrutację i selekcję pracowników.

Badanie na próbie celowej pracowników działów personalnych zostało przeprowadzone wśród uczestników branżowej konferencji dotyczącej prawa pracy, dedykowanej wyższym kadrom działów HR z firm różnych branż. Ze względu na rangę wydarzenia (oraz koszt uczestnictwa), założyłam, iż poszczególne firmy skierowały na nie osoby mające rzeczywiste znaczenie dla polityki rekrutacyjnej firmy. Ankietę wypełniły 54 osoby, w tym 52 kobiety.

Ankieta skierowana do osób wchodzących na rynek pracy została przeprowadzona wśród studentów pierwszego roku studiów licencjackich w trybie zaocznym oraz pierwszego roku studiów magisterskich w trybie wieczorowym i dziennym Instytutu Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego. Również tutaj dała się zaobserwować feminizacja badanej grupy – ankietę wypełniło 45 osób, w tym 34 kobiety. Uznałam, iż ze względu na niekorzystną sytuację osób młodych na rynku pracy (trudności w uzyskaniu stałego zatrudnienia) studenci mogą mieć bogate, a zarazem aktualne doświadczenia w zakresie procesów rekrutacyjnych. Hipoteza ta została potwierdzona wynikami badania – 38 respondentów miało doświadczenie aktywnego poszukiwania zatrudnienia a 34 brało udział w co najmniej jednej rozmowie kwalifikacyjnej.

Taki dobór próby miał na celu pokazanie procesów rekrutacyjnych z perspektywy obu stron biorących w nich udział. Głównym celem badania było poznanie opinii obu grup na temat wpływu różnych cech (z którymi łączą się stereotypy) na przebieg kariery zawodowej jednostki.

Osoby wypełniające kwestionariusz zostały zapytane o to, jak duży wpływ mają pewne cechy jednostki z punktu widzenia szans na znalezienie dobrej posady (bez określania czy jest to wpływ pozytywny, czy negatywny⁴). Ocena siły tego wpływu była dokonywana na pięciostopniowej skali. Zdecydowałam się na możliwie szeroki katalog cech, który obejmował: płeć, wiek, niepełnosprawność, wykształcenie, posiadane znajomości, narodowość, wyznanie, przynależność etniczną oraz atrakcyjność fizyczną. W przypadku części z nich dyskryminacja jest zakazana prawnie⁵, zaś pozostałe różnią się pod

⁴ Musiałam zrezygnować z tego zagadnienia ze względu na długość ankiety. Niewątpliwie jest ono warte zgłębienia, ale sądzę, że ze względu na ambiwalentny charakter wielu stereotypów wskazane byłby metody jakościowe.

⁵ Chodzi mi tutaj o cechy wymienione w Kodeksie Pracy, chociaż ponieważ katalog jest otwarty, teoretycznie mogą istnieć również inne przesłanki do uznania danego działania za dyskryminacyjne.

Olga Czeranowska

względem społecznej akceptacji znaczenia, jakie mogą mieć dla rozwoju życia zawodowego. W przypadku niektórych (np. wykształcenia) wpływ wydaje się bardziej, a w przypadku innych (np. znajomości) mniej „sprawiedliwy”.

W obu grupach widać było duże zróżnicowanie odpowiedzi pomiędzy poszczególnymi cechami. W grupie studentów za najważniejsze dla powodzenia na rynku pracy cechy zostały uznane: wiek (łącznie 93 proc. odpowiedzi pozytywnych - „zdecydowanie tak” i „raczej tak”) i niepełnosprawność (91 proc.), Dopiero na trzecim miejscu znalazło się wykształcenie i znajomości (po 87 proc.), jednak z drugiej strony w obu przypadkach procent odpowiedzi „zdecydowanie tak” był wyższy niż w przypadku wieku. Kolejna w hierarchii była atrakcyjność fizyczna (84 proc.).

Tabela 1
Wiara we wpływ określonych cech na szanse powodzenia na rynku pracy⁶

Cecha	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Płeć	7	17	6	11	4
	15,56	37,78	13,33	24,44	8,89
Wiek	21	21	0	3	0
	46,67	46,67	0,00	6,67	0,00
Niepełnosprawność	28	13	3	1	0
	62,22	28,89	6,67	2,22	0,00
Wykształcenie	23	16	3	3	0
	51,11	35,56	6,67	6,67	0,00
Znajomości	25	14	2	3	1
	55,56	31,11	4,44	6,67	2,22
Narodowość	9	11	8	15	2
	20,00	24,44	17,78	33,33	4,44
Wyznanie	1	2	6	19	17
	2,22	4,44	13,33	42,22	37,78
Przynależność etniczna	2	19	5	11	8
	4,44	42,22	11,11	24,44	17,78
Atrakcyjność fizyczna	17	21	2	5	0
	37,78	46,67	4,44	11,11	0,00

Źródło: Badanie ankietowe na grupie studentów, N=45.

Opinie pracowników działów personalnych były zbliżone do tych wyrażonych przez pierwszą grupę, jednak dało się odnotować pewne różnice

⁶ Czy Pani/Pana zdaniem poniższe cechy wpływają na szanse znalezienia posady na polskim rynku pracy?

w hierarchii ważności cech. Za najważniejsze dla sukcesu uznane zostało wykształcenie (łącznie 96 proc. odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”), podobną wartość uzyskał wiek (91 proc.). Za istotne badani uznali również posiadane znajomości i niepełnosprawność (po 81 proc.), a także atrakcyjność fizyczną (74 proc.).

Warto podkreślić, iż w obu grupach wszystkie cechy poza wyznaniem, przynależnością etniczną oraz narodowością otrzymały powyżej 50 proc. wskazań potwierdzających ich znaczenie („zdecydowanie tak” i „raczej tak” liczone łącznie).

Tabela 2

Wiara we wpływ określonych cech na szanse powodzenia na rynku pracy.⁷

Cecha	Zdecydo- wanie tak	Raczej tak	Trudno powie-	Raczej nie	Zdecydo- wanie nie
Płeć	8	24	1	16	5
	14,81	44,44	1,85	29,63	9,26
Wiek	33	16	0	4	1
	61,11	29,63	0,00	7,41	1,85
Niepełnosprawność	21	21	4	5	1
	40,38	40,38	7,69	9,62	1,92
Wykształcenie	33	19	0	2	0
	61,11	35,19	0,00	3,70	0,00
Znajomości	20	24	2	7	1
	37,04	44,44	3,70	12,96	1,85
Narodowość	5	11	5	28	5
	9,26	20,37	9,26	51,85	9,26
Wyznanie	0	2	8	20	23
	0,00	3,77	15,09	37,74	43,40
Przynależność etniczna	1	3	9	23	18
	1,85	5,56	16,67	42,59	33,33
Atrakcyjność fi- zyczna	8	32	3	8	3
	14,81	59,26	5,56	14,81	5,56

Źródło: Badanie ankietowe na grupie pracowników działów personalnych, N=54

Obie grupy dostrzegają silny wpływ wykształcenia na szanse na rynku pracy, co jest niewątpliwie sygnałem pozytywnym z punktu widzenia dążenia do równouprawnienia na rynku pracy. Merytoryczna ocena kompetencji jest również racjonalna z punktu widzenia pracodawcy. Jednak za bardzo ważne (a w grupie studentów istotniejsze niż w wykształcenie) zostały rów-

⁷ Czy Pani/Pana zdaniem poniższe cechy wpływają na szanse znalezienia posady na polskim rynku pracy?

Olga Czeranowska

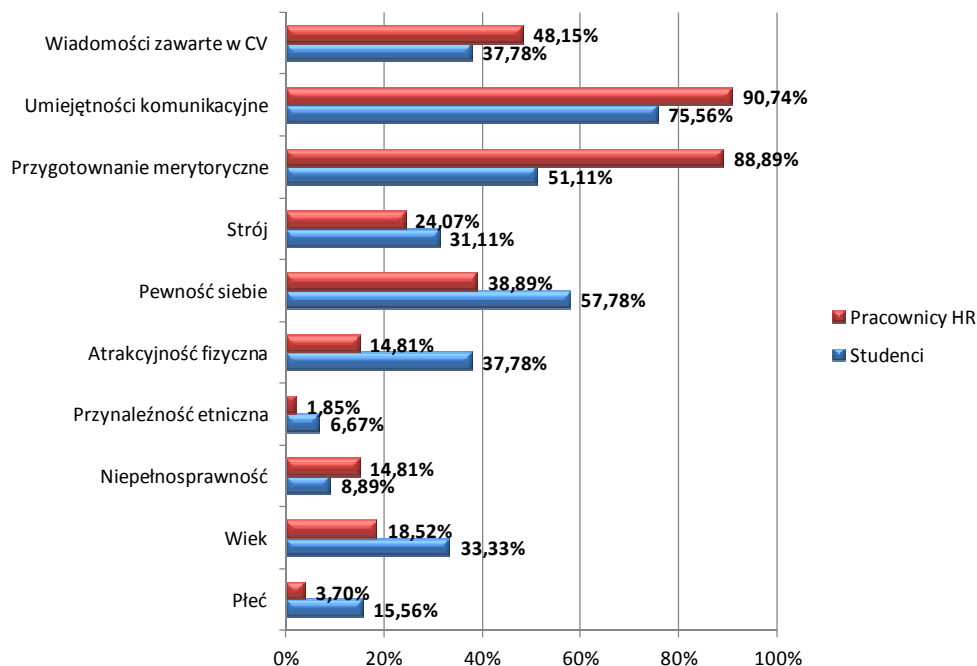
niez uznane wiek i niepełnosprawność, a więc cechy, które są wymieniane w prawie pracy jako chronione.

Powodzenie w rekrutacji decyduje o dalszych losach zawodowych jednostki. Jednocześnie to właśnie na etapie poszukiwania i wyboru odpowiedniego kandydata na dane stanowisko pracodawcy najczęściej posługują się stereotypami (co może wynikać z braku dostatecznej wiedzy o kandydatkach czy presji czasu). Na polskim rynku pracy jedną z głównych technik stosowanych w selekcji kandydatów jest rozmowa kwalifikacyjna. Niestety bardzo często jest ona przeprowadzana w sposób nieprzemyślany, bez właściwego przygotowania (np. stworzenia profilu stanowiska czy listy kryteriów wyboru). W rezultacie w trakcie rozmów dochodzić może do łamania przepisów prawa antydyskryminacyjnego, a dokonywana na ich podstawie ocena kandydatów bywa uwarunkowana przez względy pozamerytoryczne (m. in. stereotypy). W mojej ankiecie pojawiło się pytanie o czynniki, które mają największy wpływ na ocenę kandydatek/kandydatów podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Podobnie jak w poprzednim pytaniu lista zawierała zarówno cechy chronione prawnie, jak i inne (a wśród nich „sprawiedliwe” i „niesprawiedliwe”).

Jak widać na poniższym wykresie, zarówno pracownicy HR, jak i studenci za najistotniejsze uznali umiejętności komunikacyjne (91 proc. osób w grupie pracowników HR i 76 proc. w grupie studentów uznało, że mają one wpływ na ocenę). Zdaniem pracowników działów HR drugie co do wagi jest przygotowanie merytoryczne (90 proc.), zaś zdaniem studentów pewność siebie (58 proc.). Wśród cech chronionych prawnie największe znaczenie dla obu grup ma wiek (19 proc. w grupie pracowników HR i 33 proc. w grupie studentów), zdaniem pracowników HR kolejną cechą jest niepełnosprawność (15 proc.), zaś według studentów płeć (16 proc.). Warto zauważyć, że w przypadku płci, wieku, atrakcyjności fizycznej, stroju, a także pewności siebie odsetek odpowiedzi twierdzących był wyższy w grupie studentów, zaś w przypadku pozostałych cech – wśród pracowników HR.

Wykres 1

Czynniki wpływające na ocenę kandydatek/kandydatów podczas rozmowy kwalifikacyjnej - porównanie opinii grupy studentów i grupy pracowników działów personalnych.⁸



Źródło: Badanie ankietowe na grupie studentów, N=45, Badanie ankietowe na grupie pracowników działów personalnych, N=54.

Podsumowując, obie grupy dostrzegają pewien wpływ cech chronionych prawnie na wyniki rozmowy rekrutacyjnej, jednak za istotniejsze uznają kryteria nie oznaczające łamania zasady równego traktowania (choć niekoniecznie związane bezpośrednio z wymaganiami danego stanowiska, np. atrakcyjność fizyczna). Odpowiedź na to pytanie mogłyby więc dawać optymistyczny obraz polskiego rynku pracy.

Z drugiej strony jednak ponad połowa osób wchodzących na rynek pracy zgodziła się z tezą, że pracodawcy kierują się przy ocenie kandydatów i kandydatek do pracy obiegowymi opiniami na temat określonych grup.⁹

Tabela 3

⁸ Co Pana/Pani zdaniem może wpływać na ocenę danej osoby podczas rozmowy kwalifikacyjnej?

⁹ W celu zmniejszenia prawdopodobieństwa odpowiedzi „automatycznych” nie użyłam słowa „stereotyp”.

Olga Czeranowska

Opinie na temat kierowanie się przez pracodawców przy ocenie kandydatów/ek do pracy obiegowymi opiniami na temat określonych grup.¹⁰

Opinia	Liczba	Procent
Zdecydowanie tak	5	11,11
Raczej tak	19	42,22
Trudno powiedzieć	14	31,11
Raczej nie	6	13,33
Zdecydowanie nie	1	2,22

Źródło: Badanie ankietowe na grupie studentów, N=45.

Ponieważ uznałam, że wpływ na odpowiedzi drugiej grupy respondentów na to pytanie mogłaby mieć chęć utrzymania pozytywnego wizerunku, zdecydowałam się przetestować wiarę pracowników HR w stereotypy inaczej. Zadałam w ankiecie pytanie o to, czy istnieją zawody „typowo kobiece” oraz „typowo męskie”. Jest to bardzo popularne przekonanie, oparte przede wszystkim na stereotypach płciowych. Często prowadzi ono do ograniczania szans osób chcących podjąć pracę w nietypowym dla ich płci zawodzie (jak mężczyzna w przedszkolu, kobieta w warsztacie samochodowym). Znaczna część badanych była zdania, iż taki podział istnieje: 20 osób (37 proc.) wybrało odpowiedź: „zdecydowanie tak”, zaś 27 osób (50 proc.) „raczej tak”.

Tabela 4

Wiara w istnienie zawodów/stanowisk „żeńskich” i „męskich”¹¹

Opinia	Liczba	Procent
Zdecydowanie tak	20	37,04
Raczej tak	27	50,00
Trudno powiedzieć	0	0,00
Raczej nie	7	12,96
Zdecydowanie nie	0	0,00

Źródło: Badanie ankietowe na grupie pracowników działów personalnych, N=54.

Drugie, podobne pytanie dotyczyło istnienia zawodów lub stanowisk, które są odpowiedniejsze dla osób młodszych. Tutaj odpowiedzi były bardziej zróżnicowane, jednak również przeważały twierdzące (łącznie 38 osób – 51 proc., w tym 3 osoby, czyli 6 proc. wybrało odpowiedź: „zdecydowanie tak”, zaś 25 osób, czyli 46 proc.: „raczej tak”).

¹⁰ Czy Pana/i zdaniem pracodawcy przy ocenie kandydatów/ek do pracy kierują się obiegowymi opiniami na temat określonych grup (np. religijnych, etnicznych, związanych z wiekiem)?

¹¹ Czy planując rekrutację można Pana/Pani zdaniem przewidzieć odsetek kobiet, które będą chciały wziąć w niej udział?

Tabela 5

Wiara to, że osoby młodsze lepiej się nadają do pełnienia niektórych stanowisk¹²

Opinia	Liczba	Procent
Zdecydowanie tak	3	5,56
Raczej tak	25	46,30
Trudno powiedzieć	8	14,81
Raczej nie	16	29,63
Zdecydowanie nie	2	3,70

Źródło: Badanie ankietowe na grupie pracowników działów personalnych, N=54

Zakończenie – korzyści z różnorodności

Równouprawienie na rynku pracy jest wartością moralną, chronioną prawnie. Dostęp do rynku pracy dla wszystkich zwiększa spójność społeczną i kształtuje tolerancyjne postawy również w innych sferach życia. Z kolei negatywne skutki spowodowanej bezrobociem marginalizacji nie tylko wpływają na życie osób dyskryminowanych i ich rodzin, ale oddziałują na całe społeczeństwo. Brak równouprawienia na rynku pracy może generować patologie społeczne takie jak alkoholizm, przemoc w rodzinie czy przestępczość. (Możdżeńska-Mroczek, Szyłko-Skoczny 1988: 177).

Z drugiej strony, warto pamiętać, iż poszanowanie różnorodności ma nie tylko znaczenie etyczne, ale również może przynosić wymierne korzyści dla firm i instytucji.

Przede wszystkim, jedynie proces rekrutacyjny oparty na przesłankach merytorycznych (a nie stereotypach czy uprzedzeniach) może doprowadzić do wyboru najlepszego z kandydatów.

Zespoły składające się z przedstawicieli odmiennych grup demograficznych i kulturowych mają, dzięki mnogości perspektyw, znacznie większy potencjał kreatywności, lepiej też radzą sobie z rozwiązywaniem problemów. Zachodzi pozytywny efekt synergii grupowej, a pracownicy mogą uczyć się od siebie wzajemnie. Równouprawienie i różnorodność sprzyjają również większej elastyczności całej organizacji (Walczak 2011).

Poszanowanie różnorodności stanowi również jeden z kluczowych czynników wzmacniających kulturę wewnątrzorganizacyjną. Dobra atmosf-

¹² Czy planując rekrutację można Pana/Pani zdaniem przewidzieć odsetek osób po 55 roku życia, które będą chciały wziąć w niej udział?

Olga Czeranowska

ra panująca w firmie czy instytucji zwiększa zaangażowanie pracowników oraz ich produktywność i ogranicza kosztocłonną rotację kadr.

Warto również zwrócić uwagę na fakt, iż ujawnienie praktyk dyskryminacyjnych (a zwłaszcza związane z nimi procesy sądowe) może bardzo zaszkodzić reputacji firmy czy instytucji. Natomiast poszanowanie różnorodności wpływa pozytywnie na sposób jej postrzegania przez potencjalnych klientów czy partnerów biznesowych (Walczak 2011).

Z dostrzeżeniem tych wszystkich korzyści wiąże się koncepcja *diversity management* (zarządzania różnorodnością), która oznacza przejście od samego unikania dyskryminacji do podjęcia działań pozytywnych mających na celu promowanie idei różnorodności w miejscu pracy (Mor Barak 2014: 237). Zarządzanie różnorodnością powinno obejmować całą politykę personalną firmy w celu zapewnienia wszystkim pracownikom optymalnych warunków pozwalających im na rozwój zawodowy i pełne wykorzystywanie swojego potencjału. Doświadczenia firm, które wdrożyły projekty związane z *diversity management* wskazują, że przeciwdziałanie dyskryminacji oraz promowanie różnorodności może być korzystne zarówno dla pracowników, jak i pracodawców.

Bibliografia:

1. Domański H., 1985, *Rola klasyfikacji zawodów w analizie struktury społecznej*, IFIS PAN, Wrocław.
2. Ellis E., 2005, *EU Anti-discrimination Law*, Oxford EC Library, Oxford University Press, Oxford.
3. Marciniak Ł., 2010, *Konstruowanie tożsamości zawodowej: procesy odniesienia i rozróżnienia*, [w:] T. Konecki, A. Kacperczyk, (red.), *Procesy tożsamościowe*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
4. Mor Barak M. E., 2014, *Managing Diversity, Toward a Globally Inclusive Workplace*, University of Southern California.
5. Możdżeńska-Mrozek D., Szyłko-Skoczny M., 1998, *Kwestia bezrobocia. Bezrobocie jako kwestia społeczna*, [w:] A. Rajewicz, J. Supińska, (red.), *Polityka społeczna – materiały do studiowania*, Wydawnictwo Śląsk, Katowice.
6. Walczak W., *Zarządzanie różnorodnością jako podstawa budowania potencjału kapitału ludzkiego organizacji*, E-mentor nr 3 (40)/2011, publikacja dostępna on-line: <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/40/id/840>
7. Weber M., 1975, *Klasy, stany, partie*. [w:] W. Derczyński, J. Jasińska-Kania, P. Sztompka (red.), *Elementy teorii socjologicznych*, PWN, Warszawa.

8. Zielińska E., 2003, *Przeciwdziałanie barierom awansu kobiet w prawie Unii Europejskiej*, [w:] A. Titkow, (red.), *Szklany sufit: Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska*, IPS, Warszawa.
9. *Analiza korzyści biznesowych płynących z równouprawnienia i różnorodności*, Publikacja zrealizowana w ramach projektu „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”, Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa, 2013, s. 23.

Akty prawne:

1. 2010/C 83/01, Skonsolidowany Traktat o Unii Europejskiej
2. 2010/C 83/02, Karta Praw Podstawowych
3. Konstytucja Rzeczypospolitej Polski, Dz. U. 1997 nr 78 poz. 483
4. Kodeks Pracy, Dz. U. 1998, nr 21, poz. 94
5. Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2001 r. Nr 128, poz. 1405
6. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. 2004 nr 99 poz. 1001
7. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz. U. 2010 nr 254 poz. 1700

Equality as a Value in the Labour Market

Summary

Even in the free-market economy, cultural factors influence the situation on the job market. In the last few years there had occurred some positive changes in the Polish labour law, nevertheless, the problem inequality is not solved yet. A study conducted as a part of my master's thesis shows that discrimination on the labour market is connected with the negative stereotypes, which frequently have a bearing on the recruitment process. Equality in the labour market is not only an ethical value but can also help company or institution achieve success. Showing the employers tangible profits of the diversity should be therefore an element of anti-discrimination policy.

Key words: equality, discrimination, labour market.

Łukasz Skiba

Politechnika Częstochowska

Wydział Zarządzania

Zakład Zarządzania Zasobami Ludzkimi

Email: lukabi@wp.pl

CZYNNIKI KSZTAŁTUJĄCE ZADOWOLENIE Z PRACY PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH

Abstrakt

Światowy kryzys gospodarczy, choć jego skutki okazały się być dla naszego kraju znacznie mniej destruktywne niż np. dla Grecji, to jednak nie ominął również Polski. Reguły działania wolnego rynku funkcjonującego o zasadę podaży i popytu (mimo, że pobudzanego przez odpowiednie działania rządzących) są nieubłagane – popyt na towar lub usługę kształtuje zapotrzebowanie na pracę. Owy mechanizm ma wpływ na zapotrzebowanie na pracownika tymczasowego, który nie stanowiłby ciężaru dla pracodawcy w warunkach deficytu pracy.

Skoro zatem funkcjonujemy na rynku pracy coraz silniej zdominowanym przez popyt na pracę tymczasową, należy sobie zadać pytanie: Jak zmotywować pracownika tymczasowego by czuł zadowolenie z pracy?

Na to i podobne pytania będzie starał się udzielić odpowiedzi autor niniejszego artykułu.

Słowa kluczowe: praca, zadowolenie, pracownicy tymczasowi.

Wstęp

W dobie konieczności optymalizacji kosztów przedsiębiorstw, firmy sięgają często po nowoczesne rozwiązania z zakresu ZZL. Metody i narzędzia, stosowane w celu zmniejszenia kosztów oraz uzyskania oszczędności, oferują w szerokim zakresie firmy zewnętrzne. Organizacje coraz częściej korzystają z agencji doradztwa personalnego. Rozwiązania, polegające na rekrutacjach oraz delegowaniu pracowników tymczasowych do przedsiębiorstw, pozwalają w pozytywny sposób wpływać na rynek pracy.

Pracownik tymczasowy wykonuje te same lub podobne czynności jak pozostali pracownicy zatrudnieni na stałe. Wspólnie pracują, aby osiągnąć zamierzone cele, jednakże stopień realizacji owych celów przedsiębiorstwa zależy przede wszystkim od zadowolenia i zaangażowania pracownika.

1. Praca tymczasowa jako jedna z form zatrudnienia pracowników w organizacji

Ciągle zmiany zachodzące na rynku pracy wymuszają na ustawodawcy, jak i kadrze kierowniczej, szukania nowych rozwiązań związanych z formami zatrudnienia pracowników. Jeszcze kilka lat temu najpopularniejszymi formami zatrudnienia był stosunek pracy na podstawie zawartej umowy o pracę. Kodeks pracy, będący podstawowym aktem prawnym regulującym stosunki pracy, wyróżnia następujące rodzaje umów o pracę:

- na okres próbny,
- na czas określony,
- na czas wykonywania określonej pracy,
- na czas nieokreślony (Dz. U. 1974, Nr 24, poz. 141).

Pośród wyżej wymienionych form zatrudnienia, najkorzystniejszą dla pracownika jest umowa na czas nieokreślony. Jednak w dobie szybko zmieniającego się rynku, pracodawcy coraz niechętniej zatrudniają na taką umowę. Jest to spowodowane w głównej mierze większym stopniem zobowiązania pracodawcy wobec pracownika oraz długim okresem wypowiedzenia, który jest uzależniony od czasu trwania zatrudnienia i wynosi odpowiednio:

- 2 tygodnie dla pracownika zatrudnionego krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc dla pracownika zatrudnionego na co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące dla pracownika zatrudnionego co najmniej 3 lata (Dz. U. 1974, Nr 24, poz. 141).

Najczęściej umowa na czas nieokreślony jest poprzedzona umowami na czas próbny i określony. Pozwala to pracodawcy na dokładniejszą ocenę pracownika. W czasie dłuższej planowanej nieobecności pracownika etatowego, pracodawca może zdecydować się zatrudnić nową osobę na podstawie umowy na zastępstwo. Jednak w tym przypadku zatrudnienie nie może przekroczyć okresu lat 3 (Dz. U. 1974, Nr 24, poz. 141).

Kolejną formą zatrudnienia wykorzystywaną przez pracodawców umożliwiającą elastyczne rozwiązania jest telepraca. Ta forma zatrudnienia jest nowym rozwiązaniem na rynku pracy. W Kodeksie pracy została wprowadzona w sierpniu 2007 roku. Zatem można wnioskować, iż jest dopiero początek rozwoju tego zatrudnienia. S. Ciupa telepracę opisuje jako *nową formę organizacji i wykonywania pracy, w której charakter, miejsce i czas pracy, sposób i warunki jej wykonywania, porządek i organizacja mogą być kształtowane poprzez użycie zaawansowanych technologii informatyczno-komunikacyjnych* (Ciupa 2007). Oznacza ona wykonywanie pracy poza zakładem pracy i praca taka ma charakter regularny. Warto tutaj zaznaczyć, iż telepraca różni się od pozostałych form zatrudnienia jedynie miejscem wykonywania pracy. Informacje o wynikach pracy telepracownik przekazuje za pomocą środków komunikacji elektronicznej. Zadaniem pracodawcy jest

zapewnienie pracownikowi odpowiednich sprzętów do wykonywania pracy. Forma stosunku pracy i umowy jest taka sama jak w przypadku innego rodzaju zatrudnienia. Nie ma tutaj żadnych przeszkód, aby zatrudnienie telepracownika nastąpiło przez agencję zatrudnienia.

Nieco inną w odróżnieniu do wcześniej wymienionych form jest samozatrudnienie. W przypadku samozatrudnienia podmiot świadczący usługi na rzecz drugiego podmiotu prowadzi samodzielny podmiot gospodarczy. Pracownicy prowadzący działalność gospodarczą świadczą usługi na rzecz głównego podmiotu polegające na wydzieleniu pewnych czynności do realizacji poza zakładem pracy. Nie mają tutaj zastosowania przepisy prawa pracy lecz cywilnego ze względu na prowadzenie działalności gospodarczej.

Formą zatrudnienia charakteryzującą się wykonywaniem określonych czynności dla osoby zlecającej jest umowa zlecenia. Ten rodzaj zatrudnienia następuje w oparciu o umowę cywilnoprawną. Podmiotami w tym przypadku jest zleceniobiorca i zleceniodawca. Podstawowym aktem prawnym regulującym jest Kodeks cywilny. Jednak jeśli wystąpią przesłanki określone w Kodeksie pracy jako te spełniające warunki stosunku pracy nie ma tutaj znaczenia nazewnictwo stosowane na umowie i umowa zlecenie może zostać uznana jako umowa o pracę (Dz. U. 1674, Nr 16, poz. 93).

Kolejną formą zatrudnienia wykorzystywaną przez pracodawców jest umowa o dzieło. Dużym minusem tego rodzaju zatrudnienia jest brak obowiązku opłacania składek zdrowotnych oraz społecznych. W przypadku umowy o dzieło obowiązkowo odprowadza się tylko podatek dochodowy, który wynosi minimum 20 proc.. Osoba wykonująca umowę o dzieło jest rozliczana tylko na podstawie wykonanej pracy, a mówiąc ściślej jej efektów. Niestety pracownikowi nie przysługuje prawo do urlopu, odprawy, zasiłku chorobowego czy też okresu wypowiedzenia. Korzyścią dla obu stron jest duża opłacalność tej formy zatrudnienia. Osoba świadcząca pracę na podstawie umowy o dzieło nie ma wyznaczonego czasu, miejsca, ani kierownika nadzorującego jej działania, takiego pracownika musi cechować zorganizowanie, samodyscyplina i samodzielność w wykonywaniu zadania (Dz. U. 1674, Nr 16, poz. 93).

W ciągu ostatnich kilku lat można zaobserwować bardzo szybko rozwijający się rynek pracy tymczasowej. Podstawowym aktem prawnym regulującym tę formę zatrudnienia jest Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Jednak wiele przepisów w zakresie pracy tymczasowej jest również regulowanych przez Kodeks pracy. Ustawa określa łączny czas zatrudnienia pracownika tymczasowego, który wynosi maksymalnie 18 miesięcy na rzecz jednego pracodawcy użytkownika. Zadania wykonywane przez pracownika tymczasowego mogą mieć charakter sezonowy, okresowy. Coraz częściej ta forma zatrudnienia jest wykorzystywana do

wstępnego sprawdzenia pracownika z zamiarem jego stałego zatrudnienia w szeregach pracodawcy użytkownika. Bardzo ważnym elementem tej formy zatrudnienia jest trójstronność umowy. Występują tutaj trzy podmioty: pracownik tymczasowy, pracodawca (przeważnie agencja pracy tymczasowej) i pracodawca użytkownik (czyli firma zwracająca się do agencji pracy z zapotrzebowaniem na pracowników tymczasowych - *pracodawca lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy wyznaczające pracownikowi tymczasowemu skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie*) (Dz. U. 2003, Nr 166, poz. 1608). Sama agencja pracy tymczasowej nie może być pracodawcą użytkownikiem dla osób pozostających z nią w stosunku pracy. Przed samym oddelegowaniem pracownika tymczasowego do drugiego podmiotu, agencja musi zawrzeć pisemną umowę z pracodawcą użytkownikiem dotyczącą wzajemnych praw i obowiązków. Po ustaleniu zakresu działań agencja pracy podpisuje umowę o pracę z pracownikiem tymczasowym, która zawierać powinna:

- miejsce wykonywania pracy,
- charakter pracy,
- wynagrodzenie za pracę i miejsce jego wypłacania,
- okres trwania zatrudnienia,
- datę zawarcia,
- strony umowy,
- wymiar czasu pracy (Dz. U. 2003, Nr 166, poz. 1608).

Dużą korzyścią dla pracodawcy użytkownika jest elastyczność w ilości zawieranych umów, gdyż nie ma tutaj ograniczeń ilości i rodzajów zawieranych umów jak w przypadku kodeksu pracy. Praca tymczasowa znajduje także częste zastosowanie w przypadku określonych prac związanych np. z inwentaryzacją lub kampaniami reklamowymi.

Ustawa reguluje również zadania, których zlecić nie można pracownikowi tymczasowemu. Do takich prac można zaliczyć:

- pracy szczególnie niebezpiecznej (rodzaje tych prac dla poszczególnych branż określają odrębne ministerialne rozporządzenia),
- pracy na stanowisku, na którym jest zatrudniony pracownik uczestniczący w strajku,
- pracy na stanowisku, z którego w ciągu ostatnich trzech miesięcy został zwolniony pracownik z przyczyn nie dotyczących tego pracownika (Dz. U. 2003, Nr 166, poz. 1608).

Niezwykle ważne jest, iż pracownicy tymczasowi są mniej chronieni przez prawo pracy niż ci zatrudnieni na podstawie zwykłej umowy o pracę. Najważniejszym (bo w praktyce najczęściej spotykanym) przykładem takich różnic są zwolnienia grupowe oraz brak odprawy jeśli zakład ogłosi swoją likwidację. Innym przykładem jest przedłużenie umowy kobiecie w ciąży do

dnia porodu. Niestety, w przypadku umowy o pracę tymczasową nie ulegnie ona automatycznemu przedłużeniu. Pozostałe zapisy Kodeksu pracy o pracy w godzinach nadliczbowych, czy pracy w nocy, mają zastosowanie również w przypadku pracowników tymczasowych.

Faktem potwierdzającym rosnące zainteresowanie tą formą zatrudnienia przez przedsiębiorstwa jest stały wzrost ilości agencji zatrudnienia na rynku. Istotną kwestią nie poruszoną do tej pory jest obowiązek ubezpieczenia. Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę tymczasową podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu oraz społecznemu. Pracownikowi tymczasowemu przysługuje prawo do zasiłku chorobowego, opiekuńczego i macierzyńskiego. Dodatkowo warto zaznaczyć, iż pracownikowi przysługuje również prawo do urlopu w wymiarze 2 dni za każdy miesiąc pozostawania w trakcie zatrudnienia. Do wymiaru urlopu nie wlicza się urlopu, który pracownik wykorzystał w poprzednim zatrudnieniu.

2. Satysfakcja z pracy

Poprzez satysfakcję/zadowolenie z pracy rozumiemy pozytywny stosunek pracownika do zakładu pracy, jego miejsca pracy, współpracowników. Pojęcie satysfakcji można odnieść do zaspokojenia potrzeb sfery materialnej, jak i wyższego rzędu (przynależności, prestiżu) (Wiatrowski 2000: 81-82).

Satysfakcja pracownika zarówno tymczasowego, jak i zatrudnionego na umowę o pracę na czas nieokreślony, zależy od bardzo wielu, niejednokrotnie tych samych czynników.

W opracowaniach z zakresu socjologii, naukowcy podejmują różne próby uszeregowania czynników wpływających na zadowolenie z pracy.

Punktem odniesienia dla wielu analiz na temat satysfakcji pracownika i rozwijaniu technik z zakresu ZZL stała się koncepcja Vrooma (Sikora 2000: 37), który uważał, że satysfakcja pracownika, to wypadkowa takich czynników jak:

- wartości oczekiwanej nagrody,
- wysiłku wkładanego w osiągnięcie pożądanego rezultatu,
- postrzegania subiektywnego prawdopodobieństwa osiągnięcia sukcesu,
- oceny słuszności otrzymanej nagrody, porównania nagrody ze standardami społecznymi (Vroom za: Sikora 2000: 37).

Jako kolejną próbę uporządkowania czynników zadowolenia z pracy można przytoczyć klasyfikację z opracowań E.A. Locke'a:

- praca stanowiąca dla pracownika wyzwanie intelektualne, z którym może sobie poradzić,
- spójność celu własnego z celem organizacji,
- brak nadmiernego przeciążenia fizycznego (praca nie ponad siły),
- sprawiedliwe i adekwatne do indywidualnych aspiracji wynagrodzenie,

- fizyczne warunki pracy, które umożliwiają realizację celów i są zgodne z potrzebami pracownika,
- obdarzanie szacunkiem części z pracowników organizacji,
- wsparcie w zakresie łączenia celów indywidualnych i zawodowych oraz
- minimalizowania konfliktu i niejednoznaczności ról (Locke 1976: 1328)

Natomiast według S.W. Gellermana są tylko trzy źródła zadowolenia pracowników:

- motyw (potrzeby), które skłoniły pracownika do podjęcia danej pracy,
- postępowanie pracodawcy, jego menadżerów i wynikające stąd nadzieje dla pracownika,
- złudzenia i mity, jakim ulegają poszczególni pracownicy, na skutek błędnej oceny i interpretacji, zarówno własnych możliwości, jak też warunków społeczno – ekonomicznych, w których żyją (Gellerman za: Januszek, Sikora 1998: 178).

W badaniach przeprowadzonych przez L. von Friedeburga nad przyczynami zadowolenia, badani pracownicy wymieniali w kolejności: pewność zatrudnienia, przyjemne warunki pracy, dobrzy przełożeni, możliwość awansu, wysoki zarobek, możliwość realizacji własnej inicjatywy, dobre warunki przyuczenia się zawodu, dogodny czas pracy, lekka praca (Friedeburg za: Januszek, Sikora 1998: 178).

Na uwagę zasługują również wyniki badań, które przedstawił zespół amerykańskich badaczy. Według nich do czynników składających się na ogólne zadowolenie z pracy należą:

- rozumienie wartości z pożytku wykonywanej pracy, przekonanie, że się robi coś, co warto robić;
- zaufanie do kierownictwa, które zna się na rzeczy i ma właściwy stosunek do podwładnych;
- świadomość uczestnictwa w ważnej pracy oraz zaufanie własnej grupy roboczej;
- poczucie własnego znaczenia dla pracy - dobre traktowanie, wykorzystanie zdolności oraz uznanie ze strony kierownictwa;
- sprawiedliwa i słuszna płaca, wystarczająca na przyzwoite utrzymanie oraz możliwość większego zarobku w przypadku zwiększenia wydajności pracy;
- perspektywy awansu, możliwości wykazania się zdolnościami i podwyższania kwalifikacji;
- stałość pracy;
- opieka na wypadek choroby i starości;

- świadomość tego, co się dzieje w zakładzie; rzetelna informacja o wszelkich zmianach, mających wpływ na pracę grupy; liczenie się ze zdaniem podwładnych.
- dobre warunki pracy, sprawny sprzęt i narzędzia (Por. Januszek, Sikora 1998: 179).

Próby uszeregowania czynników satysfakcji z pracy dokonuje również W. Kieżun. Słusznie zauważa, iż trudno sobie wyobrazić, że człowiek spędzający ponad połowę dnia w zakładzie, może czuć się szczęśliwy, jeśli praca nie daje mu satysfakcji. Wskazuje on na następujące czynniki owej satysfakcji:

- rodzaj pracy, jej organizacja, właściwe przystosowanie człowieka do pracy;
- dobra atmosfera, właściwy styl pracy kierowniczej i koleżeńskie stosunki,
- dobre warunki zewnętrzne pracy - przystosowanie pracy do człowieka,
- możliwość zaspokojenia dzięki pracy potrzeb materialnych i moralnych (Kieżun 1997: 181-183).

Ponadto należy pamiętać, iż ważnym czynnikiem zadowolenia jest właściwe przystosowanie człowieka do pracy. Należy poczynić starania, aby znaleźć taki rodzaj pracy, który najbardziej interesuje danego człowieka, do której ma on uzdolnienia i którą może wykonywać z radością (Kieżun 1997: 181-183).

Oryginalne rozwinięcie teorii oczekiwań zaproponowali L. Porter i E. Lawler, uważali, że: *zadowolenie i osiągnięcia w pracy faktycznie mogą być ze sobą związane, ale że kierunek tej zależności jest odwrotny - większe osiągnięcia mogą prowadzić do większego zadowolenia. Osiągnięcia w pracy dają rezultat w postaci nagród zarówno zewnętrznych (płaca i awanse), jaki i wewnętrznych (szacunek do samego siebie i świadomość dokonań). Pracownik ocenia sprawiedliwość, czy słuszność, nagród związanych z wydatkowanym wysiłkiem i uzyskanym poziomem osiągnięć. Jeżeli nagrody są spostrzegane jako sprawiedliwe, to dana osoba jest zadowolona* (Porter, Lawler cyt. za: Griffin 2000: 530).

W odniesieniu do wyżej przedstawionych czynników kształtujących zjawisko zadowolenia z pracy warto wspomnieć również o dwuczynnikowej teorii satysfakcji z pracy - F. Herzberga. Twierdził on, że na zadowolenie wpływają dwie grupy czynników związanych z pracą: czynniki higieny i motywatory. Do czynników higienicznych zaliczył: politykę i administrację firmy, nadzór, stosunki międzyludzkie, wynagrodzenie, pozycję, pewność pracy, życie osobiste, warunki pracy; zaś do motywatorów: osiągnięcia, uznanie, zainteresowanie pracą, odpowiedzialność, awanse (Harciarek 2008: 21).

3. Zadowolenie z pracy pracowników agencji pracy – case study

Wśród wielu czynników wpływających na satysfakcję pracownika tymczasowego jednym przypisuje się większe, a innym mniejsze znaczenie. Dlatego, aby zrozumieć co sprawia, że pracownicy odczuwają lub też nie zadowolenie z pracy, należy każdemu z nich przyjrzeć się dokładniej. W tym celu zostaną omówione tylko te czynniki, które badani uznali za najważniejsze.

Badania z wykorzystaniem ankiety przeprowadzono w maju 2014 r. wśród pracowników tymczasowych jednej z radomszczańskich agencji pracy. Objęto nim 30 pracowników tymczasowych tejże agencji, wyłonionych w drodze celowego doboru próby badawczej z zastosowaniem operatu losowania (Frankfort-Nachmias, Nachmias 2001: 193).

Tabela 1

Wiek respondentów a inne cechy społeczno-demograficzne N = 30

Wykształcenie	Wiek respondentów				Razem
	18-25	26-30	31-40	41 i powyżej	
Płeć					
Mężczyzna	6	4	6	0	16
Kobieta	8	3	1	2	14
Ogółem	14	7	7	2	30
Wykształcenie					
Podstawowe/gimnazjalne	1	0	1	1	3
Zasadnicze zawodowe	0	2	2	1	5
Średnie/policealne	8	1	2	0	11
Średnie techniczne	3	2	2	0	7
Wyższe	2	2	0	0	4
Ogółem	14	7	7	2	30
Staż pracy					
0-4 m-cy	12	5	5	0	22
5-9 m-cy	2	1	2	0	5
10-15 m-cy	0	0	0	1	1
Powyżej 15 m-cy	0	1	0	1	2
Ogółem	14	7	7	2	30
Dział pracy					
Produkcja	12	6	4	0	22
Administracja	0	0	1	1	2
Magazyn	2	1	2	0	5
Kontrola jakości	0	0	0	1	1

	Wiek respondentów				
Ogółem	14	7	7	2	30
Miejsce zamieszkania					
Wieś	5	2	1	1	9
Małe miasto (do 100 tys. os.)	8	5	6	1	20
Duże miasto (powyżej 100 tys. os.)	1	0	0	0	1
Ogółem	14	7	7	2	30

Źródło: opracowanie własne.

Respondenci odpowiadali na 21 pytań zamkniętych (plus tzw. metryczka) zamieszczonych w kwestionariuszu ankiety.

Celem teoretycznym badania było ustalenie: Jakie czynniki determinują kształtowanie zadowolenia z pracy pracowników tymczasowych?

Natomiast celem praktycznym było sformułowanie wniosków, które pozwolą kierownikom w organizacjach odpowiednio wpływać na pracowników, aby osiągalni oni wysoką satysfakcję z wykonywanej pracy tymczasowej.

W celu ustalenia od czego uzależniona jest satysfakcja pracowników tymczasowych, sformułowano następujące szczegółowe pytania problemowe:

- 1) W jakim stopniu kierownik wpływa na zadowolenie pracowników tymczasowych?
- 2) Czy brak stresu w pracy jest jednym z głównych czynników wpływających na pozytywną atmosferę w pracy?
- 3) Czy poziom wynagrodzenia zasadniczego pracownika jest jednym z głównych czynników wpływających na zadowolenie z pracy?
- 4) Czy zadowolenie pracownika tymczasowego jest uzależnione od warunków fizycznych pracy?
- 5) Czy możliwości rozwoju i awansu w pracy sprawiają, że pracownik tymczasowy jest bardziej zmotywowany do pracy?

Hipotetycznie założono (co następnie miały zweryfikować badania), że na wszystkie postawione pytania problemowe respondenci udzielą odpowiedzi potwierdzających ich słuszność.

Ze względu na ograniczoność ramową niniejszego opracowania postanowiono skupić się na przedstawieniu tylko najistotniejszych wyników badania w odniesieniu do przedstawionego powyżej porządku postawionych pytań problemowych.

Ad 1) Jeśli chodzi o **satysfakcję pracowników tymczasowych z relacji z przełożonym**, to przeprowadzone badania wykazały, że żaden z re-

spondentów nie udzielił odpowiedzi, iż jego relacje są zdecydowanie niesatysfakcjonujące; 1 osoba stwierdziła, że owe relacje są na poziomie, który je nie satysfakcjonuje; 11 osób jest przeciwnego zdania; a 18 ankietowanych uważa swoje relacje z przełożonym za zdecydowanie satysfakcjonujące.

Z odpowiedzi respondentów można zatem wnioskować, iż pracownicy tymczasowi pozostają w bardzo dobrych relacjach z przełożonymi, fakt ten z pewnością jest nie bez wpływu na ogólną satysfakcję pracownika z wykonywanej pracy. Wydaje się, że zarówno kierownikom, jak i pracownikom zależy na utrzymaniu poprawnych relacji. Dzieje się tak głównie z pobudek pragmatycznych, ponieważ pracownikowi zależy na jak najlepszej ocenie kierownika by móc liczyć na m.in. przydział do lepszej pracy, przedłużenie zapotrzebowania na pracę danego pracownika, czy pozytywna opinia w przypadku chęci podpisania umowy o pracę z którymś z pracowników tymczasowych. Natomiast kierownik chce mieć z zespołem lojalnego pracownika, który nie stwarza problemów, czy konieczności szukania zastępstwa, które zawsze będzie wiązało się z choćby czasowym niedomaganiem firmy z powodów kadrowych. Ponadto kierownicy pracowników tymczasowych również podlegają kontroli i ci, którzy nie potrafią stworzyć sprawnego zespołu, z pewnością nie osiągną najwyższych ocen kontrolnych.

Analizując zagadnienie **pomocy przełożonego pracownikowi w przypadku występowania jakichś problemów z realizacją zadania**, podobnie jak w poprzednim przypadku, żaden z respondentów nie udzielił odpowiedzi, iż zdecydowanie nie może liczyć na pomoc przełożonego; 1 osoba uznała, że raczej nie mogłaby liczyć na taką pomoc; 13 badanych uważa, że raczej może spodziewać się pomocy kierownika; a 16 ankietowanych jest tego zdecydowanie pewna.

Odpowiedzi pracowników tymczasowych pozwalają stwierdzić, iż przełożeni służą pomocą i wsparciem dla pracowników. Podstawowym zadaniem (wcale nie najprostszym) kierownika pracowników tymczasowych jest zbudowanie z grupy przypadkowo zebranych osób uczynić zespół pracowniczy. To kierownik m.in. dzięki służeńiu pracownikowi pomocą w niwelowaniu problemów związanych z pracą, wypełnia poprawnie zadanie do którego został powołany, jeśli tego nie robi bo nie chce lub nie umie, to nie powinien być kierownikiem. Okazało się, że w przypadku przełożonych badanej grupy pracowników nie ma mowy o braku kompetencji w rzeczowej kwestii.

Badani zapytani o **styl kierowania reprezentowany przez ich przełożonego** odpowiedzieli, że żaden z przełożonych nie reprezentuje liberalnego stylu kierowania. Aż 23 spośród 30 ankietowanych odpowiedziało, że ich kierownik jest demokratą, a 7 osób uznało swojego przełożonego za autokratę.

Można zatem wnioskować, iż kierownicy współpracują z pracownikami oraz liczą się z ich zdaniem. Jest to bardzo ważny czynnik kształtujący zadowolenie pracowników, którzy czują się doceniani we współpracy.

Pogłębione badania w omawianym aspekcie wykazały, że znacząca większość respondentów uważa, że jej kierownik reprezentuje demokratyczny styl zarządzania (nikt nie zaznaczył stylu liberalnego). W tej grupie ankietowanych z kolei przeważają osoby młode i o niskim stażu pracy (ich wykształcenie nie wykazało żadnych prawidłowości), czego powodem może być większa swoboda w nawiązywaniu kontaktów w wieku 18-25 lat i naiwność. Ponadto przyczyna takiego stanu rzeczy może tkwić w tym, że osoby młode cechuje większa kreatywność. Nowe pomysły szczególnie ceni się w dziale produkcji, gdzie stale usprawnia się proces produkcyjny. Z owej kreatywności/pomysłowości młodych pracowników chętnie czerpią pomysły ambitni i sprytni menedżerowie.

Diagnostując zjawisko **sympatii i zaufania do kierownika wśród pracowników** uzyskano następujące odpowiedzi: zdaniem 16 ankietowanych kierownik raczej cieszy się zaufaniem i sympatią wśród współpracowników; 10 innych deklaruje zdecydowane zaufanie; zaś tylko 4 osoby mówią, że raczej nie darzą kierownika zaufaniem/sympatią.

Dane pozwalają wnioskować, że blisko 9 na 10 ankietowanych uważa, iż kierownicy cieszą się jego sympatią. Jest to bardzo wysoki wynik, świadczący o tym, że kierownicy pracowników tymczasowych są osobami sympatycznymi, wzbudzającymi zaufanie.

Komentując tak wysoki poziom zaufania do kierowników można zjawisko to uzasadnić bądź to: (w większości) młodym wiekiem respondentów, który ma wpływ na ich brak doświadczenia, otwartość, a czasami wręcz naiwność; albo też wysokim poziomem kompetencji społecznych kierowników. Pracownik ufa, że będzie potraktowany na zasadzie wzajemności, sprawiedliwie. Niezależnie jednak od powodu tak wysokiego poziomu deklarowanego zaufania pracowników tymczasowych do swych kierowników, pozostaje faktem, że pracownicy ci nie widzą zagrożenia w osobie przełożonego, a wręcz przeciwnie – sprzymierzeńca.

Jako ostatniemu zagadnieniu mającemu za zadanie weryfikację stopnia w jakim kierownik wpływa na zadowolenie pracowników tymczasowych, poddano analizie **zdolność kierownika do rozwiązywania konfliktów**.

Z zebranych od respondentów odpowiedzi wynika, iż 18 spośród nich uważa, że ich kierownik zdecydowanie potrafi odpowiednio zareagować na pojawiające się w miejscu pracy konflikty; 10 osób oceniło, iż kierownik raczej posiada zdolność rozwiązywania konfliktów; a tylko 2, że raczej nie potrafi.

Podobnie jak w przypadku wcześniej omówionych wskaźników i w tym przypadku okazało się, że przełożeni to osoby dobrze przygotowane

do pełnionych funkcji i potrafią niwelować konflikty w pracy. Z pewnością styl demokratyczny, częsta komunikacja, pomoc, czy zaufanie wpływają na szybkie zlokalizowanie powodu i źródła konfliktu, by następnie móc go w odpowiedni sposób rozwiązać, czy pokierować.

Ad 2) Drugie pytanie problemowe postawione w badaniach odnosiło się do motywacyjnego wpływu braku stresu podczas pracy. Do ustalenia stanu faktycznego zapytano o **umiejętność radzenia sobie ze stresem** oraz o to, **co jest jego najczęstszym powodem**.

W grupie respondentów nie znalazła się żadna osoba, która zdecydowanie nie radzi sobie ze stresem w pracy; tylko 1 osoba raczej nie radzi sobie w sytuacjach stresujących; aż 19 osób odpowiedziało, że raczej radzi sobie ze stresem w pracy; a 10, że zdecydowanie panuje nad stresem.

Jest to bardzo zadowalający wynik, gdyż pozwala stwierdzić, iż prawie wszyscy pracownicy lepiej lub gorzej, ale potrafią radzić sobie ze stresem w pracy. Na podstawie omówionych dotąd odpowiedzi badanych osób, można przypuszczać, że stosunki interpersonalne nie są źródłem do stresu dla pracowników tymczasowych, a skoro tak, to należy się przyjrzeć dokładniej specyfice pracy.

I tak, za czynnik w głównej mierze (17 osób) stresogeny ankietowani uznali pracę na czas tzn. pracę, której wynik miał być osiągnięty w określonym interwale czasowym (przeważnie bardzo krótkim); 14 ankietowanych wskazało ciężkie warunki pracy (maszyny, narzędzia, sprzęt); a 11 wytypowało nadmiar obowiązków. Pozostałe odpowiedzi były wybierane w mniejszej ilości: ciągłe zmiany organizacyjne (9 osób), niesprawiedliwe traktowanie (2 osoby). Żaden z ankietowanych pracowników tymczasowych nie zaznaczył, iż czynnikiem stresującym są złe relacje z przełożonym lub złe relacje ze współpracownikami, co wydaje się potwierdzać konsekwencję, szczerść udzielanych odpowiedzi.

Przeprowadzona korelacja pytania z płcią respondentów wykazała ponadto, że to mężczyźni lepiej radzą sobie w sytuacjach stresowych. Przyczyna tego może tkwić w specyfice pracy, czyli najliczniejszy jest dział produkcji, a tam praca nie należy do najlżejszych, szczególnie jeśli mamy do czynienia z pracą akordową. Trafność wskazania omówionej przyczyny męskiej dominacji wydaje się potwierdzać kolejna zmienna, która wykazała wpływ na niwelowanie poziomu stresu, to wiek respondentów, bo jak wiadomo młodość sprzyja sile fizycznej. Ponadto można przyjąć, że ludzie młodzi nie są tak silnie zdeterminowani do zarabkowania, jak ci którzy posiadają już rodziny i na których ciąży presja braku sukcesu w perspektywie straconych lat życia.

Ad 3) Kolejne pytanie problemowe dotyczyło wynagrodzenia, jako czynnika powodującego zadowolenie z pracy. Na pytanie o **wystarczalność**

wynagrodzenia do zaspokojenia podstawowych potrzeb ankietowani odpowiedzieli następująco: dla 22 osób obecny poziom wynagrodzenia nie zawsze jest wystarczający do zaspokojenia podstawowych potrzeb; 6 ankietowanych odpowiedziało, że ich poziom wynagrodzenia jest wystarczający; a 2 udzieliło odpowiedzi przeciwnej, że nie.

Można wnioskować, iż zarobki pracowników tymczasowych są zbyt niskie, aby zaspokoić nawet tylko te podstawowe potrzeby. Pracownik wykonujący ciężką, monotonną pracę pozbawioną prestiżu i pieniędzy, to bardzo niekorzystne i niepokojące społecznie zjawisko. Mimo dużych zabiegów kierowników o poprawną atmosferę w firmie, nie są one w stanie zrekomensować ubóstwa pracowników, którzy rzucają daną pracę, jak tylko znajdą inną lepiej płatną. Przeprowadzone badanie pozwala na sformułowanie ogólnej refleksji, że pracownik, którego przytłaczają niezapłacone rachunki, który musi w domu wszystko wykonywać sam, bo nie stać go na zapłacenie za usługę, pracownik zmęczony i niejednokrotnie głodny, nie będzie w pełni sprawnym w pracy pracownikiem.

Następnie starano się ustalić, **czy pracownicy tymczasowi korzystają z pomocy materialnej**. Okazało się, że aż 22 spośród 30 ankietowanych nie korzystało w ostatnich 6 miesiącach z żadnej pomocy finansowej; 4 respondentów korzystało z pomocy finansowej od rodziny bądź znajomych; 3 pracowników tymczasowych udało się po pomoc finansową do banku; a tylko 1 skorzystał z oferowanej pomocy socjalnej.

Pomimo udzielonych wcześniej odpowiedzi, iż poziom zarobków jest dla pracowników niesatysfakcjonujący, respondenci starają się nie korzystać z zewnętrznej pomocy finansowej. Być może z powodu wstydu ubóstwa, albo mizerności pomocy socjalnej obwarowanej niekończącą się biurokracją i odstawaniem w kolejkach. Natomiast pomoc pożyczkowa wiąże się i tak z późniejszą koniecznością obniżenia dochodów.

W związku z powyższym postanowiono zadać badanym pytanie o szanse **na podwyżkę ich wynagrodzenia**. Ustalono, że 12 respondentów nie widzi dla siebie w najbliższych 3 miesiącach szansy na podwyżkę; 14 udzieliło odpowiedzi trudno powiedzieć; a 4 raczej dostrzega perspektywę podwyżki obecnego wynagrodzenia.

Wyniki te pokazują, iż niestety pracownikom tymczasowym trudno o podwyżkę obecnej pensji. Może to niestety wskazywać na to, że przy niskich zarobkach podwyżki są przydzielane pracownikom bardzo rzadko, albo wcale. Zdecydowana większość z badanych myśli o zmianie pracy, a nie wykazywaniu się (co jest wyjątkowo trudne z powodu wyśrubowanych norm) w obecnej dla uzyskania podwyżki wynagrodzenia.

Ad 4) Czwarte pytanie problemowe badań odnosiło się do uciążliwości fizycznej pracy. Postanowiono więc ustalić jaki jest **poziom zadowolenia**

pracowników z wyposażenia technicznego ich stanowiska pracy, które czyniłoby tą pracę lżejszą.

Największą grupę stanowili pracownicy, którzy raczej zadowoleni są z wyposażenia na swoim stanowisku pracy – 16; natomiast 7 respondentów określiło wyposażenie jako raczej niezadowolające; trzecią grupę respondentów stanowiły osoby, które są zdecydowanie zadowolone – 6 osób; najmniej liczną grupę stanowią pracownicy, którzy zdecydowanie nie są zadowoleni z obecnego wyposażenia stanowiska- 1 osoba.

Z powyższego badania wynika, że blisko $\frac{3}{4}$ respondentów jest zadowolonych z wyposażenia technicznego swojego stanowiska pracy, zatem ta grupa osób nie będzie mówiła o uciążliwości fizycznej swojej pracy, która byłaby spowodowana oszczędzaniem pracodawcy na wyposażeniu firmy w odpowiedni sprzęt. Jak wiadomo z wcześniejszych ustaleń, to praca, której efekt ma być uzyskany w krótkim czasie, jest podstawowym czynnikiem uciążliwości pracy wykonywanej przez badanych.

W dalszej kolejności zbadano, jak pracownicy tymczasowi **oceniali swe zadowolenie z pracy biorąc pod uwagę jej bezpieczeństwo**. Respondenci wysoko ocenili poziom bezpieczeństwa w zakładzie pracy: 21 ankietowanych uważa, iż poziom bezpieczeństwa jest zdecydowanie zadowolający; 8 - raczej zadowolający; 1 - raczej niezadowolający; a żaden z pracowników nie uznał go za niezadowolający.

Poziom bezpieczeństwa na zakładzie pracy, to czynnik, który sprawia, iż pracownicy czują się spokojniejsi wiedząc, że ktoś czuwa nad ich zdrowiem i życiem. Pracownicy mimo zmęczenia czują się dobrze wśród ludzi podobnych do siebie, pomagających sobie, życzliwych, czyli mówiąc innymi słowami czują się bezpiecznie nie tylko w fizycznym wymiarze. Pracownicy tymczasowi rzadko rywalizują ze sobą w pracy, ponieważ normy jakie im się narzuca i tak są już bardzo wysokie, a ewentualne nagrody nie adekwatne do nakładu wysiłku. Nie warto tracić życzliwości współpracowników dla ewentualnych korzyści materialnych. Często miejsce pracy jest dla pracowników tymczasowych azylem, w którym mogą zapomnieć przy ciężkiej pracy o problemach prywatnych.

Bezpieczeństwo pracy, w sensie jej zorganizowania, w warunkach gospodarki unijnej nie jest kaprysem pracodawców, lecz koniecznością wymuszaną odpowiednimi przepisami, szkoleniami i kontrolą.

Ad 5) Ostatnia grupa pytań ankietowych związana była z ustaleniem, **który z czterech wskazanych czynników motywacyjnych oddziałuje najsilniej na pracowników tymczasowych**. Ustalono, że aż 25 ankietowanych najbardziej motywuje do pracy możliwość stabilnej pracy; dla 4 respondentów ważniejsza jest możliwość szkoleń; a tylko dla 1 osoby spośród ankietowanych pracowników tymczasowych największym motywatorem jest marka

firmy. Nikt z badanych nie wybrał odpowiedzi, że do pracy najbardziej motywuje go możliwość awansu.

Brak motywacji poprzez awans może być spowodowany m.in. tym, że spośród 30 badanych tylko 4 miało wyższe wykształcenie, zatem zdają sobie oni sprawę ze swych niskich kwalifikacji, bądź ich nieadekwatności w stosunku do zajmowanego stanowiska pracy, co wydaje się potwierdzać zmotywowanie (4 osób) przez możliwość podniesienia swych kwalifikacji. Istnieje też przypuszczenie, że pracownicy tymczasowi sądzą, że w pierwszej kolejności do awansu będą brani pod uwagę pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę. Pracownicy nie utożsamiają się z marką firmy dla której pracują, sądzą, że „stoją w ostatnim rzędzie” osób na których mogłoby zależeć firmie. Stałość zatrudnienia wynikająca z konieczności zarobkowania do utrzymania siebie, a czasami całej rodziny, wiąże ich z firmą i stanowi podstawowy czynnik motywujący pracowników tymczasowych do pracy.

Wnioski z przeprowadzonego badania

Podsumowując należy stwierdzić, iż do najważniejszych czynników wpływających na satysfakcję pracowników tymczasowych (wskazanych przez osoby badane), należą przede wszystkim: stabilność zatrudnienia, wynagrodzenie, relacje z przełożonym, niski poziom stresu w pracy, warunki pracy, możliwość zdobycia nowych (lub podniesienia już posiadanych) kwalifikacji oraz renoma firmy. Inne spośród omówionych w drugim rozdziale niniejszego opracowania czynników, w nieco mniejszym stopniu oddziałują na zadowolenie pracownika, jednakże nie należy bagatelizować ich znaczenia i przeprowadzić wnikliwsze badania nad zależnościami pomiędzy wskazanymi czynnikami, by móc jednoznacznie określić ich siłę i znaczenie w kształtowaniu satysfakcji z pracy pracowników tymczasowych.

W niniejszym opracowaniu hipotetycznie założono, że ankietowani odpowiedzą w sposób potwierdzający słuszność zawartych w pytaniach badawczych tez. Jednakże w wyniku przeprowadzonych badań okazało się, że możliwość awansu nie jest tym czynnikiem/motywatorem, który może powodować u pracownika tymczasowego satysfakcję z pracy.

Przeprowadzone badania wykazały również, że oferowane przez zakłady pracy możliwości awansu nie wpływają w większym stopniu na zadowolenie pracowników tymczasowych. Respondenci ocenili, iż w pracy najbardziej motywuje ich możliwość stabilnej pracy.

Mimo, iż warunki finansowe dla wielu nie są na odpowiednio zadowalającym poziomie to ponad połowa ankietowanych w okresie najbliższych kilku miesięcy nie planuje zmienić obecnej pracy. W dobie obecnego wysokiego poziomu bezrobocia pracownikom tymczasowym zależy na perspektywie stałego zatrudnienia oraz chociażby nadziei na umowę o pracę. Mężczyznom

w okresach letnich jest łatwiej znaleźć inne zatrudnienie, lecz niekoniecznie na podstawie legalnego zatrudnienia. Natomiast kobiety bardziej są zdeteminowane i zorientowane na stałą pracę. Praca tymczasowa przeważającej grupie osób kojarzy się z pracą sezonową i na chwilę. Jednak nie zawsze praca tymczasowa musi oznaczać zatrudnienie tylko na określony czas. Coraz więcej firm korzystających z usług agencji pracy tymczasowej zatrudniając pracownika tymczasowego traktuje jego pracę jak okres próbny. Jest to dla nich bardzo dobry sposób na sprawdzenie pracownika, a pracownikowi daje szansę poznania zakładu pracy, specyfiki pracy i oceny swoich możliwości. Jeśli po okresie ustalonym wcześniej z agencją pracy zarówno pracownik tymczasowy, jak i pracodawca tzw. użytkownik wyrażają chęć dalszej współpracy, to nawiązują między sobą bezpośrednio umowę. W pewnym sensie taka „gwarancja” lub możliwość stałego zatrudnienia dla pracownika tymczasowego jest perspektywą na stałą pracę. Pracownik tymczasowy, który rozpoczyna pracę z informacją, iż istnieje dla niego możliwość zatrudnienia bezpośrednio w firmie użytkownika, wkłada dużo więcej energii i przywiązuje więcej uwagi do przydzielonych mu obowiązków. Taka perspektywa sprzyja zwiększeniu satysfakcji pracownika tymczasowego z pracy, nawet gdyby miała być złudną.¹

Czynniki, które kształtują zjawisko zadowolenia z pracy są bardzo ważnym elementem mogącym sprawić, że firma odniesie sukces i dlatego warto zadbać o stworzenie pracownikom odpowiednich warunków, zarówno pracy, jak i płacy.

Zakończenie

Praca tymczasowa przeważnie kojarzy się z pracą sezonową i na chwilę. Jednak nie zawsze praca tymczasowa musi oznaczać zatrudnienie tylko na określony czas. Coraz więcej firm korzystających z usług agencji pracy tymczasowej zatrudniając pracownika tymczasowego traktuje jego pracę jak okres próbny. Jest to dla nich bardzo dobry sposób na sprawdzenie pracownika, a pracownikowi daje szansę poznania zakładu pracy, specyfiki pracy i oceny swoich możliwości. Jeśli po okresie ustalonym wcześniej z agencją pracy zarówno pracownik tymczasowy, jak i pracodawca tzw. użytkownik wyrażają chęć dalszej współpracy, to nawiązują między sobą bezpośrednio umowę. W pewnym sensie taka „gwarancja” lub możliwość stałego zatrudnienia dla pracownika tymczasowego jest perspektywą na stałą pracę. Pracownik tymczasowy, który rozpoczyna pracę z informacją, iż istnieje dla niego możliwość zatrudnienia bezpośrednio w firmie użytkownika, wkłada dużo więcej energii i przywiązuje więcej uwagi do przydzielonych mu obowiązków. Taka

¹ Dotykamy tutaj problemu etyczności takiego działania, jednakże jest to wątek na oddzielne rozważania.

perspektywa sprzyja zwiększeniu satysfakcji pracownika tymczasowego z pracy, nawet gdyby miała być złudną.²

Czynniki, które kształtują zjawisko zadowolenia z pracy są bardzo ważnym elementem mogącym sprawić, że firma odniesie sukces i dlatego warto zadbać o stworzenie pracownikom odpowiednich warunków, zarówno pracy, jak i płacy.

Bibliografia:

1. Ciupa S., 2007, *Zatrudnienie pracowników w formie telepracy według Kodeksu pracy*, [w:] „Monitor prawa pracy”, nr 12.
2. Frankfort-Nachmias Ch., Nachmias D., 2001, *Metody badawcze w naukach społecznych*, Wyd. Zys i S-ka, Poznań.
3. Gellerman S.W., 2000, *Motivation and Productivity*, [w:] Januszek H., Sikora J., *Socjologia pracy*, Wydaw. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
4. Griffin R.W., 2000, *Podstawy zarządzania organizacjami*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa.
5. Harciarek M., 2008, *Czynniki psychologiczne i socjologiczne w zarządzaniu sobą i innymi* [w:] E. Gorczycka, *Wybrane problemy zarządzania kapitałem ludzkim*, Wyd. P.Cz., Częstochowa.
6. Locke E.A., 1976, *The Nature and Causes of Job Satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
7. Kieżun W., 1997, *Sprawne zarządzanie organizacją*, SGH, Warszawa.
8. Sikora J., 2000, *Motywowanie pracowników*, OPO, Bydgoszcz.
9. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 1964 r. Nr 16, poz. 93), art. 734-751 oraz art. 627-646.
10. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141), art. 25.
11. Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2003 r. Nr 166, poz. 1608), art. 2.
12. Wiatrowski Z., 2000, *Podstawy pedagogiki pracy*, Wydaw. Akademii Bydgoskiej, Bydgoszcz.

Shaping Job Satisfaction of Temporary Workers

Summary

However the global economic crisis haven't affected polish economy too drastically, Poland did not escape from it. Rules of the free market based

² Dotykamy tutaj problemu etyczności takiego działania, jednakże jest to wątek na oddzielne rozważania.

on the principle of supply and demand (although stimulated by appropriate action rulers) are relentless – demand for the product or service shaping demand for labor. The mechanism has an impact on the demand for temporary workers who do not constitute a burden for the employer in terms of work deficit.

Therefore, since we work in the labor market increasingly dominated by the demand for temporary work, we should ask ourselves: how to motivate in case of creating the temporary employee's job satisfaction?

For this and similar questions the author will be trying to answer in this article.

Key words: job, job satisfaction, temporary workers.

Elżbieta Robak

Politechnika Częstochowska

Wydział Zarządzania

Instytut Socjologii i Psychologii Zarządzania: Zakład Socjologii Zarządzania

Email: elarobak@wp.pl

UWARUNKOWANIA I ZAGROŻENIA ZWIĄZANE Z CZASEM PRACY W OPINIACH PRACOWNIKÓW

Abstrakt

W artykule przedstawiono zagadnienia dotyczące uwarunkowań i zagrożeń współczesnej pracy, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki czasu pracy, w kontekście pełnienia przez osoby pracujące różnorodnych ról społecznych. Zjawisko pracy ponad miarę opisano w odniesieniu do związanych z nim dysfunkcji i oddziaływań zaburzających możliwość równoważenia sfery zawodowej i osobistej. Poruszane zagadnienia analizowano odwołując się do literatury przedmiotu, ze szczególnym uwzględnieniem przedstawionych z tego zakresu badań oraz wyników ogólnopolskich sondaży.

Główną część artykułu poświęcono prezentacji wyników badań własnych opracowanych na podstawie przeprowadzonych wywiadów indywidualnych z osobami pracującymi zawodowo. Zgromadzony materiał empiryczny odnosił się między innymi do takich kwestii jak: czas i zaangażowanie poświęcone pracy, pracobolizm, poczucie równowagi praca- życie.

Słowa kluczowe: praca, czas pracy, praca ponad miarę, uzależnienie od pracy, równowaga praca-życie.

Wprowadzenie

Zmiany w procesie pracy związane zwłaszcza z wykorzystaniem nowych technologii stwarzają szczególne możliwości w sferze zatrudnienia, ale także wywołują przeobrażenia w funkcjonowaniu współczesnych pracowników. Według Jeremy Rifkina tendencja do zmniejszania zapotrzebowania na pracę ludzką będzie postępować coraz dalej, obejmując nowe dziedziny gospodarki, aż po znamienne dla tytułu jego opracowania – koniec pracy (Rifkin 2003). Wprawdzie poglądy Rifkina i innych wizjonerów w kwestii pracy człowieka przedstawiają perspektywę istnienia społeczeństwa bez pracy, to jednak dla wielu pracowników długotrwałe zaangażowanie zawodowe powoduje, iż nie mają oni czasu na życie osobiste. Jednocześnie z ogromnym przyspieszeniem możliwości komunikowania się i działania, wzrasta również powszechne poczucie coraz większego braku czasu (Fołtyn 2012: 83-92). Pominąwszy sytuację bezrobotnych, którzy wbrew swojej woli pozbawieni

są możliwości pracy, poszerza się zjawisko takiego funkcjonowania zatrudnionych osób, które utrudnia, bądź wręcz eliminuje możliwości realizacji wielu ich potrzeb pozazawodowych.

Richard Sennett analizując dezintegrację życia wielu współczesnych pracowników stwierdza, iż ... *miejsca ich pracy przypominają raczej dworce kolejowe niż wiejskie wspólnoty, a życie rodzinne zostało rozregulowane przez wymogi pracy* (Sennett 2010: 6). Zdaniem tego badacza czas zarówno instytucji, jak i pojedynczych ludzi został wypuszczony z żelaznej klatki organizacji biurokratycznych, ale podporządkowano go nowym formom odgórnej kontroli i nadzoru. *Elastyczność zrodziła bałagan, ale nie wolność* (Sennett 2006: 74).

Celem niniejszego artykułu jest prezentacja wyników badań własnych autorki, dotyczących czasu pracy i jego odniesień związanych z zagadnieniem uzależnienia od pracy i problematyką godzenia życia zawodowego i osobistego.

Problematyka podjęta w przeprowadzonych badaniach dotyczyła między innymi takich zagadnień jak:

- Czas wykorzystywany na pracę i różnicowanie działań wchodzących w zakres aktywności zawodowej.
- Czas i zaangażowanie w pracę zawodową a życie osobiste pracowników.
- Praca ponad miarę i jej odniesienia do problemu uzależnienia od pracy.
- Znaczenie pracy w aspekcie innych istotnych wartości, w tym głównie rodziny.

1. Współczesne uwarunkowania pracy wpływające na czas pracy

W czasach globalizacji, przeobrażeń społeczeństwa informacyjnego, oraz ciągłych zmian technologicznych nasilają się debaty na temat pracy i jej przyszłości (Walczak-Duraj 2010: 343-362; Wiatrowski 2008: 19-28; Sennett 2006: 13-35). Technologie informacyjne i szybki przepływ komunikacji, umożliwiając stały dostęp do pracowników dla pracodawców i klientów, powodują tym samym ograniczanie ich czasu przeznaczonego dla siebie i pozazawodowych relacji z innymi ludźmi. Silna presja konkurencyjna, zmiany demograficzne i społeczne oraz deregulacja rynku pracy powodują narastanie problemów i wyzwań związanych z dążeniem do kształtowania właściwych relacji między pracą a życiem pozazawodowym. W związku z tym coraz częściej pojawiają się analizy dotyczące harmonizowania głównych obszarów życia poprzez budowanie odpowiedniego społecznego środowiska pracy (Robak, Słocińska 2013: 105-117).

Teoretycznie tygodniowy czas pracy w Polsce nie powinien przekraczać 40 godzin. Jest to jednak miara przeciętna, co oznacza, że długość poszczególnych tygodni roboczych może się nieznacznie różnić. W przyjętym

okresie rozliczeniowym (nie dłuższym niż 4 miesiące) przeciętna liczba przepracowanych godzin nie powinna przekroczyć 40 (Oleksyn 2003). W praktyce za sprawą godzin nadliczbowych, czy dodatkowego zatrudnienia tygodniowy czas pracy odbiega od tego modelu.

W badaniach przeprowadzonych przez CBOS w 2012 roku, na reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski, analizowano mobilność zawodową pytając między innymi o czas, jaki przeznaczają respondenci na aktywność zawodową (Kowalczyk 2012). Jak wynika z opracowanego komunikatu z badań, przeciętny pracujący Polak przeznaczą na pracę zawodową średnio 46 godzin w tygodniu. Tylko 11 proc. badanych poświęca na pracę zawodową mniej niż 39 godzin tygodniowo, co w zdecydowanej większości przypadków oznacza pracę w niepełnym wymiarze godzin. Dwie piąte pracujących (41 proc.) deklaruje, że ich tygodniowy czas pracy to właśnie 40 godzin. Natomiast, co istotne z punktu widzenia analizowanej problematyki, niemal jedna czwarta (24 proc.) pracuje 41-50 godzin w tygodniu, a co piąty (21 proc.) - ponad 50 godzin. Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że wśród tych ostatnich aż 12 proc. stanowią osoby, którym sfera zawodowa zajmuje powyżej 60 godzin tygodniowo.

Na dojazdy do pracy i powrót do domu badani przeznaczali średnio 5 godzin tygodniowo. Wykluczenie z analiz osób, które wykonują swoją pracę w domu lub tak blisko domu, że docierają do niej w ciągu zaledwie kilku minut, jako niedojeżdżających do pracy, pozwoliło oszacować średni czas dojazdów na 6,5 godziny w tygodniu. Łącznie, zatem na aktywność związaną ze swoją pracą zawodową, jak wynika ogólnopolskiego sondażu przeprowadzonego przez CBOS, 83 proc. Polaków poświęcała 51 godzin w tygodniu, co przekłada się w pięciodniowym tygodniu pracy na ponad 10 godzin dziennie spędzanych w pracy lub na dojazdach do niej.

Dane GUS z III kwartału 2013 roku, dotyczące czasu pracy Polaków, odbiegają nieco od wyników CBOS, co jest efektem odmiennego sposobu zbierania informacji na ten temat. Według GUS przeciętny tygodniowy czas pracy w głównym miejscu pracy wyniósł 40,9 godzin (w sektorze publicznym – 38,3 godzin, a w sektorze prywatnym – 41,6 godzin) natomiast przeciętny tygodniowy czas pracy w głównym miejscu pracy i pracy dodatkowej wyniósł 41,9 godzin. Czas pracy kobiet był nieco krótszy - 39,1 godzin w stosunku do czasu pracy mężczyzn 44,0. Jak wynika z danych GUS w więcej niż jednym miejscu pracy pracowało 6,8 proc. ogółu pracujących Polaków (GUS 2013: 5-6).

Formalnie przepracowane dodatkowe godziny, związane z dłuższym pozostawianiem w miejscu pracy lub dodatkowe zatrudnienie często stanowią jednak tylko część czasu, jaki zabiera współcześnie sfera zawodowa. Coraz częściej, bowiem pracodawcy oczekują nie tylko zaangażowania pracowni-

ków, ale także ich dyspozycyjności czasowej, co stwarza sytuację konfliktową z dążeniem pracowników do możliwości wpływania na długość i rozkład swojego czasu pracy (Rostowska 2009: 197).

Praca zawodowa zajmując części pracowników coraz więcej czasu powoduje, iż częściej analizuje się zjawisko pracy ponad miarę (Grabus, Zasadzka 2010: 45-54). Nadmiernie długie godziny pracy zwykle mają zróżnicowane przyczyny. Mogą one wpływać zarówno z norm funkcjonujących w organizacjach, jak i przesłanek finansowych, predyspozycji osobowościowych pracownika, czy także sytuacji na rynku pracy.

Duże zaangażowanie w pracę często przyczynia się do poświęcenia na nią maksimum czasu, często kosztem innych istotnych wartości, co powoduje dostosowanie całego trybu życia do wymogów pracy. Nadmierne obciążenie pracą oznacza najczęściej wykonywanie pracy niekoniecznej, wykraczającej poza standard, potrzeby czy możliwości. Może mieć ono różne przyczyny i najczęściej niesie ze sobą negatywne skutki (Paluchowski, Hornowska, Haładziński, Kaczmarek 2014: 9).

Choć zjawisko długich godzin pracy dotyka przedstawicieli różnych zawodów, mężczyzn i kobiet w różnym wieku, to szczególnie narażeni są na nie przedsiębiorcy (Robak 2012: 315-323) oraz menedżerowie (Witkowski, Zakłada 2008: 39-46). Z badań Katarzyny Biegańskiej, analizujących uciążliwości pracy wynika, że przedsiębiorcy pracują średnio około 10 godzin w ciągu przeciętnego dnia pracy, (2 godziny więcej od pracowników szeregowych) a część z nich deklarowała, aż 12-14 godzin pracy dziennie (Biegańska 2011: 241-255). Autorka wykazała ponadto, iż im większa liczba godzin pracy dziennie, wyższa spostrzegana uciążliwość pracy, większe psychologiczne koszty pracy, tym niższa jakość życia przedsiębiorców.

Na konflikty związane z wpływem pracy na sferę życia prywatnego, w tym w szczególności wynikające z długiego czasu pracy, konieczności dużego zaangażowania się i wymaganej dyspozycyjności, narażeni są często pracownicy, będący rodzicami (Lachowska 2012). Jak wynika z ogólnopolskich badań dotyczących wyzwań stojących przed rodzicami w miejscu pracy, pracujący rodzice wskazują więcej problemów, jeżeli chodzi o godzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym, niż pracownicy bezdzietni. Badania te wskazały ponadto, że pracujące kobiety są w większej mierze niż mężczyźni obciążone obowiązkami rodzicielskimi i w konsekwencji mają większe trudności na rynku pracy (Kacprzak- Choińska, Żemigala 2013: 87-104).

Idea work-life balance, będąca odpowiedzią na różnego rodzaju czynniki powodujące konflikty w relacjach praca – życie prywatne, zakłada zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym (Borkowska 2004), w tym także harmonii pomiędzy czasem przeznaczanym na te dwa

główne obszary funkcjonowania osób pracujących (Greenhaus, Collins, Shaw 2003: 510-531).

2. Uwarunkowania i zagrożenia związane z czasem pracy – badania własne

Przeprowadzone badania jakościowe miały na celu analizę opinii pracowników na temat uwarunkowań i zagrożeń związanych z ich pracą zawodową. Jednym z kluczowych wątków tych badań była problematyka czasu pracy, stanowiąca postawę niniejszego opracowania. Analizowany materiał badawczy, stanowiąc wstęp do szerszych eksploracji w zakresie tej tematyki, pozyskano na przełomie 2013 i 2014 roku, za pomocą wywiadów indywidualnych z 32 osobami aktywnymi zawodowo.

Podjęta w przeprowadzonych wywiadach problematyka badawcza odwoływała się do następująco sformułowanych pytań badawczych:

- Jakiego rodzaju aktywność wchodzi w zakres pojęcia czas wykorzystany na pracę zawodową?
- Ile czasu badani przeznaczają na pracę i jeśli pracują ponad obowiązkowy czas to, co ich do tego skłania?
- Czy badani postrzegają siebie jako pracoholików, bądź jako osoby skłonne do uzależnienia od pracy? Czy dostrzegają takie osoby w swoim miejscu pracy?
- Czy obecna praca pozwala badanym na udane życie rodzinne, towarzyskie, przeznaczenie czasu na własny wypoczynek, realizację zainteresowań?
- Czy badani skorzystaliby z możliwości posiadania elastycznego czasu pracy?
- Ile czasu badani chcieliby przeznaczyć na pracę zawodową?

Dobór próby do badań był celowy i opierał się na dostępności badanych (Babbie 2004: 204-205). Głównym kryterium doboru respondentów było ich zróżnicowanie pod względem wykonywanej pracy oraz płci, wieku i sytuacji rodzinnej. Heterogeniczny charakter badanej grupy stwarzał możliwości szerszego rozpoznania i uporządkowania głównych zagadnień do przyszłych badań prowadzonych metodami standaryzowanymi. Badanymi były osoby w wieku od 23 do 57 lat, zatrudnione na stanowiskach szeregowych oraz kierowniczych, a także, jako samodzielni specjaliści. Wśród respondentów było 13 kobiet i 19 mężczyzn. Badanych charakteryzował zróżnicowany staż pracy (od 1 roku do 27 lat) oraz różna sytuacja rodzinna (osoby wolne, posiadające małżonka/partnera, bezdzietne, mające od 1 do 3 dzieci), natomiast cechą wspólną wszystkich rozmówców było zatrudnienie na terenie województwa śląskiego. Pracowali oni, jako: przedstawiciel handlowy, doradca klienta w usługach bankowych, sprzedawca, nauczyciel, pielęgn

gniarka, kelner, pomoc kucharza, kasjer, fizjoterapeuta, dyrektor szkoły, lekarz, kierownik supermarketu, nauczyciel akademicki, urzędnik, prywatny przedsiębiorca, specjalista technik, operator urządzeń produkcyjnych, policjant, telemarketer, wojskowy, informatyk.

Jak wynika ze zgromadzonego materiału empirycznego zmianie ulega tradycyjny obraz pracy i zakres czynności, które są za nią uznawane, bowiem respondenci bardzo często podkreślali różnorodność podejmowanych działań wchodzących w sferę ich pracy zawodowej. Oprócz typowych czynności w miejscu zatrudnienia związanych z charakterem wykonywanej pracy, wymieniali oni głównie aktywność dotyczącą przemieszczania się w związku z: usługami świadczonymi dla klienta w dogodnym dla niego miejscu, pozyskiwaniem nowych klientów, czy specyfiką pracy w organizacjach sieciowych.

Jestem przedstawicielem handlowym i moja praca tak naprawdę sprowadza się głównie do ciągłego przemieszczania się, stale jestem w drodze. To zajmuje mi zdecydowanie więcej czasu niż spotkania zawodowe. Albo jadę na umówioną rozmowę albo szukam nowych klientów. (mężczyzna, 29 lat).

Bardzo często w wypowiedziach respondentów powtarzała się wymagana od nich dyspozycyjność odnośnie odbierania telefonów, maili, czy wręcz dyspozycyjność związana ze stawieniem się w miejscu zatrudnienia po formalnym zakończeniu godzin pracy.

Pracuję niby 8 godzin, ale zawsze jest jeszcze coś więcej do zrobienia, to tą godzinę dłużej zawsze się zostaje. W domu też są często telefony, jakieś rzeczy do uzupełnienia wynikające z biurokracji. I dodatkowo jestem zobowiązany być pod telefonem do 22 – tak mówi regulamin, ale jak coś się stanie to jestem ściągany nawet i w nocy w sytuacjach awaryjnych. (mężczyzna, 43 lata).

Sferę pracy zawodowej wypełniały także działania dotyczące rozwoju zawodowego, w tym obligatoryjne kursy i szkolenia zwiększające kwalifikacje zawodowe, oraz studia podejmowane w celu awansowania, bądź jedynie zachowania pracy.

Formalny czas ośmiu godzin pełnoetatowego pracownika, jak wynika z przeprowadzonych wywiadów, zwiększany był między innymi poprzez nadgodziny i podejmowanie dodatkowego zatrudnienia. Główny powód pracy poza podstawowym miejscem zatrudnienia stanowiły względy finansowe, natomiast godziny nadliczbowe związane były z dodatkowymi obowiązkami wynikającymi z nieobecności współpracowników lub szczególnym natężeniem pracy w przedsiębiorstwie (np. wykonywanie okresowych sprawozdań, finalizowanie zadań, zlecenia wykonywane pod presją czasu)

Pracuję 8 godzin w urzędzie, czasem wyjeżdżam na szkolenia, kursy i jeśli w pracy nie mam czasu przeczytać nowych rozporządzeń to muszę wtedy zabrać je do domu. Ponadto 2 godziny w tygodniu poświęcam dodatkowej pracy zawodowej. (kobieta, 37 lat).

Część pracowników przeznaczających na pracę wiele godzin podkreślało swoje niezadowolenie, zwłaszcza gdy mimo ich olbrzymiego zaangażowania wykonywana praca nie była dobrze wynagradzana i odpowiednio doceniana przez przełożonych.

Moje zadowolenie z pracy nie jest duże. Dosyć niepokojące dla mnie jest to, że od pewnego czasu ciągle muszę szukać jakiejś dodatkowej pracy, żeby sobie dorobić. To wiąże się z tym, że stale jestem zmęczony i w związku z tym nie jestem zadowolony z obecnej jakości swojego życia, bo to, co wykonuję stanowi dla mnie zbyt duże obciążenie. (mężczyzna, 50 lat).

Jednak, to nie formalnie zatwierdzone i opłacane, bądź odbierane ponadwymiarowe godziny pracy stanowiły o rzeczywistym zaangażowaniu czasu w sferę zawodową. Często dużo czasu zawłaszczwały długie dojazdy do pracy a także dodatkowe czynności (np. raporty, opracowania zaległej dokumentacji, analizy statystyczne, zapoznanie się z nowymi przepisami), które badani zabierali z miejsca pracy do domu.

Czas mojej pracy plus dojazdy około 3 godziny i jeszcze prawie zawsze muszę wziąć coś do zrobienia w domu, stale jestem pod telefonem i dlatego moim domownikom wydaje się, że jestem w pracy cały czas. (kobieta, 23 lata).

Wśród rozmówców dużą część stanowiły osoby angażujące się 10 i więcej godzin dziennie w różnego rodzaju czynności związane z pracą (dotyczyło to głównie przedstawicieli handlowych, menedżerów i przedsiębiorców), a co szczególnie znamienne ta wydłużona aktywność zawodowa często przenikała się z ich życiem osobistym.

Wypowiedzi badanych często wskazywały na obecność zachowań i postaw typowych dla pracoholików.

Poza pracą telefony stale odbieram i muszę mieć stały dostęp do komputera. Jadąc na wakacje zabieram komputer a jak jestem na plaży to myślę ile mam nowych maili. (mężczyzna, 29 lat).

Praca jest dla mnie dominująca. Na przykład odpowiadam na maile o 2 czy 3 w nocy, choć wiem, że trzeba wstać o 5 a czasem i o 4. W niedzielę, kiedy nie jestem w pracy to przeglądam pocztę firmową żeby nie wypaść z obiegu. W trakcie urlopu, choć staram się nieodpowiadać na maile to wiem, że ten kij ma dwa końce i potem będę miał całą pocztę zawaaloną - i dlatego muszę się tym zająć. (mężczyzna, 35 lat).

Niezależnie od różnych ujęć tego zjawiska, to często przyjmuje się, iż jest to taki sposób funkcjonowania pracowniczego, który manifestuje się poprzez:

- spędzanie czasu wolnego na czynnościach związanych z pracą zawodową,
- myślenie o pracy podczas przebywania poza miejscem pracy zawodowej,
- pracowanie ponad to, czego organizacja zatrudniająca oczekuje od swojego pracownika (Dudek, Szymczak 2011: 272).

Charakterystyczna dla pracoholizmu jest niemożliwość regulowania nawyków pracy oraz przesadne przyzwolenie na pracę kosztem wykluczenia innych form życiowej aktywności (Łuczak 2009: 151). Często zaangażowanie w pracę inaczej postrzegane jest przez samych pracoholików a inaczej przez ich rodziny.

Poświęcam pracy więcej niż inni, i moi przełożeni to widzą, że jestem dyspozycyjny. Nawet nagrody w związku z tym jakieś dostaję. Jednak moja żona mówi, że przesadzam, że powinienem mieć dystans do pracy. Nawet jak jadę na wakacje to zawsze jest jakiś telefon do pracy albo oni dzwonią jak coś się dzieje. Tak to już teraz funkcjonuje po tylu latach pracy, że praca trochę przesłania mi życie. (mężczyzna, 38 lat).

Dzisiaj jest tak, że poczta jest w telefonie to trzeba odpowiedzieć, w domu jest dostęp do maila, to też trzeba odpowiedzieć – nie tak jak pracowało się dawniej. (kobieta, 48 lat).

W odpowiedzi na pytanie, czy obecna praca pozwala na udane życie rodzinne związane z przeznaczeniem czasu dla współmałżonka/partnera i dzieci, na 28 respondentów posiadających własną rodzinę, tylko 15 osób potwierdziło zachowanie w ich życiu równowagi praca-rodzina. Pozostałe osoby wskazywały na dominację sfery zawodowej nad rodziną, przy czym część rozmówców przyzwalała i akceptowała tę sytuację, pozostali natomiast wyrażali swoje ubolewania z tego powodu.

Dzisiaj wszyscy muszą więcej pracować - to normalne. Najpierw praca a potem jest uzgodnienie jakiś rzeczy związanych z domem. (mężczyzna, 43 lata).

Nie chciałbym pracować tyle, co teraz, bo to jest uciążliwe i dzieje się kosztem rodziny. 10-12 godzin pracy nie sprzyja rodzinie, zawsze ktoś ma jakieś ale, że nie mam dla niego czasu albo, że jak przyjeżdżam to już jestem tak zmęczony i nie chce mi się już nigdzie nawet wyjść a to się odbija na życiu rodzinnym. (mężczyzna, 35 lat).

Tak się składa, że moja żona też jest menedżerem, jest dyrektorem szkoły ponadgimnazjalnej i bardzo dużo pracuje. Szczerze powiedziawszy to my się rzadko widzimy. Ona jak przychodzi do domu ma swoją pracę a ja też.

Dzieci są już duże: córka studiuje, syn jest prawie dorosły i mają już swoje życie. Nie wiem czy to jest dobre, czy można inaczej. (mężczyzna, 47 lat).

Lepiej respondenci ocenili swoje możliwości czasowe odnośnie życia towarzyskiego a także realizacji swoich zainteresowań i wypoczynku. Często jednak powtarzali oni, że gdyby chcieli to znaleźliby czas na te obszary życia, co może oznaczać, że choć teoretycznie posiadają wolny czas, to być może są zbyt zmęczeni na jego aktywne spędzanie. Gorzej w tej kwestii wypadły osoby posiadające dzieci, dla których praca zawodowa i obowiązki rodzicielskie wypełniają niemal cały posiadany czas.

Dla głębszego wniknięcia w problematykę czasu pracy współczesnych pracowników, obok analizy ich dotychczasowego funkcjonowania zawodowego, bardzo ważne jest poznanie opinii na temat zmian, jakie wprowadziliby oni odnośnie tej sfery swojego życia. W związku z tym poprosiłam moich rozmówców o wypowiedzi dotyczące preferencji związanych z posiadaniem elastycznego czasu pracy oraz ilości czasu, jaki chcieliby oni poświęcać na pracę.

Wśród badanych – 14 pracowników określiło swój czas pracy, jako elastyczny, bądź częściowo elastyczny. Natomiast pozostali zapytani o to, czy jeśli mieliby możliwość to zamieniliby swój dotychczasowy czas pracy na elastyczny, w większości odnieśli się do tej zmiany negatywnie (12 osób), a tylko 6 z nich skorzystałoby z takiej możliwości. Rozmówcy, którzy odrzucali ten sposób pracy uzasadniali to obawą o zmniejszenie dochodów lub preferencjami pracy w dotychczasowym, wygodnym dla nich unormowanym systemie. Jednak, ilość osób pracujących w elastycznym czasie pracy, łącznie z respondentami deklarującymi chęć zmiany na elastyczny czas pracy świadczy o wadze tego zagadnienia dla zawodowego funkcjonowania moich rozmówców.

Badani proszeni o wypowiedzi odnośnie czasu, jaki chcieliby oni poświęcać na pracę - stwierdzali najczęściej (15 osób), że tyle samo - ile dotychczas. 12 osób, gdyby miało możliwość wyboru, pracowałoby mniej, a 5 osób - więcej. Respondenci akceptujący swój czas pracy to po części osoby, które pracują osiem godzin i ta sytuacja ich zadowala, oraz pracownicy, którzy stwierdzali podobnie jak jeden z rozmówców, iż *...chcę pracować tyle samo ile dotychczas, bo więcej się już pracować nie da*. Wypowiedź ta dobitnie podkreśla całkowite wypełnienie czasu przez sferę zawodową i akceptację tej sytuacji przez część badanych. Ich zgoda na długie godziny pracy wpływała nie tylko z przesłanek finansowych, bowiem zaangażowanie i dyspozycyjność zawodowa moich rozmówców często nie przekładała się bezpośrednio na wyższe wynagrodzenie. Przyczyn tych uwarunkowań należy upatrywać głównie w normach funkcjonujących w zatrudniających ich organizacjach, powiązanych z sytuacją panującą na rynku pracy. Ich źródeł można

dopatrywać się także w indywidualnej sytuacji rodzinnej i predyspozycjach osobowościowych pracownika do angażowania się w pracę ponad miarę. Natomiast osoby wyrażające chęć pracy w dłuższym wymiarze czasu, niż dotychczasowy podkreślały finansowe podłoże tej deklaracji.

Podsumowanie

Zgromadzone wypowiedzi respondentów, podkreślają szczególne znaczenie dwóch wartości, jakimi są rodzina i praca, co znajduje potwierdzenie zarówno w sondażach ogólnopolskich (Boguszewski 2013), jak i badaniach wybranych społeczności (Swadźba 2012). Jednakże, jak wynika z moich badań, zaangażowanie i czas poświęcany aktywności zawodowej często zaburzały możliwość godzenia, tych dwóch podstawowych sfer życia. Pozytywne informacje dotyczące czasu wykorzystywanego przez badanych na pracę zawodową, a także postrzeganie przez nich relacji panujących pomiędzy pracą a czasem wolnym, czy możliwości pełnienia różnorodnych ról pozazawodowych wskazują na przenikanie pracy zawodowej w inne obszary życia, w tym głównie rodzinę.

Długi czas przeznaczany na sferę zawodową, w tym nie tylko godziny ponadwymiarowe lub dodatkowe zatrudnienie, lecz czynności zawodowe wykonywane w domu, długotrwałe dojazdy, a przede wszystkim poczucie stałej dyspozycyjności powodują, że część badanych czuje, iż ich życie zdominowane jest przez pracę. Przyczyn tej sytuacji należy doszukiwać się głównie w dostosowaniu się pracowników do wymogów kultury zatrudniających ich organizacji, gdzie pozytywnie oceniane są osoby pracujące ponad normę oraz stale dyspozycyjne. Dodatkowo na zatrudnione osoby wpływają uwarunkowania współczesnego rynku pracy, pobudzające obawy o utratę pracy i świadomość dużej konkurencji wśród osób poszukujących zatrudnienia. Chęć utrzymania pracy, ale także potrzeba rozwoju zawodowego powodują zwiększoną aktywność i poświęcenie znacznej części posiadanego czasu na sferę zawodową. Analizując przyczyny długich godzin pracy nie sposób także pominąć czynników finansowych, które decydują o pozycji jednostki w współczesnym społeczeństwie konsumpcyjnym.

Długi czas pracy postrzegany był, jako duże obciążenie zwłaszcza przez osoby, które źle oceniały swoje społeczne środowisko pracy. Natomiast część badanych (głównie osoby z dłuższym stażem, zajmujące wyższe stanowiska) pomimo długich godzin zaangażowanych w pracę była zadowolona z takiego funkcjonowania i podkreślała czerpane z tego różnorodne korzyści takie jak: wypracowana w ten sposób wysoka pozycja zawodowa, poczucie rozwoju i samorealizacji.

Bibliografia:

1. Babbie E., 2004, *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
2. Biegańska K., 2011, *Uciążliwość pracy jako wyznacznik jakości życia przedsiębiorców* [w:] L. Golińska, E. Bielawska-Batorowicz (red.), *Rodzina i praca w warunkach kryzysu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
3. Boguszewski R., 2013, *Wartości i normy*. Komunikat z badań BS/111/2013, CBOS, Warszawa.
4. Borkowska S., 2004, *Praca a życie pozazawodowe* [w:] S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Wyd. IPiSS, Warszawa.
5. Dudek B., Szymczak W., 2011, *Rola stresu w relacji: pracoholizm – skutki*. [w:] L. Golińska, E. Bielawska-Batorowicz (red.), *Rodzina i praca w warunkach kryzysu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
6. Fołtyn H., 2012, *Czas w życiu i pracy*, Wydawnictwo Key Text, Warszawa.
7. *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*, 2013, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
8. Grabus M., Zasadzka J., 2010, *Organizacyjne aspekty pracy ponad miarę*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 1.
9. Greenhaus H.J., Collins M.K., & Shaw D.J., 2003, *The relation between work-family balance and quality of life*, “Journal of Vocational Behavior”, vol.63.
10. Kacprzak-Choińska A., Żemigala M., 2013, *Wyzwania stojące przed rodzicami w miejscu pracy*, „Humanizacja Pracy”, D. Walczak-Duraj (red.), *Jakość życia pracownika w perspektywie work – live balance?*, nr 4 (274).
11. Kowalczyk K., 2012, *Mobilność na co dzień*. Komunikat z badań BS/104/2012, CBOS, Warszawa.
12. Lachowska B., 2012, *Praca i rodzina, konflikt czy synergia?* Wydawnictwo KUL, Lublin.
13. Łuczak E., 2009, *Droga sukcesu czy zniewolenia?* [w:] E. Łuczak (red.), *Nowe oblicza uzależnień*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn.
14. Oleksyn M., 2003, *Czas pracy w praktyce*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa.
15. Paluchowski W.J., Hornowska E., Haładziński P., Kaczmarek L., 2014, *Czy praca szkodzi? Wyniki badań nad kwestionariuszem nadmiernego obciążania się pracą*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
16. Rifkin J., 2003, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postronkowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław.

17. Robak E., 2012, *Pracoholizm jako zagrożenie działalności przedsiębiorców* [w:] J. Adamczyk, H. Hall (red.), *Zarządzanie – teoria, praktyka i perspektywy*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Rzeszowskiej, Rzeszów.
18. Robak E, Słocińska A., 2013, *Kształtowanie równowagi praca-życie wśród pracowników poprzez społeczne środowisko pracy*, „Humanizacja Pracy” D. Walczak-Duraj (red.), *Jakość życia pracownika w perspektywie work – live balance?*, nr 4 (274).
19. Rostowska T., 2009, *Małżeństwo, rodzina, praca a jakość życia*, Wydawnictwo IMPULS, Warszawa.
20. Sennett R., 2006, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA SA, Warszawa.
21. Sennett R., 2010, *Kultura nowego kapitalizmu*, Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA SA, Warszawa.
22. Swadźba U., 2012, *Wartości – pracy, rodziny i religii – ciągłość i zmiana. Socjologiczne studium społeczności śląskich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Warszawa.
23. Walczak-Duraj D., 2010, *Socjologia dla ekonomistów*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
24. Wiatrowski Z., 2008, *Wizjonerzy i realiści w kwestii teraźniejszości i przyszłości pracy człowieka* [w:] R. Gerlach (red.), *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz.
25. Witkowski S.A., Zakłada A., 2008, *Organizacyjne determinanty doświadczenia psychologicznych kosztów pracy w grupie menedżerów* [w:] J. Stankiewicz (red.), *Koncepcje zarządzania kapitałem ludzkim we współczesnych organizacjach*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra.

Determinants and Threats Associated with Working Time in the Opinions of Employees

Summary

The article presents the issues of the determinants and threats of contemporary work, with particular emphasis on the issue of working time, in the context of the performing by workers various social roles. The phenomenon of working excessively was shown with respect to the related dysfunctions and impacts disrupting the ability to balance professional and personal spheres. Issues discussed were analyzed referring to the literature of the sub-

ject, with particular emphasis research in this area and the results of nationwide surveys.

The main part of the article was devoted to the presentation of own research results based on the conducted interviews with people working professionally. The collected empirical material refers to issues such as: time and engagement devoted to work, workaholism, a sense of work-life balance.

Key words: work, working time, excessive work, work addiction, work-life balance.

Joanna Wyleżalek

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

Wydział Nauk Społecznych

Katedra Socjologii: Zakład Socjologii Ogólnej

Email: joanna_wylezalek@sggw.pl

PATOLOGICZNE MECHANIZMY WŁADZY JAKO PODŁOŻE DEZINTEGRACJI ZAWODOWEJ W ŚRODO- WISKU PRACY NA PRZYKŁADZIE PROBLEMU MOBBINGU W SZKOŁACH WYŻSZYCH

*Prawdziwa cywilizacja nie polega na sile,
ale jest owocem zwycięstw nad samym sobą,
nad mocami niesprawiedliwości, egoizmu i nienawiści,
które są zdolne zniekształcić prawdziwe oblicze człowieka*
Jan Paweł II

Abstrakt

Istotą podjętych w artykule rozważań stała się istniejąca w każdej społecznej strukturze władza, która nazbyt często staje się celem działania grup czy jednostek ze względu na swój instrumentalny charakter, a nie ze względu na możliwości jakie niesie stanowiąc nie cel sam w sobie a środek do realizacji działań zmierzających do rozwoju społecznego. Intencje aktorów organizacyjnych, posiadających władzę lub o nią zabiegających stają się w podjętej analizie kluczowe dla całokształtu zachodzących w określonych strukturach relacji. Grupy i jednostki sprawujące władzę mają bowiem niezliczone możliwości realizowania interesów- najistotniejszym problemem pozostaje to, czy interesy te są własnymi partykularnymi interesami czy interesami całej społeczności, których realizacja powoduje rozwój struktur społecznych. Mobbing w podjętej analizie traktowany jest jako patologiczny mechanizm władzy i nieformalnej kontroli, który oparty na prywatnych interesach mobbera powoduje jednocześnie dezintegrację społecznego otoczenia. Specyfika mobbingu sprowadza się bowiem do działań niszczących i agresywnych, które jednak przez dłuższy czas mogą pozostać niejawne. Artykuł traktuje o mobbingu uczelnianym, bowiem uczelnie traktowane są jako instytucje społecznego zaufania a wiedza naukowa jest, w dobie przesytu informacjami o niskiej jakości, traktowana jako najwyższa nobilitacja idei.

W związku z powyższym dbałość o właściwe relacje właśnie w tym środowisku staje się kluczowa dla rozwoju nie tylko samych uczelni, ale rozwoju struktur społecznych o szerszym zasięgu. W artykule wykorzystano dane uzyskane w wyniku prowadzonych w latach 2009-2012 wieloetapo-

wych badań prowadzonych wśród pracowników naukowo-dydaktycznych oraz dydaktycznych państwowych szkół wyższych.

Słowa kluczowe: władza, organizacja, patologiczne mechanizmy władzy, mobbing uczelniany, dezintegracja społeczna.

Wprowadzenie

Od czasów szkoły human relations kwestie związane ze znaczeniem jakości relacji w środowisku zawodowym stały się istotnym elementem rozważań socjologicznych. Odkrycie roli systemu wartości w grupie i wpływu tych wartości na efektywność pracy było momentem przełomowym, który zdecydował o dalszych badaniach wewnętrznej organizacji grupy, włącznie z badaniami problemu racjonalności ludzkich zachowań w grupach zorganizowanych. Najczęściej wskazuje się, że jedynie izolowane jednostki mogą zachowywać się racjonalnie w sensie psychologicznym, co znajduje swoje podłoże w naciskach strukturalnych. Struktura jednak jest również dziełem jednostek i pomimo, że formowanie się i krystalizacja układu statusów odbywa się na podstawie określonych oczekiwań, to ukonstytuowane pozycje i statusy nawet gdy tych oczekiwań nie spełniają, oddziałują nadal na relacje w grupie.

Istotnym problemem, który postanowiono w związku z powyższym podjąć w prezentowanym artykule, jest kwestia znaczenia relacji władzy i nieformalnej kontroli w organizacji jako podstawy strukturalnych nacisków wywieranych na członków określonych systemów. W artykule odwołano się do przeprowadzonych w latach 2009-2012 badań jakościowych i ilościowych nad zjawiskiem mobbingu uczelnianego w państwowych szkołach wyższych, który jako patologiczny mechanizm władzy i nieformalnej kontroli w organizacji wpływa negatywnie zarówno na środowisko zawodowe powodując jego dezintegrację, jak i na efektywność pracy blokując w znaczący sposób realizację zasadniczych celów, jakie system szkolnictwa wyższego stawia pracownikom naukowo-dydaktycznym i dydaktycznym. Badania oparto na klasycznej teorii gier organizacyjnych Michela Croziera i Erharda Friedberga, co stanowi dotąd nie podejmowaną perspektywę badawczą. Mobbing traktowany jest tutaj jako specyficzna gra organizacyjna, a sama organizacja jako arena starcia pomiędzy logiką systemowych celów organizacyjnych i logiką gry zespołów ludzkich. W rezultacie badań ujawniono racjonalność działań mobberów i manipulacyjny charakter ich wpływu na otoczenie społeczne, które w efekcie stosowania racjonalizacji ztraca racjonalność.

1. Organizacja i władza jako system działań

Wszystkie bardziej pogłębione analizy realnego życia ujawniły, jak złożone są zachowania ludzi będących członkami organizacji i jak bardzo wykraczają poza uproszczone modele mechanistycznej koordynacji i prosty determinizm (Dickson, Roethlisberger 1939; Blau 1955; Crozier 1967; Crozier, Friedberg 1982; Giddens 1987).

Niewątpliwie spośród całej gamy możliwych form strukturalizacji obszarów ludzkich działań organizacja jest najbardziej wyraźną i sformalizowaną a także zawsze przynajmniej częściowo zinstytucjonalizowaną i świadomie kontrolowaną formą pozwalająca badać te same, co w przypadku innych form działania zespołowego, problemy kooperacji i wzajemnej zależności aktorów dążących do zrealizowania rozbieżnych, a często nawet sprzecznych celów indywidualnych. Analizując, w tym kontekście, działania zespołowe będą stanowiły one zawsze koalicję ludzi zawiązywaną w celu rozstrzygnięcia problemów o charakterze materialnym.

Jak wskazują Michel Crozier i Erhard Friedberg, w swoich rozważaniach dotyczących ograniczeń działania zespołowego, każdy problem materialny zawiera w sobie znaczną dozę *niepewności*, czyli niezdeteminowania konkretnych sposobów jego rozwiązywania. Można, więc przyjąć, że niepewność stanowi podstawowy atut we wszelkich negocjacjach i stanowi źródło władzy. Aktorzy zdolni do kontrolowania określonych *źródeł niepewności* wykorzystują ten atut w pertraktacjach z innymi, którzy na skutek tego stają się od nich zależni. To, co stanowi niepewność z punktu widzenia problemu staje się, zatem władzą z punktu widzenia aktorów. W ten sposób stosunki między aktorami (indywidualnymi lub grupowymi) oraz między nimi a rozwiązywanymi przez nich problemami strukturalizują się w obszar władzy i zależności.

Władza jest, zatem specyficznym rezultatem wykorzystania przez aktorów odpowiednich źródeł niepewności, które kontrolują oni w strukturze danej gry, aby zapewnić sobie lepszą pozycję przy wchodzeniu w relacje i prowadzeniu negocjacji z innymi aktorami - uczestnikami tej gry.

Analizując zjawisko władzy należy zwrócić uwagę, że każde oddziaływanie jednego człowieka na drugiego człowieka w określonym zespole może zawierać w sobie elementy *szantażu i manipulacji*, ponieważ działanie zespołowe nie jest nigdy całkowicie zdeterminowane ani przez struktury ani przez panujący porządek społeczny (Crozier, Friedberg 1982: 27-28). Podstawową przyczyną rozbieżności pomiędzy wyobrażeniami o funkcjonowaniu organizacji a rzeczywistością jest fakt, że funkcjonowanie każdej organizacji zawiera w sobie zarówno sferę działań formalnych, związanych z regu-

lacjami formalno-prawnymi, jak i nieformalnej kontroli, która oparta może być, obok pozytywnych aspektów nieformalnych relacji, właśnie na szantażu i manipulacji. Słusznym wydaje się z perspektywy analizy funkcjonowania organizacji, aby obszar działań formalnych i nieformalnych traktować równoważnie - nie ma bowiem możliwości aby instytucja funkcjonowała jedynie w obszarze struktury sformalizowanej. Istotnym jest jednak jak działania nieformalne wpływają na strukturę formalną i w jakim kierunku ją modyfikują.

Bez względu na zakres analizy działania organizacji, uwzględniający mniej lub bardziej sferę niesformalizowaną, władza powinna stać się istotnym przedmiotem rozważań badaczy ponieważ działanie zespołowe jest nieustanną polityką. Uwzględnić zresztą trzeba, że same źródła władzy nie mają charakteru ściśle formalnego chociaż związane są bezpośrednio ze strukturą instytucjonalną i celami organizacyjnymi. Rzeczywiste stosunki władzy nawiązujące się wewnątrz danej organizacji nie są nigdy prostym i wyraźnym odbiciem stosunku sił i form dominacji uwarunkowanych strukturą społeczną, czy podziałem pracy. Struktura organizacyjna jest jednak czynnikiem wyznaczającym obszary, na których mogą nawiązywać się stosunki władzy oraz określającym warunki, na jakich one się odbywają.

Michel Crozier i Erhard Friedberg zaproponowali podział na typy władzy odpowiadające szczególnie charakterystycznym dla organizacji źródłom niepewności: 1) *władza ekspercka* - wynikająca z opanowania szczególnych umiejętności lub z określonej specjalizacji funkcjonalnej, ekspert, który potrafi rozwiązywać ważne dla organizacji problemy ma pozycję zdecydowanie korzystniejszą w negocjacjach; 2) *władza związana z kontrolą powiązań organizacji z jej otoczeniem* - otoczenie, a ściślej mówiąc te segmenty otaczającego organizację społeczeństwa, z którymi jest ona powiązana, są dla niej zawsze potencjalnym źródłem perturbacji w jej wewnętrznym funkcjonowaniu, stanowiąc nieuniknioną sferę niepewności: zdolność kontrolowania otoczenia jest więc istotna dla funkcjonowania organizacji; 3) *władza wynikająca z dostępu do kanałów komunikacyjnych oraz do określonych typów informacji* - powstaje w rezultacie wykorzystanie przez aktorów miejsca i pozycji zajmowanych w procesie samego funkcjonowania organizacji i związana jest z dysponowaniem informacjami ważnymi dla możliwości działania partnerów; wokół utrzymania i transmisji informacji potrzebnych dla każdej ze stron powstają procesy negocjacji, czy przetargu; 4) *władza wynikająca z ogólnie obowiązujących reguł organizacyjnych* - jest, w większym stopniu niż pozostałe, konstrukcją sztuczną i może być rozumiana, jako odpowiedź dyrekcji na problemy wynikające z istnienia trzech pozostałych źródeł władzy; dotyczy przede wszystkim formułowania przepi-

sów, co również nie ma charakteru jednokierunkowego ponieważ nawet jeśli przepisy ograniczają swobodę działania podwładnych to pełni taką samą funkcję w stosunku do subiektywizmu kierowników (Crozier, Friedberg 1982: 81-89).

Jak wynika z powyższego podziału jedynie jedno źródło władzy wynika z obowiązujących reguł formalnych, pozostałe są natomiast zakorzenione w strukturach instytucjonalnych ale nie są bezpośrednio związane z formalnymi regulacjami, chociaż mogą na nie wpływać.

Równie istotnym w obszarze zrozumienia logiki działań systemowych jest charakter przyjmowanych przez aktorów organizacyjnych strategii działania (Crozier, Friedberg 1982: 90-91). Strategie działania przyjmowane przez aktorów organizacyjnych zawierają w sobie dwa przeciwstawne i komplementarne aspekty: 1) *unikanie ograniczeń swobody własnej* - strategia defensywna, której podstawowym celem jest poszerzanie marginesu swobody organizacyjnej poprzez własny rozwój; 2) *dążenia do ograniczenia swobody działań innych uczestników* - strategia ofensywna, która w obszarze patologii organizacyjnej, stosowana może być jako narzędzie manipulacji i „zniechęcania” do działań rozwojowych, natomiast w obszarze działań etycznych stanowić może środek kontroli tych aktorów, którzy działania nieetyczne traktują jako normę organizacyjną.

Istotnym jest, że znaczenie i ważność każdego z aspektów zmienia się w przestrzeni i czasie w zależności od sytuacji działania oraz od atutów, jakimi aktor dysponuje.

Założyć należy, że aktorzy nie posiadający silnych atutów organizacyjnych ani możliwości zdobycia tych atutów, czyli aktorzy o niskim poziomie kompetencji organizacyjnych, dla poszerzania własnego marginesu swobody stosować będą przede wszystkim manipulacje ograniczające działania aktorów o wyższych potencjałach a w sytuacji, gdy na podstawie przyjętych strategii, zdobędą oni formalną władzę podstawą ich działania, obok manipulacji w sferze nieformalnej, stanie się przymus w sferze formalnej a nie negocjacje, jak ma to miejsce w przypadku autorytetu władzy.

Tak więc formalne i nieformalne reguły gier określają możliwości wygranych i przegranych. Określona konfiguracja stosunków interpersonalnych oraz przyjmowane przez aktorów strategie działania tworzą rzeczywistą ośnowę życia organizacyjnego, łącząc rozbieżne z natury cele poszczególnych aktorów i nadając im wymiar społeczny. Charakter dominujących w organizacji strategii wyznacza natomiast typ kultury organizacyjnej, która może sprzyjać rozwojowi instytucji bądź być dysfunkcjonalna w odniesieniu do celów organizacyjnych.

W tym sensie kluczowym staje się problem patologicznych mechanizmów władzy i nieformalnej kontroli w zinstytucjonalizowanych strukturach społecznych.

2. Patologiczne mechanizmy władzy

W każdej organizacji społecznej toczy się walka o cenne zasoby takie jak władza, prestiż czy pieniądze. Każde z wymienionych dóbr ma również wartość instrumentalną, a więc można je wymienić na inne cenione dobra, a na obecnym etapie społecznego rozwoju walka o nie jest nieodłącznym elementem wewnątrzorganizacyjnej polityki, która odbywa się za pośrednictwem określonych strategii.

Władza jest dobrem społecznym specyficznym ponieważ występuje we wszystkich relacjach społecznych: w mikrostrukturach jest podstawą relacji pomiędzy jednostkami lub pozycjami społecznymi, w makrostrukturach jest natomiast podstawą dominacji w relacjach gospodarczych między państwami. Podstawowym problemem w dyskursie poświęconym zagadnieniom władzy, powinna stać się według wielu badaczy, kwestia intencji działań podejmowanych w ramach relacji władzy zarówno w wymiarze mikro- jak i makrostrukturalnym, czyli kwestie „zakulisowe” dotyczące określonych interesów (Pietrowicz, Stankiewicz 2012). Chociaż niektóre klasyczne już dzisiaj analizy władzy nie uwzględniają w wystarczającym wymiarze owych intencji (Clegg 1989: 39, 41-46), to należy również zwrócić uwagę, że już Max Weber sformułował swoją definicję władzy uwzględniając znaczenie woli sprawującego władzę, co w istotny sposób związane jest z intencją (Weber 1922/2002: 39).

Nawiązując do owej klasycznej definicji, zwrócić należy uwagę, że wola może być przeprowadzona na trzy zasadnicze sposoby: 1) *poprzez narzucanie własnej woli* - czyli egzekwowanie określonych zachowań nawet wbrew czyjejś woli lub też zdolność do niewykonywania czynności, których ktoś żąda (Weber 1922/2002: 39); 2) *poprzez przeprowadzanie własnej woli dzięki definiowaniu zagadnień* - czyli definiowanie zagadnień, które należy rozważać, ale również blokowanie zagadnień, których rozważanie może być niebezpieczne z punktu widzenia sprawowania i utrzymania władzy (Bachrach, Baratz 1963: 641); 3) *poprzez przeprowadzanie własnej woli dzięki definiowaniu pragnień* - czyli sprawowanie władzy poprzez kształtowanie oczekiwań i pragnień jednostek (Lukes 1974: 23).

Narzucanie własnej woli w relacji władzy nie musi być zjawiskiem negatywnym, zwłaszcza jeśli struktura społeczna znajduje się w sytuacji deformacji, wynikającej z dominacji atmosfery permissywności lub też, przeciwnie punitywności. Przywódca, którego podstawową intencją jest przywró-

cenie w społeczeństwie stanu równowagi i rozwój społeczny musi bowiem dysponować środkami przymusu, jeśli negocjacje i przekonywanie do zmiany postaw nie mogą być w danym momencie efektywne.

Inaczej sytuacja kształtuje się w przypadku analizowania problemu definiowania zagadnień, gdzie zwrócić należy uwagę na jednostronność w procesie kształtowania zbiorowej świadomości, czyli na to, jakim zniekształceniom jest celowo poddawany proces postrzegania rzeczywistości oraz jakie działania służące utrzymaniu tych deformacji są podejmowane. Analizując, więc dominujące wartości i procedury organizacyjne czy polityczne można wykryć, które osoby i jakie grupy zyskują na utrzymywaniu zniekształceń postrzegania rzeczywistości, a które w wyniku ich występowania są upośledzone. Można również, analizując władzę z tej perspektywy, odkryć sposób, w jaki osoby i grupy zainteresowane utrzymaniem „*status quo*” starają się ograniczyć proces podejmowania decyzji do bezpiecznych, z ich punktu widzenia, kwestii. Największe możliwości blokowania wejścia „niewygodnych” zagadnień do zbiorowej świadomości mają te osoby i grupy, które już zyskały władzę, co oznacza, że obecny układ władzy będzie podtrzymywany i reprodukowany. Limitowanie informacji nigdy nie jest zjawiskiem etycznym ponieważ pozbawia podwładnych możliwości dokonywania wolnych wyborów, o co zresztą chodzi w tym przypadku określonym grupom interesu.

Porównując sprawowanie władzy przez definiowanie zagadnień ze sprawowaniem władzy przez definiowanie pragnień, można wyodrębnić istotną różnicę, która nakazuje traktowanie drugiej formy jako jeszcze bardziej cynicznej. W pierwszym przypadku jednostka lub grupa zdaje sobie sprawę z tego, że istotne dla niej problemy nie są obecne w dyskursie, ale nie może ich do niego włączyć ze względu na uświadomione ograniczenia. W drugim przypadku jednostka lub grupa nie może włączyć do dyskursu ważnych dla siebie kwestii, gdyż nie zdaje sobie sprawy z ich istnienia oraz z tego, że w obecnej formie dyskurs ją dyskryminuje. Tak więc dana osoba ulega władzy nie dlatego, że otrzymała takie polecenie i nie dlatego, że jej punkt widzenia jest wyłączony z publicznej debaty i uznany za nieuprawniony, ale dlatego, że wydaje jej się, że robi to, czego chce. Taki sposób sprawowania władzy jest oczywiście szczególnie wyrafinowany, ponieważ przez pryzmat własnych interesów jednostki i grupy sprawujące władzę definiują, co jest prawdą a co za nią nie może być uznane. Jest on również skuteczny, ponieważ w rezultacie może odwoływać się do „zdrowego rozsądku” jednostek i grup manipulowanych. (Hensel, Ramus 2006: 66).

Obydwie formy przeprowadzania własnej woli uznać należy zatem za patologiczne mechanizmy władzy.

Chociaż władza nie musi być zjawiskiem wartościowanym negatywnie a polityka nie musi się opierać o manipulację społeczną, to jednak często stosunki władzy oparte są o patologiczne mechanizmy, zwłaszcza w tych strukturach gdzie zakorzeniła się anomia społeczna. Przyjmując, w pewnym uproszczeniu, że uniwersalną prawidłowością etycznych relacji władzy jest działanie ukierunkowane na społeczny rozwój a nie na partykularne interesy określonych grup społecznych, patologiczne mechanizmy władzy związane będą zawsze z wymierną szkodą określonych zbiorowości podczas, gdy etyka w relacjach władzy prowadzić będzie do zrównoważonego rozwoju wszystkich grup wywiązujących się z umowy społecznej na zasadach określonych przez uczestników systemu.

Według niektórych analityków, niedostatek rzeczywistej analizy relacji władzy w organizacji sprowadza się, do tego właśnie, że większość autorów podejmujących zagadnienia władzy organizacyjnej pisze raczej o tym jak organizacja powinna funkcjonować, a nie jak funkcjonuje, ponieważ analiza rzeczywistości organizacyjnej mogłaby prowadzić do demoralizacji i kontestacji (Hensel, Ramus 2006: 67).

Jednym z pierwszych, który podjął temat występowania zjawisk patologicznych czyniąc je obiektem refleksji naukowej, był Emile Durkheim, który to co normalne i co patologiczne ujął zarówno w kryteriach jakościowych jak i ilościowych (Durkheim 2000: 132-133). Niektórzy autorzy przyjmują, że praktycznie każde ze zjawisk społecznych posiada swego rodzaju "awers i rewers". Każda forma pozytywnej aktywności człowieka rodzi obszar, będący jej negatywnym odbiciem. W związku z tym dewiacja pojawiająca się w polu polityki, czyli walki o władzę, jest ściśle połączona z każdym działaniem mającym tam miejsce.

Tym, co różni polityczny obszar patologii od pozostałej patologii społecznej, to czynnik ilościowy i jakościowy. Najczęściej zjawiska destrukcji w obszarze polityki dotyczą większą ilość podmiotów w sposób bezpośredni, a zwłaszcza pośredni. W odniesieniu do jakości zjawiska wejście patologii w obszar polityki dotyczy procesu dystrybucji dóbr mającego miejsce przez publiczny mechanizm władzy. Pole polityczności obejmuje wszelkie zachowania wiążące się z walką o władzę, zabiegami o jej utrzymanie, czy też działaniami skierowanymi - wpływającymi na procesy decyzyjne w jej obrębie. Te elementy przesądzają o polityczności bądź nie, decyzji, czy też działań. Zjawiska społeczne mające dewiacyjny charakter mogą nabrać politycznego charakteru, o ile ze względu na skalę, intensywność czy też konsekwencje wkroczą w pole polityki. Jednocześnie większość zjawisk, które moglibyśmy zaliczyć do patologicznych w polityce, ma miejsce i taki sam charakter, poza obszarem polityczności, czyli poza działaniami hierarchicznych struktur

formalnych (Młyniec 2008: 77-87). Dotyczy to takich zjawisk jak: korupcja, klientelizm, oszustwo, przemoc, manipulacja, dyskryminacja czy mobbing.

Mobbing, jako specyficzna gra organizacyjna, nie jest zatem konstruktem charakterystycznym tylko dla konkretnego typu społecznej struktury, nie istnieje też w całkowitej izolacji od społecznego otoczenia organizacji, zarówno tego bliższego- właściwego jak i dalszego, rozumianego tutaj, jako całokształt kulturowych uwarunkowań.

Analizując dostępne w tym obszarze dane zwrócić należy uwagę, że mobbing jest grą opartą na patologicznych mechanizmach władzy występujących na różnych poziomach społecznej organizacji.

3. Mobbing uczelniany jako patologiczny mechanizm władzy

Charakterystyka mobbingu

Po wielkim poruszeniu, jakie miało miejsce w związku z wprowadzeniem pojęcia *mobbing* do Kodeksu Pracy, nastąpiła w ostatnim czasie refleksja nad problemami, które wiążą się z proponowanymi rozwiązaniami prawnymi. Według istniejących danych problem mobbingu nie tylko nie został rozwiązany, ale stale się pogłębia. Często spotykaną reakcją na mobbing jest bagatelizowanie tego problemu przez aktorów organizacyjnych zobowiązanych przepisami prawa do przeciwdziałania mobbingowi. Niewątpliwie brak odpowiednich procedur przeciwdziałania temu istotnemu społecznemu problemowi oraz przewlekłość postępowania sądowego w sprawach o mobbing, która związana jest również z brakiem jasno określonych uwarunkowań tego zjawiska, umożliwia takie postawy.

Do polskiego i światowego prawodawstwa przeniknęły przede wszystkim definicje objawowe oparte na badaniach Heinza Leymanna, który określił mobbing jako wrogą i nieetyczną komunikację między jednym pracownikiem lub ich grupą a innym pracownikiem, który został zepchnięty do pozycji obronnej i pozbawiony pomocy. Działania te zdarzają się często, co najmniej raz w tygodniu i co najmniej przez pół roku, z powodu których maltretowanie kończy się znacznym umysłowym uszkodzeniem i ubóstwem wynikającym z urazów psychicznych powodujących niezdolność obrony dotychczasowego miejsca pracy i znalezienia nowego zatrudnienia (Leymann 1993: 21). Definicje mobbingu wielu innych badaczy problemu, pojawiające się w polskiej i światowej literaturze, również bazują na symptomach zjawiska nie wskazując jego uwarunkowań (m.in. Grabowska 2003: 9-10, Hirigoyen 2002: 52; Szewczyk 2002: 10).

W rezultacie w czasach, gdy manifestuje się głośno brak zgody na wszelką jawną agresję i nietolerancję problem agresji ukrytej, zwykle celowo niedostrzeganej lub umiejętnie kamuflowanej i w związku z tym niewidocz-

nej, pozostaje nierozwiązany. Tymczasem mobbing, w swojej istocie, jest jedną z najbardziej destrukcyjnych form międzyludzkiej agresji związanej z patologicznymi mechanizmami władzy i nieformalnej kontroli w organizacjach.

Niestety, jak wskazują prowadzone badania nad problemem mobbingu uczelnianego (Wyleżałek 2012) mobbing jest grą organizacyjną tolerowaną również w niektórych środowiskach akademickich. Wśród respondentów, z którymi przeprowadzono wywiady, nikt nie wskazał na zdecydowaną i efektywną interwencję położonych w sytuację mobbingu. W badaniach ankietowych sytuacja wyglądała już nieco odmiennie, co wskazuje, że obok systemów patologicznych, istnieją środowiska akademickie, w których stosowanie przemocy psychicznej jest potępiane. Wydaje się więc, że pojawia się w środowisku akademickim świadomość faktu, iż akceptacja lub bierność wobec tego rodzaju aberracji utrwala charakter reakcji i prowadzi do wbudowania mobbingu w kulturę organizacyjną, co przestaje służyć całej organizacji.

Występujące w środowisku akademickim działania mobbingowe można natomiast podzielić na kilka grup, które są zbliżone do mobbingu występującego w innych środowiskach zawodowych, z tym jednak zastrzeżeniem, że mobbing uczelniany często związany jest ze źródłami niepewności wynikającymi z eksperckiej wiedzy, czyli tego obszaru, który wyznaczony jest, w przypadku uczelni, celami istnienia organizacji. Ze względu na posiadane możliwości manipulacji innymi ludźmi wynikające z posiadanej wiedzy, mobberzy potrafią działania mobbingowe w strukturach akademickich doprowadzić do perfekcji, osiągając tym samym efekt albo szybkiej konformizacji zachowania aktora w taki sposób, że zostaje on pozbawiony twórczego potencjału, albo jego eliminacji ze środowiska zawodowego.

Do strategii mobbingowych zalicza się w środowisku akademickim przede wszystkim:

1) dyskredytowanie osoby lub nieuzasadnioną krytykę jego pracy; 2) rozpowszechnianie nieuzasadnionych, złośliwych plotek, anonimów, często na tematy osobiste, np. o braku zrównoważenia, niewłaściwych cechach charakteru, o chorobie psychicznej, niewykonaniu obowiązków, których nie przydzielono, albo zablokowano wykonanie - mimo przydziału; 3) publiczne upokarzanie np. wobec studentów, innych pracowników, na zebraniach naukowych itp.; 4) ignorowanie pracownika przy tworzeniu zespołów badawczych, dydaktycznych, przy nagradzaniu itp.; 5) przydzielaniu pracownikowi obowiązków poniżej, albo powyżej jego kwalifikacji lub takich, których nie może wykonać np. zlecenie asystentowi wykładów na poziomie merytorycznej wiedzy profesora, przydzielanie profesorom zajęć poniżej ich kompeten-

cji; 6) wydawanie sprzecznych poleceń lub poleceń niezgodnych z prawem, zlecanie wykonania prac bezsensownych, odbieranie prac wcześniej zadanych/uzgodnionych do wykonania; 7) nieudzielanie informacji np. o przydziale zajęć dydaktycznych, a następnie oskarżanie, że zajęcia nie zostały przeprowadzone; 8) nieuzasadnione zarzuty o brak etyki, o negatywne oddziaływanie na kolegów, studentów, bez wykazania zasadności zarzutów; 9) nieuzasadnione zarzuty o brak kwalifikacji, bez wykazania zasadności zarzutów; 10) wymuszanie dopisywania innych pracowników do wykonywanej jednoosobowo pracy aby np. pomniejszyć rolę, osiągnięcia; 11) wyszydzanie pracownika, groźby ustne, zastraszanie np. zwolnieniem z pracy, czy też bezpodstawną negatywną oceną; 12) grożenie przemocą fizyczną. (Por. Wieczorek 2009: 17-20)

Lista działań mobbingowych stosowanych na uczelniach jest o wiele dłuższa, nie sposób natomiast wymienić wszystkich używanych strategii mobbingowych, ponieważ zależą one przede wszystkim od możliwości i „kreatywności” mobberów.

Istotnym jest, w kontekście dotychczasowych rozważań, że na mobbing uczelniany narażone są określone kategorie jednostek.

Charakterystyka jednostek mobbowanych

Najbardziej narażone na mobbing uczelniany są jednostki zagrażające kontroli określonych, cenionych w organizacji źródeł niepewności, czyli przede wszystkim ci aktorzy organizacyjni, którzy wyłamują się z systemu na podstawie własnych naukowych potencjałów oraz umiejętności identyfikacji gier rozbieżnych z celami istnienia organizacji i jawnym sprzeciwem wobec nieetycznych postaw. Jednostki zdolne oraz entuzjastycznie nastawione do pracy, które identyfikują i krytykują działania nieetyczne stają się najczęściej ofiarami mobbingu. Na uczelniach wyższych, gdzie awans zawodowy związany jest z awansem naukowym, atuty związane z rozwojem naukowym mogą stanowić zagrożenie dla kontroli źródeł niepewności wynikających z ogólnie obowiązujących reguł organizacyjnych, czyli stanowią zagrożenie dla aktorów sprawujących określone funkcje zwłaszcza wówczas, kiedy własne cele tych aktorów odbiegają w znaczący sposób od celów organizacyjnych a zakres posiadanych kompetencji merytorycznych i możliwości własnego rozwoju jest istotnie ograniczony własnymi możliwościami.

Uzyskane dane w czasie prowadzonych w latach 2009-2011 wywiadów (21 respondentów), dotyczące subiektywnie odbieranych przyczyn własnej sytuacji przez osoby mobbowane, wskazują na sukcesy zawodowe i jawny brak zgody na działania nieetyczne i niemoralne jako źródło problemów.

Do przyczyn związanych z własnymi sukcesami zawodowymi wliczono:

1) wyższe od większości współpracowników kwalifikacje i bardzo dobrą znajomość przedmiotów kierunkowych; 2) próbę zdobycia wyższego tytułu naukowego; 3) szybki rozwój naukowy; 4) publikacje monografii i artykułów; 5) zdobycie i realizację grantów zewnętrznych; 6) zagraniczny staż; 7) dobry kontakt ze studentami.

Wśród przyczyn związanych z jawnym brakiem zgody na działania nieetyczne i niemoralne wymieniano niezgodę na działania: 1) dotyczące innych współpracowników; 2) dotyczące studentów; 3) dotyczące zarządzania zasobami materialnymi wydziału/uczelni; 4) dotyczące nepotyzmu; 5) dotyczące korupcji; 6) dotyczące nieuczciwej konkurencji.

Określono zatem, że najczęściej przyczynami podejmowania strategii mobbingowych wobec określonych aktorów jest posiadanie przez nich tych atutów organizacyjnych, które powinny być na uczelniach szczególnie cenione oraz brak zgody na uczestnictwo w grach, lub brak tolerancji wobec takich gier, które zagrażają celom istnienia organizacji. Dane te potwierdzone zostały w badaniach ilościowych, gdzie zarówno jednostki mobbowane, jak i obserwatorzy mobbingu podawali podobne przyczyny jako inicjujące działania mobbingowe (Wyleżalek 2012: 180-181).

Mobbing odbija się destrukcyjnie nie tylko na tych aktorach, którzy go doświadczają.

Wypacza on osobowość również tych aktorów, którzy podejmują strategie mobbingowe w wyniku manipulacji mobbera, inicjującego i kierującego procesem.

Charakterystyka mobberów

Bezwzględność i cechy osobowościowe mobberów - manipulatorów, na które wskazywali badani pozwalają wnioskować, że inicjującymi działania mobbingowe są aktorzy o dysocjalnych cechach osobowości. Działania mobberów polegające na manipulacji otoczeniem społecznym oparte są na braku empatii i odruchów moralnych oraz kalkulatywnym typie relacji interpersonalnych opartych na przydatności innych do własnych celów.

Margaret S. Stockdale wskazuje, że: *ważnym elementem facylitującym zachowania sprawcy mobbingu jest posiadana władza lub potrzeba posiadania władzy oraz negatywne motywacje korelujące z rywalizacyjnym sposobem funkcjonowania, takie jak zawiść czy zazdrość. Wśród cech temperamentalnych i osobowościowych wskazuje się także na wysoki poziom agresji i impulsywność w sytuacji krytyki* (Stockdale 1993: 84) Spostrzeżenia powyższe potwierdzają badani respondenci wskazując jednocześnie, że mobberzy

potrafią umiejętnie pozyskiwać sympatię innych aktorów organizacyjnych, jeśli ci są im przydatni do realizacji własnych strategii. Ponadto manipulator po mistrzowsku operuje słowem wykorzystując etykę, jako narzędzie kreowania swojego wizerunku, posługuje się nieodomówieniami i półprawdami, wykorzystuje nieporozumienia na swoją korzyść, co uniemożliwia, przynajmniej do pewnego momentu, właściwe odczytanie rzeczywistych intencji.

Aktorzy organizacyjni z dyssocjalnym zaburzeniami osobowości posiadają przy tym zazwyczaj wyższy niż przeciętnie poziom inteligencji operacyjnej, co umożliwia im skuteczność podejmowanych strategii. Ich zdolności intelektualne ograniczają się jednak przede wszystkim do przewidywania działań innych aktorów i manipulowania otoczeniem. Nie posiadają oni w związku z tym zazwyczaj istotnej kontroli nad źródłami niepewności wynikającymi z wiedzy eksperckiej, co inicjuje mobbing wobec aktorów organizacyjnych kreatywnych i zdolnych.

W związku z powyższym najistotniejsza dla optymalnego funkcjonowania wszystkich struktur organizacyjnych, z uczelniami wyższymi łącznie, powinna być strategia doboru kadry zarządzającej oparta na podstawach merytokratycznych. Społeczna przydatność, związana z jednej strony z jednostkowymi potencjałami, a z drugiej strony nakazująca ich konstruktywne wykorzystanie dla rozwoju społecznych organizacji, stanowić powinna główny wskaźnik dla ustalania zasobu przywilejów, na czele z władzą.

Sytuacja na wielu uczelniach wyższych wygląda jednak zgoła odmiennie. Uzyskane w trakcie wywiadów i badań ankietowych informacje wskazują, że nadmierna hierarchiczność struktur organizacyjnych bywa wykorzystywana do samoreprodukcji władzy formalnej. Oznacza to najczęściej, że określone strategie uruchamiają mechanizmy prowadzące do utrwalania władzy określonych aktorów bez względu na zakres, w jakim realizują oni cele organizacyjne. Fasadowość demokracji w niektórych wyższych uczelniach, stanowi bardzo istotny problem systemu szkolnictwa wyższego, ponieważ w tak funkcjonujące „demokracje” umiejętnie wpisują się dyssocjalni aktorzy, którzy bez problemu są w stanie oszukać własne otoczenie i działając tylko dla własnych partykularnych interesów, zdobyć władzę. W tym przypadku interesy całej organizacji są poważnie zagrożone, ponieważ dyssocjalny aktor posiadając władzę wynikającą z ogólnie obowiązujących reguł organizacyjnych wykorzystuje tę władzę do zwiększania swojej przewagi, kosztem innych. Zanim inni aktorzy organizacyjni odczytają właściwie intencję manipulatora dochodzi już do zaburzenia relacji pracowniczych, a bardzo często do zablokowania rozwoju struktur organizacyjnych. Dla dyssocjalnych aktorów rozwój organizacji, a więc również stwarzanie właściwego klimatu dla rozwoju naukowego, jest całkowicie bez znaczenia. Jedyna ich

aktywność związana jest z poszerzaniem własnego marginesu swobody organizacyjnej kosztem innych aktorów, czyli z zastosowaniem ofensywnych strategii na czele z mobbingiem.

Wysoka efektywność podejmowanych przez ten typ aktorów strategii powoduje ponadto przejmowanie mechanizmów postępowania przez innych aktorów „podatnych” na dyssocjalne zaburzenia. Będąc wcześniej narzędziami w rękach manipulatora często sami stają się mobberami. Założyć również należy, że po wielu latach stosowania określonych strategii, ostatecznie zmienia się również struktura ich osobowości. Jest to, więc swoiste społeczne „dziedziczenie” zaburzeń.

Sytuacja obecności strategii mobbingowych w strukturach uczelniowych oraz brak dostatecznej społecznej reakcji na ten istotny problem jest tym bardziej niepokojąca, gdy uwzględnimy skalę problemu.

Skala problemu

Prowadzone badania ankietowe oparte były o kwestionariusz ankiety opracowany z wykorzystaniem wskaźników mobbingu zaczerpniętych z kwestionariusza LIPT - *Leymann Inventory of Psychological Terror* oraz danych uzyskanych z przeprowadzonych badań jakościowych. Kwestionariusz został bezpośrednio rozdyskrebowany przez ankieterów wśród 1260 wylosowanych respondentów. Skonstruowano próbę możliwie zróżnicowaną, uwzględniającą takie aspekty jak: typ uczelni, obszar nauki respondenta, stopień naukowy respondenta (Wyleżałek 2012: 120-123). Skala zwrotu wyniosła 49,7 proc. (n=626).

Ustalając skalę mobbingu przyjęto, mierniki bardziej rygorystyczne niż w szwedzkim pierwowzorze. Wynikało to z konieczności uwzględnienia innych wskaźników częstotliwości niż w oryginalnym kwestionariuszu LIPT, co związane jest ze specyfiką pracy kadry naukowo - dydaktycznej i dydaktycznej wyższych uczelni. Określeniom umieszczonym w ankiecie autorstwa Heinza Leymanna: *codziennie, prawie codziennie, raz w tygodniu, kilka razy miesięcznie, rzadziej, nigdy*- odpowiadają zwroty: *zawsze, prawie zawsze, często, czasami, rzadko, nigdy*. Ponieważ granice użytych określeń nie są tak ostre jak w przypadku oryginalnego kwestionariusza LIPT, postanowiono dla rzetelności wyników przyjąć mierniki, według których mobbing występuje wówczas, gdy którakolwiek z podanych strategii mobbingowych ma miejsce „zawsze” lub „prawie zawsze”, przez co najmniej pół roku i stosowana jest przynajmniej przez 2 osoby.

W związku z tym zaakcentowano również zbiorowy charakter działań mobbingowych i przyjęto, że w mobbingu uczestniczyć muszą co najmniej trzy osoby. W diadzie bowiem nie istnieje możliwość manipulacji otocze-

Obserwo- wane		Strategie	Doświadczane					
Tak	Nie		Zaw- sze	Prawie zawsze	Często	Czasami	Rzad- ko	Nigdy
227	278	Krytyczne gesty oraz spojrzenia o negatywnej treści	1	4	33	82	139	337
296	215	Napomknięcia, bez uwag bezpośred- nich	1	5	45	108	189	241
2. IZOLACJA SPOŁECZNA								
209	307	Brak rozmów	2	6	40	59	121	367
257	260	Unikanie kontaktu	1	6	34	94	146	317
63	438	Zaangażowanie do zadań na stanowi- sku pracy, na któ- rym osoba jest izolowana	0	1	8	21	38	503
35	480	Zakaz przełożo- nych rozmawiania z Panem/ią	2	0	2	16	20	547
159	349	Ignorowanie obec- ności	3	1	11	50	96	427
21	486	Pisemne groźby lub pogróżki	1	1	0	4	14	565
3. ZADANIA ZAWODOWE								
137	366	Brak jakichkol- wiek zadań w pra- cy	5	3	17	36	69	453
205	297	Przydzielanie za- dań bezsensow- nych	5	10	38	87	144	310
55	441	Przydzielanie za- dań niezgodnych z prawem	0	1	6	25	32	516
44	454	Przydzielanie za- dań zagrażających zdrowiu	0	0	7	23	32	521
235	268	Przydzielanie za- dań poniżej kom-	5	10	36	107	126	309

Obserwo- wane		Strategie	Doświadczane					
Tak	Nie		Zaw- sze	Prawie zawsze	Często	Czasami	Rzad- ko	Nigdy
		petencji						
177	321	Przydzielanie zadań powyżej kompetencji	1	1	17	57	118	386
182	314	Ciągle przydzielanie nowych zadań	5	7	74	82	115	304
37	455	Otrzymywanie zadań obraźliwych	0	3	4	8	20	547
86	414	Rozliczanie z zadań nieprzydzielonych	0	1	8	36	73	467
138	353	Odbieranie prac wcześniej zadanych	3	3	13	41	95	423
206	305	Wymuszanie dopisywania innych pracowników do pracy wykonanej jednoosobowo	3	10	30	57	82	408
233	270	Ignorowanie przy tworzeniu zespołów zadaniowych, nagradzaniu	10	16	38	98	131	300
		4. PONIŻANIE W ŚRODOWISKU ZAWODOWYM						
292	219	Negatywne obmawianie	5	7	42	105	139	293
237	271	Rozpowszechnianie plotek	2	7	32	98	116	333
191	319	Ośmieszanie przed współpracownikami lub/i studentami	1	4	16	51	83	436
54	450	Oskarżenia o chorobę psychiczną	0	0	2	5	8	570
8	495	Zmuszanie do poddanie się bada-	0	0	1	0	1	584

Obserwo- wane		Strategie	Doświadczane					
Tak	Nie		Zaw- sze	Prawie zawsze	Często	Czasami	Rzad- ko	Nigdy
		niom psychia- trycznym						
22	482	Wyśmiewanie ułomności	0	0	2	3	7	574
69	436	Naśladowanie zachowania lub głosu, aby osobę ośmieszyć	0	0	1	7	26	551
120	383	Atakowanie poglą- dów politycznych. lub religijnych	2	3	9	33	53	487
52	450	Atakowanie lub ośmieszanie po- chodzenia	1	1	5	8	18	551
82	416	Przydzielanie prac naruszających wiarę we własne możliwości- głów- nie zadań niezgod- nych z kwalifika- cjami	1	2	8	20	60	486
147	362	Błędna ocena pra- cy formułowana z premedytacją	2	4	13	51	93	426
247	265	Kwestionowanie decyzji	3	5	22	71	183	306
39	465	Wyzywanie obsce- nicznymi lub poni- żającymi w inny sposób, wyzwii- skami	1	0	0	8	17	560
50	459	Propozycje seksu- alne lub inne for- my seksualnego molestowania	0	0	1	9	15	561
		5. PRZEMOC I ZAGROŻENIE PRZEMOCĄ						

Obserwo- wane		Strategie	Doświadczane					
Tak	Nie		Zaw- sze	Prawie zawsze	Często	Czasami	Rzad- ko	Nigdy
36	470	Zmuszanie do prac szkodzących zdro- wiu	0	0	3	10	29	545
23	481	Zmuszanie do prac szkodzących zdro- wiu, pomimo złego stanu Pana/i zdro- wia	0	0	1	9	20	557
9	496	Groźby fizyczną przemocą	0	0	0	1	3	581
107	398	Stosowanie "łā- godnych" form przemocy- presji, aby dać Panu/i nauczkę	0	1	9	31	65	482
7	493	Fizyczne szykano- wanie	0	0	0	1	3	581
41	463	Powodowanie kosztów po Pana/i stronie, aby Panu/i zaszkodzić	1	0	6	11	24	546
14	489	Wywoływanie szkód w Pana/i domu lub na sta- nowisku pracy	0	0	2	3	11	568
11	490	Seksualne ręko- czyny	0	0	0	1	3	578

Źródło: badania własne: Wyleżalek Joanna, 2012, *Mobbing uczelni* jako problem społeczny. Specyfika, uwarunkowania organizacyjne oraz konsekwencje przemocy w miejscu pracy na przykładzie szkół wyższych, Wydawnictwo SGGW, Warszawa, s. 197-200.

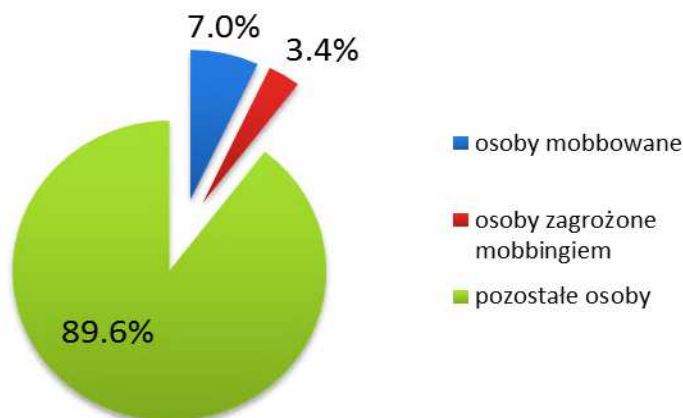
Badanie pozwoliły ustalić skalę problemu mobbingu na uczelniach wyższych, ale jednocześnie ujawniły złożoność problematyki dotyczącej za-

burzonych relacji interpersonalnych w sytuacji, kiedy zaburzeń tych nie można jeszcze ujmować w kategoriach mobbingu.

Z uzyskanych danych wynika, że wśród pracowników naukowo- dydaktycznych i dydaktycznych państwowych uczelni wyższych, co dziesiąta osoba jest mobbingowana lub zagrożona mobbingiem.

Wykres 1

Mobbing i zagrożenie mobbingiem



N= 626

Źródło: badania własne. Wyleżalek Joanna. 2012: *Mobbing uczelniany jako... op.cit.* s. 146.

Ustalono, według przyjętych kryteriów, że mobbingowanych było 7 proc. respondentów (n=44) a 3,4 proc. respondentów było zagrożonych mobbingiem (n=21).

W związku z tym w badanym środowisku co dziesiąta osoba była mobbowana lub bezpośrednio zagrożona mobbingiem. Posiadając wiedzę na temat destrukcyjności mobbingu również dla aktorów organizacyjnych, którzy nie uczestniczą bezpośrednio w strategiach mobbingowych, wskaźnik ten określa alarmującą skalę zjawiska. Sytuacja zagrożenia mobbingiem została również jasno zdefiniowana (Wyleżalek 2012: 146).

Spośród wszystkich respondentów 89,6 proc., czyli 561 osób nie doświadczyło mobbingu, ani nie było nim zagrożone, jednak spośród tej grupy 6,6 proc. czyli 37 osób obserwowało mobbing stosowany wobec innych pracowników naukowo-dydaktycznych lub dydaktycznych. Do grupy osób obserwujących mobbing zaliczono tych respondentów, którzy zaznaczyli, w co najmniej połowie przypadków wymienionych strategii mobbingowych, że byli świadkami ich stosowania.

W związku z tym z mobbingiem, doświadczanym lub/i obserwowanym, oraz z bezpośrednim zagrożeniem tym zjawiskiem zetknęły się w państwowych szkołach wyższych 102 osoby, co stanowi 15,6 proc. badanej populacji.

Traktując mobbing jako patologiczny mechanizm władzy i nieformalnej kontroli w organizacji zagadnieniem otwartym pozostaje pytanie o charakter stosowanych w uczelniach strategii działania organizacyjnego. W tym kontekście istotna staje się przede wszystkim troska o możliwość spełniania w szkołach wyższych postulatów Prof. Stanisława Ossowskiego według, którego *podstawowym obowiązkiem naukowców powinno być nieposłuszeństwo w myśleniu*.

Podsumowanie

Respondenci, z którymi prowadzono wywiady oraz ankietowani pracownicy naukowo-dydaktyczni i dydaktyczni wskazali stosunkowo zgodnie, że usprawnienie systemu szkolnictwa wyższego, może nastąpić przede wszystkim poprzez: 1) stanowcze potępienie nepotyzmu, korupcji i nieuczciwej konkurencji, za pomocą istniejącego systemu kar dyscyplinarnych; 2) deprecjonowanie nieetycznych działań podejmowanych wobec współpracowników oraz studentów; 3) tworzenie systemu jednostek mediacyjnych rozstrzygających w sprawach z zakresu wszelkiego typu dyskryminacji, nieuczciwości i braku etyki w działaniach na terenie uczelni (część respondentów wskazywała na konieczność niezależności tych struktur od władz rektorskich); 4) zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na motywowaniu do naukowej współpracy, zmniejszające znaczenie strategii rywalizacji; 5) realne wspomaganie pracowników w naukowym rozwoju, zwłaszcza w zdobywaniu tytułów naukowych poprzez dzielenie się wiedzą, doświadczeniami, zapewnianie odpowiednich warunków pracy (Wyleżalek 2012: 191-192).

Zwrócić należy więc uwagę, że działania wskazane przez respondentów są poniekąd odwrotnością czynników będących źródłami patologii społecznej (Por. Turner 1998: 182-186).

Tymczasem w odniesieniu do mobbingu uczelnianego problemem pozostają konsekwencje prowadzonych manipulacji: błędna interpretacja prowadzonych gier, niewłaściwa identyfikacja aktorów zagrażających rozwojowi a nawet istnieniu organizacji, a w sytuacji, gdy gra zostanie zidentyfikowana, bierność aktorów organizacyjnych wynikająca, z obawy o własną pozycję, oraz z braku wiary w realną możliwość zmiany istniejących mechanizmów, zwłaszcza wówczas, kiedy strategie mobbingowe są już wbudowane w kulturę organizacyjną. Psychologiczne rezultaty manipulacji przekładają

się na społeczne reakcje na mobbing, które blokują zmianę reguł gier organizacyjnych.

Praca w atmosferze wzajemnej nieufności, napięcia emocjonalnego, frustracji i lęku o własną pozycję zawodową niewiele ma wspólnego z komfortem pracy. Wobec zawężającego się rynku pracy, konformizm staje się jednak dominujący. Organizacje z wpisanymi w kulturę organizacyjną strategiami mobbingowymi nie mogą się optymalnie rozwijać, co musi oznaczać kryzys zarówno dla instytucji, jak i dla zatrudnionych w niej organizacyjnych aktorów. Do najczęstszych przyczyn nieetycznego postępowania w organizacji, a więc zarówno w systemie szkolnictwa wyższego, jak i w organizacjach państwowych czy strukturach globalnych z ponadpaństwowymi instytucjami, zaliczyć należy postawy jednostek i grup kontrolujących istotne ze społecznego punktu widzenia, źródła niepewności, czyli tych jednostek i grup, które posiadają władzę organizacyjną. Wśród najczęściej wymienianych nieetycznych postaw występujących w organizacjach wskazuje się, takie, które wpisują się w „kulturę organizacyjną mobbingu”: 1) nadawanie pierwszeństwa sprawom krótkoterminowym; 2) regularne przekraczanie wewnątrzorganizacyjnych norm oraz kodeksów; 3) niedostrzeganie problemów etycznych i konsekwencji nieetycznych decyzji; 4) utratę postaw etycznych w obliczu zysków finansowych; 5) wprowadzanie etyki tylko, jako narzędzia kreowania image’u; 6) traktowanie członków społeczeństwa, jedynie jako podwładnych a nie, jako suwerennych obywateli; 7) brak poparcia i motywacji do postępowania etycznego; 8) brak programów etycznych i aktywnej polityki wspierania postępowania etycznego (Fobel, Fobelowa 2007: 38-39).

Istotnymi stają się w takiej sytuacji strategie wewnątrzinstytucjonalne przełamujące istniejące problemy i tworzące właściwą atmosferę pracy, którą można określić, jako zespół spostrzeżeń i przekonań, które odzwierciedlają sposób, w jaki pracownicy postrzegają i oceniają środowisko pracy oraz atrybuty organizacji, lub inaczej jako sposób, w jaki jednostki sprawujące władzę organizacyjną i pracownicy postrzegają wzajemne relacje.

Jednym z parametrów dobrej atmosfery w pracy jest zaufanie, które należy traktować jako swoisty kapitał społeczny firmy, ponieważ tworzenie atmosfery zaufania jest ważnym sposobem wpływania na zaangażowanie personelu.

Tworzenie odpowiednich warunków do budowania kultury zaufania w silnie zhierarchizowanych państwowych szkołach wyższych, zależy przede wszystkim od władz rektorskich dysponujących formalnymi zasobami instytucji. Chociaż, ze względu na charakter struktury uczelnianej, wzajemne relacje władzy pozostają również relacjami wzajemnej zależności, to jedynie

rektorzy mogą podjąć działania zmierzające do jasnego wytyczenia granicy pomiędzy formalnymi regulacjami a nieformalnymi działaniami, które w niektórych przypadkach blokują rozwój instytucji. W tym kontekście istotnym jest tworzenie w szkołach wyższych realnie funkcjonujących, niezdeteminowanych systemowo struktur rozwiązujących problemy mobbingu uczelnianego oraz prowadzenie szkoleń dla kadry pracowniczej na temat istoty mobbingu i jego konsekwencji dla rozwoju struktur instytucjonalnych. Jako przykład dobrych praktyk akademickich dotyczących procedur przeciwdziałania mobbingowi uczelnianemu wskazać można działania podejmowane od maja 2013 roku w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, gdzie decyzją Rektora, zarówno działa Komisja ds. Przeciwdziałania Mobbingowi jak i prowadzone są szkolenia na temat mobbingu uczelnianego dla całej kadry pracowniczej w ramach obowiązkowych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Świadomość braku tolerancji dla mobbingu uczelnianego staje się bowiem w tej uczelni podstawowym i zasadniczym czynnikiem przeciwdziałającym temu istotnemu problemowi organizacyjnemu.

Ważną kwestią, wymagającą rozwiązań systemowych, pozostaje w tym kontekście zakres kompetencji Rzeczników Dyscyplinarnych. Pozostają oni bowiem, ze względu na charakter swojej funkcji, związani licznymi krzyżowymi relacjami władzy w strukturach uczelnianych, a właśnie od ich decyzji zależy w każdym przypadku, włącznie z mobbingiem, zastosowanie sankcji w postaci nagany. Przyjąć jednak można, że wypracowanie odpowiednich procedur w tym zakresie jest kwestią czasu.

Postawy rektorów wobec problemu mobbingu uczelnianego stają się więc obecnie kwestią kluczową, nie można bowiem oczekiwać, że rozwiązanie problemu pojawi się z zewnątrz systemu szkolnictwa wyższego ponieważ szersza struktura społeczna boryka się z patologiami o podobnym, a być może jeszcze bardziej złożonym, charakterze.

Prestiż uczelni jako instytucji społecznego zaufania może być zatem tylko podtrzymywany i reprodukowany przez same szkoły wyższe. Ze względu na charakter i jakość zmian społecznych w szerszych strukturach zastosowanie się do tej wiedzy umożliwia samym uczelniom zachowanie niezdeteminowania systemowego, a więc zachowanie wysokiego stopnia autonomii niezbędnego dla rzeczywistej pracy twórczej, która nie może mieć miejsca w sytuacji braku więzi społecznych i społecznej integracji w środowisku zawodowym, o znaczeniu których pisał wielokrotnie Prof. Władysław Jacher (Por. Jacher 2005).

Bibliografia:

1. Bachrach P., Baratz M. S., 1963, *Decisions and Nondecisions: An Analytical Framework*, "The American Political Science Review", 57 (3).
2. Blau P., 1955, *The Dynamics of Bureaucracy*, University of Chicago Press, Chicago.
3. Clegg S. R., 1989, *Frameworks of Power*, Sage Publications, London-Thousand Oaks- New Delhi.
4. Crozier M., 1967, *Biurokracja. Anatomia zjawiska*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
5. Crozier M., Friedberg E., 1982, *Człowiek i system. Ograniczenia działania zespołowego*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
6. Dickson W. J., Roethlisberger F. J., 1939, *Management and the Worker*, Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge.
7. Durkheim E., 2000, *Zasady metody socjologicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
8. Fobel P., Fobelova D., 2007, *Etyka i kultura w organizacji*, Śląskie Wydawnictwa Naukowe, Wyższa Szkoła Zarządzania i Nauk Społecznych, Tychy.
9. Grabowska B., 2003, *Psychoterror w pracy, Jak zapobiegać i jak sobie radzić z mobbingiem*, Wydawnictwo Wielbłąd, Gdańsk.
10. Hensel P., Ramus M. J. 2006, *Władza w organizacji-problem badawczy, którego nie ma*. [w:] B. Glinka, K. Konecki (red.), *Współczesne problemy socjologii organizacji i zarządzania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
11. Hirigoyen M-F., 2002, *Molestowanie moralne - perswazyjna przemoc w życiu codziennym*, Wydawnictwo W Drodze, Poznań.
12. Jacher W., 2005, *Etos pracy w Polsce wobec wyzwań Unii Europejskiej*, [w:] J. Leoński, R. Woźniak (red.), *Współczesne społeczeństwo polskie u wyzwania integracji europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.
13. Leymann H., 1993, *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*, Reinbek bei Hamburg, Hamburg.
14. Lukas S., 1974, *Power. A radical View*, The MacMillan Press Ltd, London.
15. Młyniec E., 2008, *Patologie życia politycznego (zagadnienia teoretyczne i metodologiczne)*, „Wrocławskie Studia Politologiczne”, nr 9.
16. Stockdale M., 1993, *The role of sexual misperception of women's friendliness in an emerging theory of sexual harassment*, "Journal of Vocational Behaviour", Vol.42.

17. Szewczyk H., 2002, *Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą- nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 6.
18. Turner J., 1998, *Socjologia. Koncepcje i ich zastosowanie*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań.
19. Wieczorek J., 2009, *Mediator akademicki jako przeciwdziałanie mobbingowi w środowisku akademickim*, Wydawnictwo Niezależne Forum Akademickie, Kraków.
20. Weber M., 1922/2002, *Gospodarka i społeczeństwo. Zarys socjologii rozumiejącej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
21. Wyleżalek J., 2012, *Mobbing uczelniany jako problem społeczny. Specyfika, uwarunkowania organizacyjne oraz konsekwencje przemocy w miejscu pracy na przykładzie szkół wyższych*, Wydawnictwo SGGW, Warszawa.
22. *Za kulisami. Szkice o władzy, interesach i bezpieczeństwie*, Pietrowicz K., Stankiewicz P., (red.), 2012, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań.

Dysfunctional Mechanisms of Power Underlying Professional Disintegration in a Work Environment Exemplified by the Issue of Mobbing in Institutions of Higher Education

Summary

The main point of discussion included in the article is power which exists in every social structure and becomes the aim of actions of groups or individuals bearing in mind solely its instrumental character too often instead of possibilities it creates - power is not an end itself but a means to an end; that is, social development. In the analysis, intentions of organizational actors; who have power or struggle for power, become fundamental to relations taking place in specific structures. Groups and individuals wielding authority have numerous possibilities of pursuing interests - the main issue is whether these interests are own particular interests or the interests of whole community where this pursue causes a development of social structure. In the analysis, mobbing is viewed as a dysfunctional mechanism of power and informal supervision, which is based on personal interests of a mobber and; simultaneously, causes disintegration of social environment. The specific character of mobbing is especially visible in destructive and aggressive actions, which often do not see the light of day for a long time. The article concerns mobbing in higher education institutions since these are treated as institutions of social trust, and scientific knowledge is perceived as the highest elevation of the idea at a time of overfilling with low quality information. Therefore, tak-

ing care of appropriate relations in this environment is fundamental for the development of not only higher education institutions but also of social structures of wider range. The article used data obtained through the multistage research study conducted between 2009 and 2012 among research and didactic workers, and didactic workers of state higher schools.

Key words: power, organization, dysfunctional mechanisms of power, mobbing in higher education institutions, social disintegration.

Ilona Gaska

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

Wydział Nauk Społecznych

Instytut Socjologii: Katedra Mikrostruktur Społecznych i Współczesnych Teorii Socjologicznych

Email: ilona.gaska@gmail.com

PRACOWNICY WIEDZY A PROCESY INNOWACYJNE PRZEDSIĘBIORSTW. UJĘCIE MODELOWE

Abstrakt

Przyznanie wiedzy pod koniec XX wieku miało znaczący wpływ na zmianę relacji między organizacją a pracownikami. Jednostka ludzka stała się niezwykle cenna dla przedsiębiorstwa z racji posiadanej wiedzy, zdolności uczenia się i doskonalenia. Rozwój personalny oraz zmiana otoczenia rynkowego ukonstytuowały kategorię pracowników wiedzy. Uwzględniając przypisywane im liczne atrybuty, pracownicy wiedzy odgrywają znaczącą rolę w procesach innowacyjnych przedsiębiorstw. W artykule w sposób teoretyczny została przedstawiona kategoria pracowników wiedzy. Zestawiono ją z takimi pojęciami, jak digitariat, kognitariat, klasa kreatywna. Zaprezentowana została istota innowacji oraz cel ich wdrażania. Proces innowacji został rozważony na gruncie teoretycznym z uwzględnieniem cech charakterystycznych dla pracowników wiedzy. W sposób modelowy wykazano, w jaki sposób pracownicy wiedzy wpływają na kreowanie oraz wdrażania innowacji.

Słowa kluczowe: pracownicy wiedzy, innowacja, proces innowacyjny.

Wstęp

Turbulentność otoczenia sprawia, iż wiedza staje się jedynym pewnym parametrem decydującym o sukcesie. Wiedza jest podstawowym zasobem gospodarki XXI w. Pobudza kreatywność, inicjuje zmiany, jest narzędziem władzy, gdyż powstaje w ludzkich umysłach. Wiedza jest zatem najcenniejszym kapitałem, stanowi źródło przewagi konkurencyjnej oraz kompetencji. W niestabilnym świecie warunkuje efektywność, produktywność, jak również skuteczność zarządzania. Przyznanie wiedzy wartości nadrzędnej wywołało lawinę zmian, na bazie której wyłoniła się gospodarka oparta na wiedzy. W jej ramach wykrystalizowała się grupa pracowników uznawanych za znaczący element rozwoju nowoczesnej gospodarki. Pracowników, którzy wykonują swoją pracę w sposób bardziej produktywny i wydajny. Pracowników, którzy cechując się intelektualną przedsiębiorczością determinują roz-

wój organizacji. Współczesna rzeczywistość oczekuje bowiem innowacyjnej wartości dodanej, którą mogą stworzyć tylko jednostki obdarzone unikalnymi kompetencjami.

1. Pracownik – „świątynią” wiedzy

Nowe uwarunkowania i nowa sytuacja społeczno - ekonomiczna w sposób bardzo widoczny zachwiały dotychczasową stratyfikację społeczną. Wraz z nadejściem społeczeństwa informacyjnego (SI) proces informatyzacji odcisnął piętno na wszystkich dziedzinach, przyczyniając się jednocześnie do profesjonalizacji oraz wzrostu konkurencyjności. Dostęp do wiedzy i umiejętność tworzenia jej zasobów stały się determinantami sukcesu. Charakterystyczne dla społeczeństwa informacyjnego systemy teleinformatyczne, nowe kanały komunikacji oraz technologie komputerowe sprawiły, że proces generowania informacji zależy w znacznym stopniu od tego, na ile skutecznie jednostki potrafią korzystać z narzędzi oferowanych przez nowe społeczeństwo (Abbott 1988: 40). Dlatego też to profesjonaliści, eksperci, znajdują się na uprzywilejowanej pozycji z punktu widzenia tzw. „walki klas”. Są to grupy, które najlepiej pojmują ideę pracy opartej na wiedzy, jednocześnie najskuteczniej posługując się mechanizmami SI. Najmocniej utożsamiają się z przedsiębiorstwem, w ramach którego pracują (Kunda, van Maanen 1999: 64). Wykazują się znaczną lojalnością w stosunku do pracodawcy, mają na uwadze przede wszystkim dobro całej organizacji, a tym samym warunkują jej lepszą pozycję. Takie podejście znacząco poprawia ich miejsce w hierarchii oraz podkreśla znaczenie wiedzy.

Cyfrowy podział świata, którego wszyscy jesteśmy zarówno świadkami, jak i uczestnikami, jeszcze bardziej akcentuje znaczenie jednostek wykorzystujących swój potencjał intelektualny i społeczny dla przedsiębiorstw. Z tego obrazu wyłania się nowy porządek społeczny. Dominacja pracy opartej na wiedzy jest bowiem równoznaczna z zastąpieniem proletariatu przez kognitariat (Toffler, Toffler 1995: 55). Pojawia się zatem nowy schemat stratyfikacji, nawiązujący do modelu U. Eco, który oparty jest na stosunku względem technologii informacyjnych. Tradycyjne kategorie zostały zastąpione pojęciami proletariatu, kognitariatu (kognitariatu) oraz digitariatu. Proletariat, zwany niekiedy „informacyjnym lumpenproletariatem”, jest warstwą społeczną korzystającą biernie z technologii informacyjnych, nowych źródeł przekazu informacji. Ludzie ci skupiają się głównie na prostej, powszechnie dostępnej rozrywce. Kognitariat tworzą jednostki, które świadomie i chętnie korzystają z oferowanych im zasobów informacyjnych. Jednakże posługując się komputerem w sposób bierny, nie mają wpływu na pojawiające się treści. Na samym szczycie zredefiniowanego tradycyjnego podziału klasowego znajduje się digitariat, a zatem warstwa najbardziej uprzywilejowana. Jed-

nostki te biegle korzystają z komputera, który służy nie tylko jako medium rozrywki. Umiejętnie posługują się technologiami informacyjnymi, ale jednocześnie mają wpływ na zasoby wiedzy. Nie są zatem uzależnieni od przekazów audiowizualnych, ale sami je tworzą (Krzysztofek 2007: 92, Bierówka 2009: 84). Warto nadmienić, iż warstwa proletariatu stopniowo ulega skurczeniu. Wynika to z faktu, iż obecnie komputer znajduje się w niemalże każdym gospodarstwie domowym, a dostęp do Internetu i nowych technologii jest powszechny. W obecnym społeczeństwie tylko ci, którzy nie chcą nie korzystają ze zdobyczy cywilizacyjnych. Jednostki zatem same stawiają sobie bariery przed możliwością zyskania wiedzy, wpływania na jej tworzenie, a tym samym zwiększenia swojej przewagi i poprawy sytuacji.

Dokonujące się przemiany, zarówno w społeczeństwie, jak i w sektorze przedsiębiorstw, doprowadziły do pojawienia się kolejnej kategorii społecznej. Wzrastająca informatyzacja, profesjonalizacja, płaskie struktury organizacji oraz rosnące wymagania przedsiębiorstw sprawiły, że w obecnym społeczeństwie wiedzy, społeczeństwie informacyjnym, pojawiła się grupa pracowników wiedzy (knowledge workers, KW). Po raz pierwszy tego określenia użył w 1960 roku P. Drucker. Scharakteryzował ich wówczas jako *tych, którym do wykonywania pracy niezbędne jest formalne wykształcenie i którzy już niedługo będą stanowić w niektórych społeczeństwach grupę zawodową, przy czym najprawdopodobniej nigdy nie będą stanowić większości. [...] staną się nie tylko właścicielami najważniejszego środka produkcji, jakim będzie wiedza, ale będą też kapitalistami w tradycyjnym tego słowa znaczeniu.* (Drucker 1994: 282). Rozbudowując później tę definicję dodał, iż *wiedzą oni o swojej pracy więcej, niż ktokolwiek inny w ich firmie* (Drucker 1994: 283). Wykwalifikowani specjaliści, jakimi są pracownicy wiedzy, to praktycy, którzy potrafią zastosować zdobytą wiedzę w pracy. Stanowią oni przeciwwagę dla pracowników z okresu kapitalizmu, ponieważ opierają swoje działania głównie o takie narzędzia produkcji, jak wiedza i zdobyte umiejętności. W ujęciu P. Druckera najcenniejszym zasobem przedsiębiorstwa jest już nie tyle sama wiedza, ile pracownicy, którzy potrafią ją w pełni wykorzystać w działaniach organizacyjnych. Dzięki ich kreatywności oraz otwartości na zmiany możliwe jest zatrudnienie całego człowieka.

Pracownicy wiedzy wykazują wysoki stopień samodzielności na wielu płaszczyznach. Zdaniem P. Gottschalka (...) *pracownicy wiedzy to osoby, które są w stanie samodzielnie znaleźć, zrozumieć i zastosować wiedzę w danej organizacji. Ponadto pracownicy wiedzy uczą się na własną rękę i poszukują stosownych informacji we wszelkich dostępnych źródłach. Są oni w stanie wykorzystać zdobytą wiedzę w codziennej pracy do rozwiązywania problemów klientów* (Dąbrowska 2005: 39). W pracownikach wiedzy tkwi nieustanna chęć poszerzania własnych kompetencji oraz uczenia się. Przy-

czyniając się do wzrostu kapitału intelektualnego organizacji, zwiększają jej wartość, a tym samym pozycję konkurencyjną. Pracownicy wiedzy w każdym przypadku są źródłem lub przekaznikiem informacji. Potrafią dostosować wiedzę do wymagań przedsiębiorstwa oraz tworzyć jej zasoby na przyszłość. Pracownicy wiedzy stanowią pewnego rodzaju „hybrydę”. Efektywnie i umiejętnie bowiem łączą wiedzę fachową, opartą na intelekcie, ze zdolnościami interpersonalnymi czy też analitycznymi. Pracownicy wiedzy nie są teoretycznym wytworem naukowców i futurologów, jak zdarza się jeszcze myśleć niektórym. Są rzeczywistością, realnymi jednostkami, na co wskazuje w swej definicji N. Beck[⊗]...) *pracownicy wiedzy to specjaliści, menedżerowie wyższego szczebla, personel techniczny, naukowy, inżynierowie, czyli wszyscy pracownicy organizacji wynagradzani za myślenie* (Morawski 2006: 273).

Zgłębiając zagadnienie pracowników wiedzy nie sposób pominąć stanowiska T. H. Davenporta. Stwierdza on, iż (...) *pracownicy wiedzy reprezentują wysoki poziom wiedzy specjalistycznej, wykształcenia lub doświadczenia, a do najważniejszych celów ich pracy należy tworzenie, rozpowszechnianie lub praktyczne wykorzystywanie wiedzy*. (Davenport 2007: 22). Zarabiają oni myśleniem, w związku z czym narzędziem ich pracy jest umysł. Do ich zadań należy najczęściej rozwiązywanie problemów, analizowanie wymagań klientów i spełnianie ich oczekiwań oraz podejmowanie decyzji przy współpracy z pozostałymi pracownikami.

Pracownicy wiedzy wykazują szereg cech odróżniających ich od pozostałych pracowników, a tak pożądanых przez przedsiębiorstwa. Spośród rzeszy pracowników wyróżnia ich wysoki poziom kapitału intelektualnego. Posiadają specjalistyczną wiedzę, a ich głównym „narzędziem pracy” jest umysł. Istotne znaczenie odgrywa także mobilność i chęć zdobywania doświadczenia. Z definicji pracownicy wiedzy są samodzielni, ale wykonując współzależną pracę na różnych stanowiskach na całym świecie powinni wykazywać się umiejętnością współpracy z ludźmi oddalonymi od nich niekiedy o setki kilometrów i pochodzącymi często z różnych kręgów kulturowych. Muszą w sposób efektywny wykorzystywać zdobytą wiedzę i dokonywać jej aktualizacji. Korzystanie z cywilizacyjnych usprawnień, jak technologie informacyjne, przychodzi im z łatwością. Pracowników wiedzy charakteryzuje także znaczny poziom innowacyjności oraz kreatywności. Jednocześnie wymagają większej autonomii działań. Ich praca, oparta na wiedzy, jest słabo ustrukturyzowana, dlatego też trudno jest stwierdzić, czy pracownik w danej chwili pracuje, tzn. myśli. Pracownicy wiedzy sami decydują, dlaczego realizują zadania w taki sposób i sami je usprawniają. Każda ich czynność ma logiczne uzasadnienie. Knowledge workers są także bardzo zaangażowani w pracę, a przez to niezwykle ambitni. Chcą sami decydować o jej podmiocie

i sposobie wykonania. Zdarza się również niekiedy, iż są bardziej kompetentni od własnego szefa. Wykazują także wysoki poziom lojalności w stosunku do współpracowników oraz utożsamiają się z organizacją. Bardzo wysoko cenią sobie posiadaną wiedzę, która jest dla nich narzędziem pracy. Nie oznacza to jednak, że w organizacji niemożliwy jest swobodny przepływ wiedzy oraz wymiana doświadczenia. Wręcz przeciwnie. Zastosowanie odpowiednich technik zarządzania pracownikami wiedzy implikuje tworzenie nowych zasobów wiedzy, a przez to rozwój organizacji, jak i jej członków (Davenport 2007: 24-31).

Mając na uwadze wspomniany powyżej nowy model stratyfikacji można się zastanowić, gdzie należałoby w takim razie umieścić pracowników wiedzy? Czy można ich sklasyfikować? Z jednej strony, jest to warstwa na tyle zróżnicowana i wymykająca się wszelkim regułom, iż trudno mówić o sztywnym przypisaniu tej kategorii do konkretnej klasy. Wydawać by się mogło, iż w pewnym sensie pracownicy wiedzy bliscy są digitariatowi. Również umiejętnie korzystają z technologii i przyczyniają się do tworzenia zasobów wiedzy, jednak, jak można zauważyć powyżej, charakteryzują ich nie tylko umiejętności techniczne i zdolność kreowania wiedzy, ale przypisywanych jest im znacznie więcej atrybutów, które wpływają na ich unikatowość. Tu z pomocą przychodzi R. Florida wraz z pojęciem klasy kreatywnej. Biorąc pod uwagę fakt, iż pracownicy wiedzy odgrywają znaczącą rolę w procesie tworzenia i wdrażania innowacji, można zauważyć znaczącą zbieżność między tymi dwiema kategoriami. Klasa kreatywna, w ujęciu R. Floridy, powstała na bazie ekonomicznej, ponieważ to funkcja ekonomiczna definiuje nasze wybory, styl życia czy preferencje społeczno – kulturowe. Do klasy tej należą ludzie, którzy poprzez swoją kreatywność zwiększają wartość ekonomiczną. Z pełnym zaangażowaniem wykonują pracę polegającą na tworzeniu nowych form. R. Florida klasę kreatywną dzieli na superaktywny rdzeń oraz twórczych profesjonalistów. W skład pierwszego komponentu zaliczani są naukowcy, inżynierowie, analitycy, nauczyciele, artyści, etc. Nie jest istotne, z jakiego kręgu zawodowego wywodzą się ludzie zaliczani do superaktywnego rdzenia. Najistotniejsze jest, aby byli w pełni zaangażowani w proces twórczy. Ich praca nie polega tylko na rozwiązywaniu problemów, ale także na ich poszukiwaniu. Twórczy profesjonaliści pracują natomiast w sektorach wymagających zaawansowanej wiedzy. Rozwiązywanie problemów wymaga od nich rozległej wiedzy, a co za tym idzie, wysokiego stopnia kapitału intelektualnego. Wymaga się od nich samodzielnego i niestandardowego myślenia (Florida 2011: 38-39). Zestawiając zatem cechy przypisywane pracownikom wiedzy z charakterystyką klasy kreatywnej można pokusić się o stwierdzenie, iż knowledge workers stanowią część tejże klasy. Niektórzy twierdzą jednak, iż takie przypisanie jest niewłaściwe, gdyż kategoria ta jest stosun-

kowo zbyt szeroka, obejmuje wiele ról, etc. Inni z kolei postulują o traktowanie pracowników wiedzy jako zupełnie odrębnej grupy. Warto jednak podkreślić, iż definiując klasę kreatywną Autor włączył do niej pracowników wiedzy. Podążając zatem za myślą R. Floridy oraz po rozważeniu podejmowanej problematyki, na potrzeby niniejszego artykułu przyjęto, iż pracownicy wiedzy stanowią część klasy kreatywnej.

Zanik tradycyjnie pojmowanych klas może napawać niepokojem i utwierdzać w twierdzeniu o społeczeństwie ryzyka. Niestabilne otoczenie, postępujący w szybkim tempie rozwój oraz przemiany społeczno – gospodarcze sprawiają, że coraz częściej mówi się o procesie prekaryzacji. W efekcie pojawia się klasa prekariuszy, będąca w procesie tworzenia, która nie jest objęta żadnymi zabezpieczeniami. Prekariusze czują się nieustannie zagrożeni, niepewni swej przyszłości, wykonują swą pracę w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia bez szansy rozwoju. Prekaryzacja może przejawiać się w zbyt dużym uzależnieniu od pracy. Zbyt wielkie przywiązanie do organizacji wzmocnione oferowanymi zabezpieczeniami sprawia, że pracownik nie wyobraża sobie życia poza firmą. Zwolnienie jest dla niego ciosem, uniemożliwiającym przezwyciężenie nowej sytuacji. Długookresowe zatrudnienie może zatem prowadzić do utraty kontroli i zdolności do podejmowania samodzielnych decyzji. Szczególną uwagę zwraca także, niekiedy sztuczne, nadawanie tytułów. Pozorne oznaki awansu zawodowego tuszują nieefektywność pracy lub jej zbyteczność. Zepchnięcie do warstwy prekariatu następuje także w wyniku zbyt dużej presji ze strony organizacji czy też niedostosowania do tempa zmian (Standing 2011: 24, 81). Czy zatem, uwzględniając cechy pracowników wiedzy, mogą oni czuć się zagrożeni zjawiskiem prekaryzacji? Czy ich elastyczność i mobilność może zepchnąć ich do warstw najniższych? Wydaje się, że nikt nie może czuć się bezpieczny, ponieważ pewnych sytuacji nie można przewidzieć. Jednak pracownicy wiedzy mają większe szanse na wyjście z tak trudnej sytuacji. Ich nieustanna chęć rozwoju nie ogranicza im jasno sprecyzowanej wizji przyszłości. Kapitał intelektualny, umiejętność posługiwania się nowymi technologiami, kreatywność oraz elastyczność sprawiają, że pracownicy wiedzy potrafią adaptować się do każdych warunków, bez szkody dla własnej pozycji i kariery. Pracownicy wiedzy potrafią odnaleźć tzw. „złoty środek”. Samodzielnie kreują własny rozwój, stąd też nie obawiają się zmian. Nie oznacza to tym samym, że tak jak prekariusze, wykonują pracę na podstawie elastycznych form zatrudnienia. Oznacza to bowiem tylko tyle, że nie poddają się presji otoczenia, ponieważ w każdych warunkach są tak samo efektywni i w sposób satysfakcjonujący wpływają na tworzenie i wdrażanie innowacji.

2. Innowacja przewagą nad pozostałymi

Współczesna gospodarka cechuje się wzrostem znaczenia innowacyjności, a co za tym idzie przedsiębiorczości. Oryginalność działań i rozwiązań podejmowanych przez przedsiębiorstwa, a niekiedy również ich eksperymentatorstwo, przyczynia się do wzrostu przewagi nad innymi organizacjami. W nieustannym wyścigu do sukcesu istotne jest wyprzedzenie konkurencji. Przewagę i lepszą pozycję zapewnia innowacyjność oraz umiejętność skutecznego wdrażania zmian i pomysłów.

Termin „innowacja” jest powszechnie stosowany. Najkrócej można ją określić jako każdą zmianę, która wprowadza nowy produkt czy usługę, daje nową jakość lub coś ulepsza. Pojęcie to jednak przeszło ewolucję, związaną z odkładaniem na drugi plan czynników materialnych, a podkreślaniem znaczenia wiedzy, kapitału intelektualnego czy społecznego. Jako pierwszy pojęcie „innowacja” wprowadził do nauk ekonomicznych J. Schumpeter. Wskazał, iż stanowi ona podstawę rozwoju, rozumianego jako proces wypierania starych technologii przez nowe, bardziej wydajne. Innowacje odnosił do takich zdarzeń, jak wprowadzenie nowego towaru lub nowej metody produkcji, otwarcie nowego rynku, zdobycie nowego źródła zasobów czy też wprowadzenie nowej organizacji przemysłu (Schumpeter 1960: 104). Jednakże z biegiem czasu, uwzględniając nowe czynniki produkcji, powstające koncepcje rozszerzyły zakres pojmowania innowacji poza technikę. W szerszym zakresie odnosiły to pojęcie do procesu, czyli działań następujących po sobie, prowadzących do tworzenia i wprowadzania nowych produktów, usług, wartości, itp. Przesunięcie znaczenia innowacji z aspektu technicznego na ekonomiczny podkreślił P. Drucker: (...) *systematyczna innowacja polega na celowym i zorganizowanym poszukiwaniu zmian i na systematycznej analizie okazji do społecznej lub gospodarczej innowacji, którą taka zmiana mogłaby umożliwić* (Drucker 1992: 44). Najnowsze definicje innowacji traktują ją jako proces wprowadzający nowe wartości, a jednocześnie jako zwrot ku globalnemu rozwojowi. Innowacja przekształca technologię w nowe produkty i usługi, które stają się wartością dla jej odbiorców, wprawiając w ruch maszynę wzrostu gospodarczego. W. Grudzewski i I. Hejduk postrzegają natomiast innowację jeszcze szerzej. W ich perspektywie jest to (...) *każda myśl, zachowanie lub rzecz, która jest nowa, czyli jakościowo różna od form istniejących* (Grudzewski i Hejduk 2000: 138). Innowacje mogą mieć zatem charakter materialny lub niematerialny, wiążąc się z nowymi technologiami, rozwiązaniami czy też produktami.

Innowację można rozumieć jako rezultat lub jako proces. W pierwszym znaczeniu innowacja oznacza wynik zastosowania konkretnej wiedzy, wynalazku lub adekwatnego rozwiązania. Drugie natomiast podkreśla, iż nie tylko efekt końcowy innowacji jest istotny, ale także (a może przede wszyst-

kim) działania, które umożliwiły jego zaistnienie. Rozróżnienie to określa podejście do zjawisk innowacyjnych.

Wprowadzanie innowacji stało się procesem naturalnym, traktowanym jako szansa rozwiązania problemu, poprawy efektywności, wzrostu produktywności, etc. Takie stanowisko wynika ze zmiany funkcjonowania gospodarki, w której istotną rolę odgrywają wiedza, komunikacja, relacje, więzi i technologia. W zaistniałych warunkach mamy do czynienia ze spiralą konkurencyjności, która tym bardziej podkreśla znaczenie innowacyjności. Każde przedsiębiorstwo chce w większym stopniu zaspokajać potrzeby klientów, którzy decydują o jego istnieniu. Konieczne zatem staje się podejmowanie ryzyka, związanego z rozwojem produktów, usług, procesów technologicznych oraz technik zarządzania. Współcześni konsumenci są bardziej świadomi, skupiają swoją uwagę już nie tylko na cenie, ale także na jakości i obsłudze, które to wpływają na ich wybór. Celem innowacji jest również dążenie do obniżenia kosztów. Aby zwiększyć efektywność działań, organizacje poszukują rozwiązań i usprawnień coraz bardziej radykalnych. Krótszy cykl życia produktu jest kolejnym czynnikiem sprawczym innowacji. Z miesiąca na miesiąc pojawiają się nowe pomysły, nowe towary, które są jakościowo lepsze od poprzednich. Jest to widoczne zwłaszcza w dziedzinie elektroniki. To, co jeszcze wczoraj budziło podziw i zdziwienie, dziś jest już praktycznie niezauważalne. Również zmiana przepisów prawnych oddziałuje na wzrost znaczenia innowacji. W ostatnich latach coraz częściej podkreśla się konieczność dbania o środowisko przyrodnicze, wprowadzając rygorystyczne rozwiązania prawne. Aby dostosować się do nowych warunków, wiele firm musi podjąć kroki zmierzające do zmian w technologii lub w produkcji. Duże znaczenie dla tworzenia innowacji ma także sytuacja demograficzna i społeczna. Postępujące starzenie się społeczeństwa ukierunkowuje organizacje na poszukiwanie rozwiązań zaspokajających potrzeby, które niegdyś były marginalizowane. Z punktu widzenia samych przedsiębiorstw, najważniejszym celem innowacji, obok pozyskania klientów, jest promowanie swego wizerunku, co w efekcie przekłada się na stabilizację pozycji na rynku. Z powyższych przyczyn wzrostu znaczenia innowacyjności wyłania się natomiast jeden podstawowy cel: rozwój społeczeństwa w szerokim tego słowa znaczeniu.

Zastanawiając się nad wprowadzeniem innowacji, należy mieć na uwadze korzyści, jakie wyłaniają się z tego procesu. Są nimi przede wszystkim nabywanie wiedzy, wzmocnienie marki, rozwijanie ekosystemu oraz wzmocnienie organizacji. Podczas realizacji innowacyjnych projektów tworzona jest nowa wiedza, zwiększająca zasoby firmy. Zwykle jest to wiedza dotycząca konkretnego produktu, możliwa do zastosowania w działalności przedsiębiorstwa, wiedza o potencjale pionierskim oraz wiedza będąca pro-

duktem samym w sobie. Korzyści mogą wykraczać poza produkty czy usługi i oddziaływać na całe przedsiębiorstwo. Poprzez innowacyjność klienci lepiej postrzegają daną markę, chętniej kupują produkty sygnowane nią, a ich zaufanie do firmy wzrasta. Bywa, że nie dostrzegają wzrostu cen, co często jest wykorzystywane przez przedsiębiorstwa. Ponadto zamieszanie wywołane wprowadzeniem innowacji pozwala na szybkie osiągnięcie wysokiej sprzedaży. Ekosystem rozumiany jest jako sieć organizacji i podmiotów. Działając w obszarze innowacji można nawiązać relacje na wyłączność. Skutkuje to m. in. pozyskaniem dostępu do pożądanej grupy klientów czy też sieci dystrybucji. Pośrednią korzyścią wynikającą z innowacji jest wzmocnienie organizacji. Przedsiębiorstwo zaczyna wierzyć w swoje zdolności, dostrzega swój potencjał i możliwości działania oraz chętniej podejmuje ryzyko. Skutkiem jest realizowanie atrakcyjnych projektów, przyciąganie talentów, a tym samym poprawa konkurencyjności i atrakcyjności rynkowej (Andrew, Syrkin 2008: 65).

Przyczyną, dla której innowacje stały się tak istotne we współczesnej gospodarce, jest potrzeba konkurowania. Produkty, technologie i wiedza są wymieniane bez większych przeszkód. Potrzeby klientów są niezwykle różnorodne i zmienne, wobec czego przedsiębiorstwa zmuszone są nieustannie kontrolować ich preferencje i jak najszybciej reagować na zmiany. Również dynamiczny rozwój technologii podkreśla znaczenie innowacji. Mając na uwadze wyżej wymienione aspekty nie sposób nie zauważyć, iż w procesie innowacji kluczową pozycję zajmują pracownicy wiedzy.

3. Atrybuty pracowników wiedzy a wdrażanie innowacji

Procesy innowacyjne nie należą do łatwych, wymagają dużej wiedzy, ale przede wszystkim wytrwałości. Składają się z działań realizowanych w celu wdrożenia innowacji. Przebiegają w pewnej kolejności i są ze sobą powiązane przyczynowo. Procesy innowacji uwzględniają różne etapy, źródła i czynniki w zależności od sytuacji gospodarczej. Przyjmuje się jednak, że proces taki składa się najczęściej z czterech etapów: identyfikacji innowacji, planowania wdrożenia, wdrożenia oraz monitoringu i modyfikacji innowacji. Każda z faz wymaga odpowiedniej wiedzy, różnorodnych technik oraz specjalistycznych umiejętności, stąd też rola pracowników wiedzy, jako kreatywnych specjalistów w swojej dziedzinie, okazuje się być znacząca.

Pracownicy wiedzy uczestnicząc w procesach innowacyjnych podnoszą ich skuteczność oraz wpływają na jakość wprowadzanych zmian. Pierwszy etap, identyfikacja innowacji, wiąże się z rozpoznaniem potrzeb przedsiębiorstwa oraz klienta. Na tym etapie, za sprawą posiadanej wiedzy specjalistycznej oraz ogólnej, pracownik wiedzy jest w stanie szybko reagować na zmiany i wprowadzać nowe rozwiązania. Myśli perspektywicznie, co pozwa-

la mu analizować problem z różnych punktów widzenia. Również swobodne posługiwanie się narzędziami informatycznymi oraz telekomunikacyjnymi ułatwia identyfikację pojawiających się potrzeb, poprzez zdobycie aktualnych informacji (Morawski 2009: 47). Pracownik wiedzy, posiadając umiejętności interpersonalne, z łatwością dociera do klientów, rozpoznaje ich preferencje i uprzedzając pozostałe organizacje wprowadza stosowne rozwiązania zaistniałych problemów. W trakcie poszukiwania najskuteczniejszej technologii zaspokojenia rozpoznanych potrzeb, niezbędna okazuje się kreatywność pracownika wiedzy oraz chęć ciągłego zdobywania wiedzy. Tak postawa pracowników wiedzy sprawia, że przedsiębiorstwo, z którym są oni związani, szybciej reaguje na pojawiające się na rynku potrzeby. Tym samym wyprzedza konkurencję, stabilizując przy tym własną pozycję oraz podnosząc własną jakość i znaczenie. Kolejny etap procesu innowacji to planowanie wdrożenia innowacji. Dochodzi tu do negocjacji związanych z wyborem technologii wprowadzenia innowacji, zlecenia jej przygotowania oraz opracowania planu wdrożenia innowacji. Podczas planowania pracownik wiedzy, uwzględniając zasoby przedsiębiorstwa oraz jego możliwości, analizuje koszty i przewiduje efekty działań. Warto również na tym etapie innowacyjnego procesu zwrócić uwagę na pragmatyzm wsparty doświadczeniem. Należy bowiem pamiętać, iż obecnie największą wartością oraz zaletą nabywania produktu bądź usługi jest użyteczność. Dlatego też pracownik wiedzy powinien uwzględniać aspekt przydatności w procesie planowania. Ponadto pracownik wiedzy racjonalnie selekcjonuje rozwiązania, a techniki potrafi dostosować do konkretnych sytuacji. Podczas wdrożenia innowacji istotny okazuje się odmienny tok myślenia pracowników wiedzy. Sprawy oczywiste nie są dla nich oczywiste, a chęć tworzenia czegoś nowego, unikalnego, nie pozwala im na schematyzm. Dzięki temu wprowadzane innowacje mają pionierski charakter, a organizacja wdrażająca je zyskuje nowych klientów i umacnia swą markę. Natomiast sam model wdrożenia zmian pracownik wiedzy opracowuje uwzględniając wielość perspektyw, szans i zagrożeń. Nie można bowiem dokonać zmian nie licząc się z możliwymi przeszkodami stojącymi na drodze tegoż procesu. Nie będzie on wówczas efektywny, a tym samym nie przyniesie oczekiwanych rezultatów. Wykonana dotychczas praca okaże się wówczas bezwartościowa. Może okazać się to zgubne dla organizacji, jako całości. Dlatego tak ważne stają się zdolności analityczne pracowników wiedzy oraz pewnego rodzaju wizjonerstwo. Końcowym etapem procesu innowacyjnego jest monitoring i ewentualna modyfikacja innowacji. Aby sprawować kontrolę nad jakością wprowadzonego produktu lub usługi, niezbędna jest komunikacja pomiędzy płaszczyzną sprzedaży, produkcji, marketingu a badaniami opinii klientów. Ujawnia się tutaj umiejętność współpracy pracowników wiedzy. Każdy wykonuje powierzone mu zadania

samodzielnie, ale nie może ich wykonywać w oderwaniu od pozostałych. W przeciwnym przypadku nie można oczekiwać znaczących efektów synergicznych, tak istotnych dla rozwoju przedsiębiorstw. Z punktu widzenia procesów innowacyjnych znamienne jest także, iż pracownik wiedzy umiejętnie zarządza czasem, a zadania wykonuje szybciej niż pozostali pracownicy. Reaguje natychmiast na sygnały napływające z otoczenia, przez co może w odpowiednim momencie przekształcić wprowadzoną innowację. Jest to o tyle istotne, iż zmiany preferencji i potrzeb zachodzą z niezwykłą szybkością, stąd też dla przedsiębiorstw, które chcą prężnie się rozwijać i być liderami w swojej dziedzinie, tak istotne znaczenie ma czas. Obecnie to klienci decydują o sukcesie firm. Dlatego im szybciej będą one reagowały na oczekiwania płynące z otoczenia, czasem nawet je wyprzedzając, a tym samym kreując, tym większych korzyści mogą się spodziewać. Należy również nadmienić, iż zmiany organizacyjne, jakie wywołuje proces innowacji, nie stanowią dla pracownika wiedzy żadnego problemu. Cechą wyróżniającą go spośród innych członków organizacji jest bowiem elastyczność, mobilność oraz nastawienie na różnego rodzaju modyfikacje. Taki stan rzeczy jeszcze bardziej aktywizuje go do działania, twórczego myślenia i gromadzenia nowej wiedzy.

Procesy innowacyjne przebiegają w sposób nieliniowy. Charakteryzuje je ponadto interakcyjność oraz multidyscyplinarność. Wyrazem tego stanu rzeczy jest wielosekwencyjność procesów, odrębność, a także sprzężenie i współzależność faz (Jurczyk – Bunkowska 2014: 25-27). Taka sytuacja najlepiej stymuluje innowacyjność pracowników wiedzy. Odnajdują się oni w każdej sytuacji, czy to pracując w interdyscyplinarnych zespołach, czy też indywidualnie. Nie przeszkadza im to, że raz są liderami, innym zaś wykonawcami. Cechuje ich stabilność emocjonalna, stąd też potrafią pracować w różnych konfiguracjach zespołowych. Jednocześnie mogą wykonywać kilka zadań, przez co efektywność i wydajność ich pracy jest znacznie większa. Ponieważ realizacja procesu innowacji związana jest z pozyskaniem, dyfuzją oraz wykorzystaniem wiedzy, istotne jest ciągłe uczenie się. Pracownicy wiedzy posiadli tę zdolność, jak mało kto. Jest to niemal ich cecha wrodzona. Potrafią uczyć się na poziomie indywidualnym, zespołowym, organizacyjnym, jak również międzyorganizacyjnym. Uczenie się stanowi podstawę realizacji procesów innowacyjnych. Pracownicy wiedzy wykazują chęć doskonalenia się, rozwijania swoich kompetencji i umiejętności, pozyskiwania nowej wiedzy. Są chętni do współpracy, ponieważ mają świadomość przewagi, jaką daje im rozbudowana sieć relacji. Współpraca z innymi jednostkami czy też organizacjami stanowi dla nich impuls do podejmowania rozwiązań innowacyjnych. Środki i metody podpatrzone u innych potrafią z łatwością zaadaptować do warunków i potrzeb ich macierzystego przedsiębiorstwa. Co

więcej, praca nad innowacjami sprawia pracownikom wiedzy niezwykłą przyjemność. Nie muszą jej wykonywać dla celów czysto zarobkowych. Ważna jest satysfakcja, spełnienie i poczucie własnej wartości. Innowacje z udziałem pracowników wiedzy są oryginalne, bardziej doprecyzowane, jakościowo lepsze. Wprowadzają one bowiem zmiany również w samych pracownikach. Z perspektywy przedsiębiorstw kategoria pracowników wiedzy jest znacząca, a w dobie społeczeństwa wiedzy nieustannie wzrasta. Procesy innowacyjne, które warunkują trwanie, efektywne funkcjonowanie oraz rozwój organizacji przebiegają sprawniej, jeśli zaangażowani są w nie pracownicy wykwalifikowani, profesjonaliści, eksperci. To od ich kreatywności, potencjału intelektualnego, szybkości reagowania na zmiany, a także od umiejętności wizjonerskich zależy skuteczność zaspokajania pojawiających się potrzeb i oczekiwań, tworzenie nowej rzeczywistości, a tym samym pozycja i rozwój przedsiębiorstwa. Pracownicy wiedzy są „kołem napędowym” postępu społeczno – gospodarczego.

4. W kierunku zmian

Pracownicy wiedzy nazywani są inicjatorami zmian. Ich kreatywność, umiejętność dostosowywania się do zmieniających się warunków, brak schematyczności w działaniu, pragmatyzm, a przede wszystkim nieustanna chęć pomnażania swej wiedzy, warunkują procesy innowacyjne zachodzące w organizacjach. Pracownik wiedzy nie angażuje się w innowacje ze względu na wynagrodzenie pieniężne, ale z uwagi na satysfakcję, wzrost poczucia własnej wartości, spełnienie i niezależność. Ich umiejętności organizatorskie, szybkie reagowanie na zmiany, zdolność analizy procesu innowacyjnego oraz pewnego rodzaju dalekowzroczność, pozwalają im działać szybciej, a jednocześnie efektywniej niż pozostałym pracownikom. Dlatego też wdrażanie innowacji nie może przebiegać bez ich udziału.

Pracownicy wiedzy doskonale odnajdują się w nowych realiach. Gospodarka oparta na wiedzy stwarza warunki, w których liczy się to, na ile jednostka ludzka potrafi korzystać z posiadanego potencjału i w jakim stopniu z tych zasobów korzystają przedsiębiorstwa. Organizacje zmuszone są do poszukiwania takich mechanizmów funkcjonowania, które zapewnią im stabilizację, a zarazem innowacyjność. Obecnie o sukcesie decyduje bowiem w znacznym stopniu zdolność adaptacyjna, umiejętność wykorzystania technologii informacyjnych oraz uczenie się pracowników, jak i całych organizacji. Pracownicy wiedzy wraz z przypisywanymi im licznymi atrybutami są tymi, których potrzebują wszystkie przedsiębiorstwa i instytucje. Współtworząc klasę kreatywną cechują się zaangażowaniem, niekonwencjonalnym podejściem do problemów, pasją zdobywania wiedzy i osobistego doskonalenia warunkując tym samym procesy innowacyjne, które są niepodważal-

nym atutem przedsiębiorstw na drodze do sukcesu. Należy podkreślić, iż pracowników wiedzy nie trzeba szukać daleko. Można ich „stworzyć” w ramach własnej struktury organizacyjnej. W warunkach gospodarki opartej na wiedzy intensyfikowanie kreatywności pracowników oraz budowanie postaw przedsiębiorczych w myśleniu i działaniu, przekłada się na innowacyjność przedsiębiorstwa, a w konsekwencji tworzy szanse osiągnięcia sukcesu oraz przewagi konkurencyjnej.

Bibliografia:

1. Abbott A., 1988, *The system of professions: an essay on the division of expert labor*, University of Chicago Press, Chicago.
2. Andrew J., Sirkin H., 2008, *Od pomysłu do zysku. Jak zebrać owoce innowacji: lekcje z Microsoft, Apple, Concorde i innych innowacyjnych firm*, MT Biznes, Warszawa.
3. Bierówka J., 2009, *Zasada wzajemności w społeczeństwie informacyjnym*, Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, Kraków.
4. Dąbrowska M., 2005, *Pracownicy wiedzy - ich rola we współczesnej organizacji i problemy w zarządzaniu nimi*, [W:] A. Szuwarzyński (red.), *Zarządzanie wiedzą. Wybrane problemy*, Wydawnictwo Wydziału Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej, Gdańsk.
5. Davenport T. H., 2007, *Zarządzanie pracownikami wiedzy*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
6. Drucker P., 1992, *Innowacja i przedsiębiorczość*, PWE, Warszawa.
7. Drucker P., 1994, *Praktyka zarządzania*, Wydawnictwo AE, Kraków.
8. Florida R., 2011, *The Rise of the Creative Class: Revisited*, Basic Books, New York.
9. Grudzewski W., Hejduk I., 2000, *Przedsiębiorstwo przyszłości*, Difin, Warszawa.
10. Jurczyk – Bunkowska M., 2014, *Istota innowacyjności i jej cele*, [w:] *Zarządzanie innowacjami*, R. Knosala i in. (red.), PWE, Warszawa.
11. Krzysztofek K., 2007, *The @lgorithmic Society: Digitarians of the World Unite*, [w:] P. T. Kidd (red.), *European visions for the knowledge age: a quest for new horizons in the information society*, Cheshire Henbury, Macclesfield.
12. Kunda G., van Maanen J., 1999, *Changing Scripts at Work: Managers and Professionals*, [w:] “Annals of the American Academy of Political & Social Science”, 561(1).
13. Morawski M., 2006, *Zarządzanie wiedzą. Organizacja. System. Pracownik*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław.

14. Morawski M., 2009, *Zarządzanie profesjonalistami*, PWE, Warszawa.
15. Schumpeter J., 1960, *Teoria rozwoju gospodarczego*, PWN, Warszawa.
16. Standing G., 2011, *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, London and New York.
17. Toffler A., Toffler H., 1995, *Creating a new civilization: the politics of the Third Wave*, Turner Publishing, Atlanta.

Knowledge Workers and Innovation Processes of Enterprises

Summary

Granting of knowledge at the end of the 20th century the title of strategic resource, significantly influenced the change of the relationship between the organization and the employees. The man became extremely valuable for the enterprise due to its knowledge, the ability of learning and improvement. Personal development and change of market environment have established the category of knowledge workers. Characterized by their high level of expertise, education and experience. For the main objective of the work have the creation, distribution and use of knowledge. Knowledge workers are generating the value added of the organization. Characteristic of this group high level of innovation and the originality of action are a kind of "bargaining card" in the race to success. Therefore, considering numerous properties attributed to them, knowledge workers are having such significant role in the innovation processes of enterprises.

Key words: knowledge workers, innovation, the innovation process.

RECENZJE

Guy Standing (przeł. K. Czarnecki, P. Kaczmarek, M. Karolak), *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, PWN, Warszawa 2014, ss. 368.

O tej książce było głośno na długo przed tym, nim ukazała się w języku polskim. Wydana w 2011 roku publikacja brytyjskiego badacza społecznego i ekonomisty, profesora w School of Oriental and African Studies na Uniwersytecie Londyńskim, szerokim echem odbiła się w Europie. Przyczyna wydaje się dosyć oczywista: Guy Standing podjął się opisu zjawiska, które jest coraz bardziej dostrzegalne, lecz trudne do analitycznego uchwycenia. Duch uelastycznienia krąży nad Europą (i światem całym), a książka doskonale się w niego wpisuje.

Elastyczność, tymczasowość, brak zawodowej tożsamości – wszystkie te aspekty są silnymi faktorem współczesnego rynku pracy. W połączeniu ze zwiększającą się liczbą osób wykonujących niskopłatne prace w sektorze usług (tzw. *working poor*), tworzy to nowe perspektywy relacji człowieka z pracą zawodową. Problem ten widoczny jest również w Polsce, gdzie *jednym z istotnych czynników nasilania się problemu pracujących biednych jest właśnie rozwój różnych elastycznych form zatrudnienia* (Muster 2012: 39). To właśnie te zjawiska Standing uznaje za kluczowe przyczyny wyodrębnienia się nowej klasy prekariuszy: *Dążenie do elastycznych stosunków pracy było główną i bezpośrednią przyczyną wzrostu światowego prekariatu* (s. 85).

Książka brytyjskiego profesora składa się z siedmiu rozdziałów. Opatrzona została przedmową autora napisaną specjalnie z myślą o polskim czytelniku. Zwraca on w niej uwagę na dwa charakterystyczne dla najnowszej historii Polski zjawiska – wysoki poziom emigracji po 2004 roku oraz relatywnie duże bezrobocie. Stały się one czynnikami wpisującymi wielu, szczególnie młodych Polaków, w funkcjonowanie na rynku pracy charakterystyczne dla prekariatu, istotnie wpływającymi na ich zawodowo-społeczne usytuowanie.

Specyficznie polski kontekst opisywanych przez Standinga procesów nakreślił w słowie wstępnym Jacek Żakowski. W trakcie przemian po roku 1989 część elementów charakterystycznych dla XX wiecznego kapitalizmu (np. limitowany czas pracy, prawo do urlopu) zaczęto przedstawiać jako pozostałości antyrynkowej, peerelowskiej gospodarki. Duch elastyczności mógł więc rozprzestrzeniać się w Polsce w wyjątkowo przyjaznym ku temu środowisku.

Czym jest tytułowy prekariat? W pierwszym rozdziale autor podejmuje próbę jego definicji, opisując go jako odrębną grupę socjoekonomiczną,

którą najlepiej wyraża neologizm – połączenie bycia niepewnym [*precarious*] z proletariatem. W nieco innym znaczeniu został on użyty pierwszy raz przez francuskich socjologów w latach 80. XX wieku. Autor odwołuje się do – jak pisze – „intelektualnych bohaterów” (s. 35) prekariatu, do których zalicza przede wszystkim P. Bourdieu, M. Foucaulta i J. Habermasa. Używając tradycyjnej nomenklatury, Standing określa prekariat mianem klasy w procesie tworzenia, wyłaniającej się w efekcie rozwoju doktryny neoliberalnej. Rosnąca w siłę armia prekariatu to przede wszystkim pracownicy tymczasowi, zatrudnieni na niepełny wymiar, samozatrudnieni czy stażyści. Taką charakterystyczną dla prekariatu grupą mogą być pracownicy call-center, którzy są *wszechobecnym ponurym symbolem globalizacji, życia w zaprogramowanym elektronicznie świecie i pracy wyalienowanej*. (s. 59).

Co charakterystyczne – i również dostrzegalne w polskiej nomenklaturze – praca prekariusza zorientowana jest na „projekty”. Ciągłość jest kategorią nieprzystającą do współczesnych realiów i potrzeb. Praca zawodowa to seria projektów, na bieżąco weryfikowanych i rozliczanych. „Uprojektowanie” aktywności zawodowej pozbawia pracownika poczucia stabilizacji zawodowej, będąc równocześnie doskonałym narzędziem zarządzania zasobami ludzkimi i mobilizowania pracowników przez pracodawcę. Nadgodziny, praca w domu, koncentracja przeważającej części aktywności życiowej na wynikach pracy – wszystkie te elementy mogą być traktowane jako konsekwencje funkcjonowania zawodowego w ramach reżimu „projektów”. Każdy nowy projekt wymaga od pracownika potwierdzenia swojej przydatności niejako od początku. Praca w takim rytmie jest specyficznym łańcuchem nieprzerwanych okresów próbnych.

Ciekawą cechą prekariatyzacji podnoszoną przez Standinga – a widoczną szczególnie jaskrawo w okresie tuż po kryzysie 2008 roku – jest fikcyjna ruchliwość zawodowa. Głównym jej przejawem jest mnożenie tytułów zawodowych i poszerzanie ich definicji. Szlachetne nazewnictwo ma przykryć osuwanie się w prekariat i zneutralizować ewentualny opór pracownika. Po wybuchu kryzysu w miejsce podwyżek płac pracownikom podnoszono prestiż wykonywanej pracy poprzez jej szumne nazewnictwo. Pracownicy stawali się z dnia na dzień kierownikami, nie posiadając żadnego zespołu do kierowania. Standing przywołuje anegdotyczne przykłady w rodzaju „zarządcy ds. recyklingu” (śmieciarz) czy „konsultanta warunków sanitarnych” (sprzątacze toalet). Kryzys został także wykorzystany przez pracodawców do zalegitymizowania procesu przeniesienia rzeszy pracowników z pracy stałej do tymczasowej oraz outsourcingowania dużej ilości zadań. Outsourcing stał się słowem-wytrychem dla różnorodnych roszad.

Z prekarnością współgrają technologie i rozwój cywilizacyjny. Krótkoterminowość, doraźność, tymczasowość to słowa kluczowe współczesnej

epoki. Postępująca wirtualizacja, przenoszenie coraz większych obszarów życia do sfery on-line kreują efemeryczny, epizodyczny świat codziennych doświadczeń. W takim świecie praca nie jest też już opoką stałości i stabilizacji, lecz podlega tej samej logice *logowania* i *wylogowywania*. Konsekwencje funkcjonowania w takim krótkim horyzoncie czasowym, w poczuciu niepewności i niestabilności są jeszcze ciągle trudne do oszacowania. Jak pisze Standing, *scyfrowany świat nie ma szacunku dla kontemplacji czy refleksji; dostarcza natychmiastowej stymulacji i gratyfikacji, a tym samym zmusza mózg do przyznania największej wagi krótkoterminowym decyzjom i reakcjom. Chociaż ma to pewne zalety, szkodę ponosi wykształcony, >światły umysł< oraz sama zasada indywidualności.* (s. 64). W takiej rzeczywistości turbulencje dotyczyć mogą podstawowych wymiarów ludzkiej egzystencji – wedle autora doświadczenie prekariatu opisać można za pomocą czterech A: *anger, anomie, anxiety, alienation*. Charakter prekariackiej pracy utrudnia znalezienie psychicznego oparcia w drugim człowieku – elastyczność pracy degradująco wpływa na relacje rodzinne czy rówieśnicze. Traci także swoją godnościową moc odwoływanie się do aksjonormatywnych regulacji – w reżimie elastyczności i dyktacie wydajności etyka pracy przestaje mieć znaczenie, zanika na rzecz doraźnych korzyści, stając się czasem tylko nieniosącym żadnych treści pozorem, elementem budowania wizerunku organizacji.

W drugim rozdziale książki, zatytułowanym *Dlaczego prekariat staje się coraz liczniejszy?*, autor odwołuje się do konkretnych wydarzeń z najnowszej historii, które proces prekaryzacji stymulowały lub są jego wymownym fenomenem. Historyczna systematyzacja jest dużym walorem poznawczym publikacji. Uzmysławia, jak szybko i płynnie pracownicy przyzwyczaili się do nowych reguł, traktując je niemalże jako oczywiste i niepodważalne. Tymczasem ich żywot jest bardzo krótki, są one czymś w rodzaju eksperymentu ostatnich lat. Z drugiej strony – historyczne spojrzenie na kształtowanie się elastycznych warunków pracy uświadamia, że jest to proces, który „właśnie się dzieje”. Zmiany, których jesteśmy świadkami, obejmują okres ledwie kilku dekad wstecz.

Autor przywołuje trzy przykłady z różnych stref geograficznych, które potwierdzają powyższe twierdzenia. W Japonii dopiero w 1999 roku uchylono zakaz kontraktów tymczasowych, zaś po 2004 roku zezwolono na działalność prywatnych agencji zatrudnienia również w obszarze produkcji fabrycznej. We Włoszech za wzrost prekariatu odpowiada przede wszystkim tzw. pakiet Treu z 1997 roku oraz ustawa Biagiego z 2003 roku – są to wszystko rozwiązania relatywnie nieodległe w czasie. Jak pisze Standing, *jeden kraj po drugim uznawał globalizacyjną presję za podstawę do rozszerzenia modelu pracy tymczasowej* (s. 90). Objawia się to również w struktu-

rze płac – w 2009 roku przeciętna firma amerykańska przeznaczała na zmienne formy wynagrodzenia (na przykład za wydajność) dwa razy więcej, niż jeszcze w roku 1994. Płace zaczęły być coraz mocniej związane z systemem premiowo-uznaniowym. Równolegle coraz większa część ryzyka i kosztów przenoszona została na pracowników – co zwykle w zawołowanej formie uzasadniano chęcią pozostawienia im większej samodzielności. Autor przytacza przykład koncernu Forda, symbolu amerykańskiego kapitalizmu, który zawieszając wpłacanie składek emerytalnych swoim pracownikom tłumaczył to umożliwieniem pracownikom mobilności (s. 106).

Kontrowersyjne i z całą pewnością wzbudzające dyskusje są suflowane przez Standinga tezy dotyczące zrównywania obciążeń pracy zawodowej z „pracą” osoby bezrobotnej. Autor twierdzi, że *bycie bezrobotnym może być pełnoetatową pracą, która wymaga do tego elastyczności, skoro niemal cały czas trzeba być na zawołanie*. (s. 116-117). O ile koszty psychiczne związane z bezrobociem – szczególnie trwałym – mogą być trudniejsze do udźwignięcia niż znój prekariackiej pracy, o tyle trudno się zgodzić co do zrównywania całokształtu pełnowymiarowej pracy z aktywnością osoby bezrobotnej. Aberacją wydaje się zrównanie – na przykład – aktywności pracującego co miesiąc od nowa na swoje utrzymanie w firmie przedstawiciela handlowego, przemierzającego co tydzień setki kilometrów po kraju w poszukiwaniu nowych klientów, z obowiązkami osoby bezrobotnej. Owszem, jak zauważa autor, poszukiwanie zatrudnienia, podpisywanie oświadczeń o podejmowanych działaniach na rynku pracy i podobne aktywności są czasochłonne i absorbujące. Trudno wszakże zgodzić się na stawianie ich w tym samym szeregu co pełnowymiarowa praca.

Mniej sporną kwestią i z całą pewnością wartą uwagi jest podnoszona w tym samym rozdziale zachodząca zmiana relacji pomiędzy organizacjami pozarządowymi a instytucjami państwowymi. Pierwsze z nich stają się – wedle diagnozy Standinga – narzędziem, umożliwiającym administracji publicznej cięcie kosztów i przenoszenia różnorodnych zobowiązań ze sfery publicznej na rzecz darmowej siły roboczej. Pod wzniosłymi hasłami mobilizacji społeczeństwa obywatelskiego przenosi się obciążenia z profesjonalnych pracowników na rzecz wolontariuszy i osób zatrudnionych na podstawie prekarnych umów. Podobne mechanizmy występują w rozpowszechnionych na nieprzyzwoitą skalę w ostatnim czasie ofertach staży; często, jak sugeruje autor, chodzi o pozyskanie darmowej (lub bardzo niskopłatnej) siły roboczej, którą ludzi się obietnicami potencjalnego zatrudnienia w przyszłości.

W trzecim rozdziale Standing próbuje odpowiedzieć na pytanie kto tworzy prekariat. Zwracając uwagę na fakt, że części osób prekariat kojarzy się w sposób pozytywny – w rodzaju romantycznej wizji wyemancypowane-

go wolnego ducha, odrzucającego sztywne ramy pracy charakterystyczne dla starej klasy robotniczej i materializm etatowych „białych kołnierzyków” – autor dzieli prekariuszy na dwie zasadnicze grupy. Być może nie najszcześliwiej nazwane „uśmiechniętymi” i „narzekającymi”, budzą od razu skojarzenia z podziałem na „turystów” i „włóczęgów”, zaproponowanym kiedyś przez Z. Baumana (2000). Obydwie metaforyczne konstrukcje łączy fakt, że poszczególne figury współistnieją w tych samych okolicznościach, odczuwając je w diametralnie odmienny sposób.

Ważnym aspektem globalnych przemian na rynku pracy w ostatnich latach jest kwestia aktywności zawodowej kobiet. Przywołuje Standing niedysiejszą, charakterystyczną dla epoki przemysłowej umowną zasadę „pensji rodzinnej” – pracujący mężczyzna miał otrzymać taką pensję, która powinna pozwolić mu na utrzymanie nie tylko samego siebie, lecz również dwupokoleniowej rodziny. Kobiety pracowały w domu – opiekując się dziećmi i dbając o dom. Emancypacyjne postulaty, sugerujące aktywizację zawodową kobiet, odniosły paradoksalny skutek. Presja na pracę zawodową kobiety (jej „wyjście z domu”) spowodowała deprecjację czynności wykonywanych w domu, które przestały być traktowane jako pełnowartościowa praca. Jak pisze autor, podmiotowy aspekt pracy, pozwalający na samorealizację, jest możliwy do osiągnięcia tylko przez dobrze wyedukowane kobiety z klasy średniej, podczas gdy *dla większości kobiet wykonujących powtarzalną pracę na linii montażowej albo szyjących gorączkowo na akord w źle oświetlonej fabryce odzieży mieszczącej się w jakimś zaułku lub godzinami siedzących za ladą, zatrudnienie okazuje się niezbyt wyzwalające. Będzie ono stanowić część potrójnego obciążenia, w ramach którego kobiety w swoim >wolnym czasie< muszą również opiekować się dziećmi oraz starszymi krewnymi* (s. 141). Ten ostatni aspekt wydaje się szczególnie istotny w świecie, w którym dochodzi do uszczuplania systemów emerytalnych. Standing formułuje w książce brutalną prawdę, z którą zmuszeni są zmierzyć się młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy: *Era świadczeń emerytalnych była cudem współczesnego świata – nawet jeśli stanowiła jedynie krótki okres w historii i była częścią złudzenia globalizacji*. (s. 173).

Przemiany związane z niepewnością na rynku pracy i reżimem elastyczności, wpływają na szereg rodzinnych relacji, zmieniając ich funkcjonalny charakter. Dom – można by rzec: na powrót – ma szansę stać się jedyną w miarę pewną przystanią w tymczasowej, pełnej nieprzewidywalnych turbulencji rzeczywistości. Omawiając coraz powszechniejsze zjawisko zamieszkiwania dorosłych dzieci ze swoimi rodzicami, Standing przywołuje cytat z książki „*Jilted Generation. How Britain Has Bankrupted Its Youth*” autorstwa Ed Howker i Shiv Malik: *Mamy tymczasowe prace i mieszkania wynajmowane na krótkoterminowe umowy, trudno uchwycić bieg poszcze-*

gólnych etapów naszego zmatowanego życia; dla wielu z nas jedyny punkt oparcia stanowi nasz rodzinny dom.. (s. 148). Warto spojrzeć na doświadczenie młodych prekariuszy również z perspektywy socjologii rodziny, do której to subdyscypliny może wnieść ono sporo ważnych argumentów zaprzeczających teoriom głoszącym erozję jej funkcji.

Ponurego obrazu kondycji współczesnego prekariatu dopełniają kwestie związane z utowarowieniem edukacji. Tyleż rytualnie, co słusznie, to właśnie edukacja przedstawiana bywa jako remedium na trudne społeczne położenie poszczególnych grup społecznych. Tymczasem jesteśmy świadkami (niestety, również w nazbyt widoczny sposób w Polsce) gwałtownej przemiany niezależnego i autonomicznego ducha akademickości w podległy rynkowej koniunkturze i względem niej służalczy system kształcenia. Za symbol uznać można decyzję byłego gubernatora Kalifornii Arnolda Schwarzeneggera, który po objęciu swojego stanowiska obciął budżet Uniwersytetu Kalifornijskiego o 1 mld dolarów. Czesne na uczelni wzrosło o 20 proc., personel pomocniczy zwolniono, a pracownicy akademicy musieli wziąć bezpłatne urlopy. To jednak tylko element procesów szerszych, o (niestety) globalnym zasięgu. Jak pisze Standing, *edukacja wyższa ma stać się jeszcze bardziej funkcjonalna ekonomicznie*, a humanistyka i studia społeczne są uznawane za zbędne (s. 159). I choć nie pisał tego na podstawie analiz polskich trendów w zakresie szkolnictwa wyższego, bez problemu znajdzie zrozumienie dla tej tezy wśród polskich czytelników.

Rozdział czwarty książki poświęcony został specyficznej kategorii prekariatu – migrantom, których autor określa mianem „płynnej rezerwy” (s. 213). Kapitał potrzebuje przybylszy z biedniejszych regionów świata jako taniej siły roboczej, posiadającej mniejsze wymagania i zdecydowanie rzadziej skorej do walki o prawa pracownicze. W zawodową kondycję migrantów wpisana jest tymczasowość, która współgra z oczekiwaną przez pracodawców elastycznością. Jak pisze Standing, *migrantów wykorzystuje się do przyspieszenia wzrostu globalnego prekariatu*; określa ich metaforycznie *lekką piechotą globalnego kapitalizmu* (s. 232). Uzasadniając swoją tezę autor podaje przykład Wielkiej Brytanii, w której tuż po wybuchu kryzysu (lata 2008-2010) liczba zatrudnionych pracowników, którzy urodzili się na jej terytorium spadła o 654 tysiące – równocześnie zatrudnienie imigrantów wzrosło o 139 tysięcy. W tym kontekście trudno się dziwić, że – jak zauważa autor – największymi przeciwnikami regulacji umożliwiających pracę imigrantom są członkowie klasy robotniczej oraz niższej klasy średniej, którzy doświadczeni przez globalizację osuwają się w prekariat.

Osobną, lecz niezwykle istotną z globalnego punktu widzenia kwestią, są omawiane przez autora migracje wewnętrzne w Chinach. Wśród szacowanej na 977 mln populacji obywateli Chin w wieku produkcyjnym, około

200 mln z nich to migranci, którzy przybyli z chińskich wiosek do gwałtownie uprzemysławiających się miast, produkujących na potrzeby zachodniego kapitału. Warunki ich pracy dobrze opisuje przywołany przez autora przykład korporacji Foxconn, którą Standing uważa za metaforę globalizacji. Firma ta jest największym światowym podwykonawcą, zatrudnia w Chinach 900 tysięcy pracowników, z czego połowę w Foxconn City w Szenzen. Składa się ono z kompleksu kilkunastopiętrowych wieżowców, w każdym z nich pracuje się dla innego klienta (np. Sony, Apple, HP, Dell, Nintendo). Niskie płace oraz intensywna praca (nadgodziny osiągały wymiar nawet 36 godzin miesięcznie) doprowadziły do serii samobójstw w latach 2009-2010 na terenie City. W konsekwencji nieco podniesiono płace, lecz pierwsza bezpośrednia reakcja firmy Foxconn miała specyficzny charakter – *budynki otoczono siatkami, mającymi złapać skaczących z nich ludzi, zatrudniono również konsultantów, by pomogli pracownikom rozładować stres. Sprowadzono nawet buddyjskich mnichów mających ich uspokoić. Poważnie rozważano pomysł, by poprosić pracowników o podpisanie >zobowiązania do niepopelniania samobójstw<. Celebryci z Doliny Krzemowej wyrazili zaniepokojenie* (s. 81). Takie rozwiązania i taki poziom praw pracowniczych są istotnym elementem wpływającym na współczesny globalny rynek pracy.

Globalne powiązania objawiają się również w najbardziej podstawowym wymiarze ludzkiej aktywności: czasie. Zmianie jego odczuwania, subiektywnemu „kurczeniu się” oraz zanikaniu podziału na czas wolny i czas pracy poświęcony jest rozdział piąty książki. Tradycyjne postrzeganie czasu nie licuje z duchem elastyczności, stawia bariery i utrudnia konkurencyjność. Jak obrazowo pisze Standing, *jeśli kraj, firma lub jednostka nie dostosują się do kultury pracy >24/7<, będą musiały za to zapłacić. Pan Bóg nie daje już temu, kto rano wstaje, lecz temu, kto w ogóle nie śpi* (s. 236). Autor demitologizuje utarte frazesy dotyczące *równowagi między życiem zawodowym a osobistym*. Dla coraz większej rzeszy pracowników taki podział jest sztuczny i nieadekwatny względem ich codziennego doświadczenia. Domo-we zacisze dla wielu staje się miejscem pracy (służbowa korespondencja mailowa może być tego dobitnym przykładem); równolegle część czynności zarezerwowanych niegdyś do przestrzeni domowej realizuje się w pracy.

W społeczeństwie usługowym zanika podział na czas wolny i czas pracy. Autor wprowadza cechujące prekariat pojęcie „pracy-dla-zatrudnienia” – nie posiada ona wartości wymiennej, lecz jest zalecana lub wręcz konieczna, by móc pracować. Zalicza do niej między innymi całość związanej z zatrudnieniem logistyki i biurokracji (dojazdy, wystawianie w kolejkach, wypełnianie różnego typu formularzy), budowanie sieci kontaktów poza godzinami pracy, pracę „przez weekend lub wieczorami w domu” oraz „szkolenia-dla-zatrudnienia”, czyli konieczność ciągłego indywidualne-

go podnoszenia swoich kompetencji i kwalifikacji, umożliwiającą funkcjonowanie na rynku szybko dezaktualizujących się umiejętności zawodowych. Wymogi rynku pracy społeczeństwa usługowego obejmują szereg miękkich kompetencji, których opanowanie wymaga określonych cech osobowościowych: *Dobry wygląd, uroczy uśmiech, dowcipny bon mot wtrącony we właściwym momencie, radosne >dzień dobry< – wszystko to w systemie usług osobistych staje się umiejętnościami* (s. 249).

Ostatnie dwa rozdziały książki są zatytułowane – odpowiednio – „Polityka piekła” i „Polityka nieba”. Pierwszy z nich to analiza reguł rządzących – używając autorskiej nomenklatury – społeczeństwem panoptikonu. Wspomniane już chińskie miasto Szeszen, w którym 6 mln pracowników jest stale monitorowanych na swoich miejscach pracy przez kamery przemysłowe (CCTV), staje się dla Standinga metaforą procesów szerszych. Używa on pojęcia „szensenizm” w rozumieniu, które kiedyś przydawano „fordyzmowi” – jako określenie nowego systemu produkcji i kontroli pracy. Prywatność jako kategoria jest jednak ograniczana w znacznie rozleglejszy sposób – również poprzez media społecznościowe (z których możemy jednak zrezygnować) czy Google Street View (z którego „zniknąć” jest już dużo trudniej).

W rozdziale tym znajdziemy jednak również fragmenty, które z punktu widzenia polskiego czytelnika brzmią dosyć osobliwie. W jednym z podrzdziałów, zatytułowanym *Rozrzędzanie demokracji i faszyzm wśród licznych przykładów*, mających uzasadnić owe procesy znajdziemy zwycięstwo – jak to określa autor – „centroprawicowej” Platformy Obywatelskiej w wyborach w Polsce. Odkrywanie takich przykładów w książce powoduje raczej rozrzędzanie zaufania względem trafności licznie przywoływanych przez autora w całej książce egzemplifikacji. W tej części publikacji autor już wyraźnie porzuca chłodne analityczne spojrzenie na rzecz publicystycznego zaangażowania.

Rozdział ostatni – „Polityka raju” – ma odrębny, specyficzny charakter i przypomina raczej gorący manifest rewolucjonisty niż chłodną, rzeczową analizę. Z całą pewnością formułowanie programu pozytywnego jest czymś współcześnie niezwykle odważnym, brawurowym wręcz. Nie zmienia to jednak faktu, że w proponowanych przez autora rozwiązaniach pewne propozycje mogą zdumiewać swoją naiwnością. Nie ukrywając swoich lewicowych sympatii, autor próbuje wskrzesić utopijne myślenie, szukając w nim nadziei na zmianę. Na poziomie ogólnym Standing sugeruje powrót do ideałów rewolucji francuskiej – wolności, równości i braterstwa. Służyć temu ma nowa odważna utopia – jak pisze *istnieje potrzeba nowej polityki raju, umiarkowanie utopijnej... i niewstydzącej się tego* (s. 306). Brak wstydu nie jest niestety gwarantem sensowności proponowanych rozwiązań.

Naczelnym postulatem propagowanym przez Standinga jest „dochód podstawowy”, wypłacany wszystkim bez wyjątku obywatelom bez żadnych „warunków wstępnych” czy obostrzeń, który w żaden sposób nie powinien zależeć od zachowania jednostki. Nie powinno się od niej wymagać w zamian żadnej aktywności względem społeczeństwa – co więcej, takie oczekiwania uważa Standing za zdecydowanie naganne: *Zapewnianie bliźnim podstawowego bezpieczeństwa nie powinno być uzależnione od właściwych z moralnego punktu widzenia zachowań. Jeśli jakieś zachowanie jest niedopuszczalne, należy go prawnie zabronić i objąć stosowną procedurą sądową. Warunkowe podejście do ochrony socjalnej jest obchodzeniem prawa, wobec którego rzekomo wszyscy są równi* (s. 340). W innym miejscu pisze jeszcze ostrzej: *Narzucanie warunków, czy to odnośnie pożądanego zachowania, czy też zakresu dóbr możliwych do zdobycia, jest aktem zniewolenia* (s. 335). Zaiste, zadziwiająca jest wciąż wiara w przyrodzoną człowiekowi dyspozycję do niestymulowanego altruizmu. Oczywiście, jeśli potraktować koncepcję dochodu podstawowego jako pewną prowokację, być może jest ona jakoś użyteczna w dyskusjach o redystrybucji dóbr czy równości szans. Jeśli jednak miałyby być rozpatrywana zupełnie serio, trudno oprzeć się wrażeniu, że przypomina niegdysiejszą koncepcję byłego prezydenta RP, dotyczącą przekazania każdemu obywatelowi bonu na 100 mln złotych.

Rozdział, w którym autor proponuje program pozytywny w wielu miejscach zdumiewa naiwnością. Sugerując konieczność politycznej aktywizacji prekariatu, a równocześnie odżegnując się od powiązania dochodu podstawowego z powinnościami obywatelskimi, Standing całkiem poważnie sugeruje, aby otrzymujący dochód *składali moralne zobowiązanie do głosowania w wyborach krajowych i lokalnych, a także do uczestniczenia co najmniej raz w roku w lokalnym spotkaniu poświęconym dyskusji nad aktualnymi kwestiami politycznymi* (s. 351). Podobnie prostoduszna wydaje się wiara autora w normotwórczą rolę różnorodnych kodeksów etycznych, funkcjonujących w obszarze różnych cechów czy profesji. W chwili obecnej nie stanowią one skutecznych zapór, mających chronić pracowników przed możliwością/koniecznością naginania czy łamania norm. W świecie, gdzie dominuje imperatyw maksymalnej efektywności i wydajności, kodeksy takie stanowią raczej narzędzie *public relations* branży niż regulujący zachowania zestaw pryncypiów. A jednak to właśnie brak tychże kodeksów uważa Standing za jedną z przyczyn kryzysu finansowego: *Zawody, które nie miały tradycyjnej etyki zawodowej (np. bankierzy), w znaczącym stopniu przyczyniły się do obecnego kryzysu finansowego. Prekariat musi nalegać na to, by kodeksy etyczne funkcjonowały w każdej społeczności zawodowej i przyświecały każdej działalności gospodarczej* (s. 324).

Autor podkreśla co jakiś czas konieczność wytworzenia „nowego rodzaju podmiotu zbiorowego” czy „zbiorowego Głosu”, który miałby reprezentować interesy prekariuszy. Nie ma złudzeń co do roli związków zawodowych, które oferują nieadekwatne rozwiązania względem współczesnych problemów pracowniczych. Wzywając prekariat do instytucjonalnego politycznego organizowania się, z nieukrywaną radością przywołuje (obawiam się, że zbyt wielką rangę im nadając..) wszystkie przejawy aktywności społecznej, które pod „budzenie się prekariatu” można podpiąć.

Ostatnia część książki, w której autor porywa się na brawurowe kreślenie utopijnej wizji naprawy społeczeństwa, negatywnie wyróżnia się na tle całości. Wpadając w publicystyczny zapał Standing wychodzi z roli analityka i staje się propagandzistą, dopasowującym rzeczywistość do głoszonych przez siebie haseł. Czasem nazbyt ułatwia sobie sprawę, etykietując i stygmatyzując (np. minister pracy i emerytur Wielkiej Brytanii, który nie wspierał idei dochodu podstawowego został przedstawiony w książce jako „katolik” – tak jakby wyznanie miało wpływ na decyzję; w innym miejscu amerykańska Tea Party określona została po prostu jako „neofaszystowska”).

Im dalej od rzeczowej, popartej licznymi przykładami diagnozy w stronę proponowanych rozwiązań, tym bardziej książka traci swoje walory. Źle by się jednak stało, gdyby końcowe rozczarowanie miało przesłonić wartość poznawczą, którą niewątpliwie publikacja posiada. Sportretowanie kondycji życiowej prekariuszy, dostrzeżenie tej coraz liczniejszej, a jednak dość trudno uchwytniej analitycznie kategorii i próba diagnozy jej powstawania niewątpliwie stanowią ciekawy wkład autora do współczesnych rozważań dotyczących relacji człowieka i pracy. Być może ten głos byłby znacznie mocniejszy, gdyby autor nie popadał w agitacyjny ferwor. Mimo wszystko „*Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*” z całą pewnością jest książką ważną, która stanowić może punkt wyjścia w badaniach nad losami współczesnych prekariuszy.

Literatura:

1. Bauman Z.: *Ponowoczesność jako źródło cierpień*. Sic!, Warszawa 2000.
2. Howker E., Mailk S.: *Jilted Generation. How Britain Has Bankrupted Its Youth*. London, Icon Books 2010.
3. Muster R.: *Pracujący biedni na rynku pracy. Procesy uelastyczniania zatrudnienia a zjawisko pauperyzacji pracowników*. „*Studia Socjologiczne*”, 3/2012 (206).

Rafał Cekiera
Uniwersytet Śląski

Z PUBLIKACJI ZAGRANICZNYCH

Kompetencje i kwalifikacje

Capatina E.: Skills and the evolution of wage inequality, *Labour Economics*, 2014, vol. 28, s. 41-57.

Kwalifikacje a ewolucja nierówności płac

Artykuł stanowi studium nierówności wynagrodzeń w USA, w latach 1980-2010, w kontekście zmian w zatrudnieniu związanych z modyfikacją zapotrzebowania na fizyczne i intelektualne kwalifikacje siły roboczej. Autorka zauważa, iż znaczący wzrost popytu na osoby wykształcone, w tym reprezentujące wyższy poziom zdolności poznawczych, spowodował gwałtowne zmiany w kompozycji i strukturze siły roboczej. Przeciętna zatrudniona siła robocza różni się w obrębie poszczególnych grup na rynku pracy, ale jej przeciętne kwalifikacje poznawcze, w ramach tych grup, pozostały na stałym poziomie. Zapotrzebowanie na wysokie umiejętności poznawcze wzrosło gwałtownie w grupie pracowników o najwyższych kwalifikacjach, stopniowo w grupach o średnim poziomie umiejętności, a najmniej wśród pracowników o najniższych kwalifikacjach. Zmniejszył się drastycznie popyt na pracowników o określonych dyspozycjach i kwalifikacjach fizycznych. Tendencja ta wiąże się ze wzrostem ilości absolwentów szkół wyższych (63%), który jest uwarunkowany świadomością ludzi młodych o konieczności posiadania umiejętności poznawczych na wyższym poziomie, niezbędnych aby uzyskać satysfakcjonujące zatrudnienie.

Clarke L., Winch C., Brockmann M.: Der Widerspruch zwischen nationalen Berufsbildungssystemen und dem europäischen Arbeitsmarkt : der Fall der Maurerqualifikationen, *WSI Mitteilungen*, 2014, nr 1, s. 60-69.

Sprzecznosc pomiędzy krajowymi systemami kształcenia zawodowego a europejskim rynkiem pracy: przypadek kwalifikacji murarzy

Przyczyn, związanych z trudnościami w ocenianiu kwalifikacji zawodowych osób pochodzących z różnych krajów należałoby szukać, nie tylko w różnej jakości siły roboczej, ale i w rozdziwieniu pomiędzy krajowymi systemami kształcenia zawodowego, obowiązującymi w państwach członkowskich UE a

europejskim rynkiem pracy. Wynika to z faktu, iż każde państwo należące do UE, pomimo rosnącej mobilności siły roboczej i globalizacji rynków pracy, stworzyło własny system kształcenia. Istotne staje się określenie, w jaki sposób na europejskim rynku pracy można porównać kwalifikacje siły roboczej z różnych krajów. Przeprowadzona analiza miała pomóc w ukazaniu problemów wynikających z różnic w kształceniu zawodowym, występujących podczas porównania kwalifikacji zawodowych oraz jak te problemy na poziomie branż w UE można przezwyciężać. Posłużono się badaniem, w którym porównano i przebadano wymagania dotyczące kształcenia w zawodzie murarza. Analiza danych, pokazała, iż na terenie krajów UE występują różne formy kształcenia zawodowego, różny jest także wpływ partnerów społecznych oraz odmienne znaczenie fachowej i ogólnej wiedzy. Szczególnie duża różnica występuje pomiędzy krajami, w których zawód murarza jest postrzegany jako mało istotny i aby go wykonywać potrzebne są niewielkie, wyuczone kwalifikacje, a krajami, w których zawód ten ma podstawy naukowe. Potwierdza to z kolei wcześniejszą tezę mówiącą o sprzeczności różnych systemów kształcenia zawodowego wobec europejskiego rynku pracy, istnieje więc konieczność zapewnienia europejskich sektorowych ram kwalifikacji, które pozwolą na przyporządkowanie i uznanie różnych kwalifikacji oraz ułatwią wprowadzenie na poziomie branżowym europejskich ram kwalifikacji.

Jepsen Ch., Troske K., Coomes P.: The labor-market returns to community college degrees, diplomas, and certificates, *Journal of Labor Economics*, 2014, nr 1, s. 95-121.

Docenienie wartości stopni naukowych, dyplomów i certyfikatów wyższych szkół publicznych

Artykuł stanowi jedną z pierwszych rygorystycznych ocen rzeczywistej wartości rynkowej certyfikatów i dyplomów publicznych szkół wyższych w USA oraz szacunki dotyczące porównań ich wagi w stosunku do uczelni prywatnych, po wprowadzeniu programu ich wsparcia finansowego przez prezydenta Baracka Obamę w lipcu 2009 r. Wykorzystując dane administracyjne z Kentucky, autorzy pracy konstruuja model oparty na danych panelowych, dzięki któremu mogą kontrolować różnice pomiędzy studentami w zakresie przewidywanych przez nich zarobków oraz aspiracji edukacyjnych. Jak wynika z przeprowadzonych analiz stopnie naukowe i dyplomy wyższych szkół publicznych w USA, przynoszą przeciętnie możliwość uzyskania dodatków do zarobków w wysokości prawie 2 400\$ kwartalnie dla kobiet i 1500\$ dla mężczyzn. Zauważono, iż istnieje duże zróżnicowanie

w zakresie dokładnych kwot w zależności od kierunku studiów. Wyniki analiz dowodzą, iż stopnie naukowe, dyplomy i certyfikaty szkół publicznych, uzyskiwane przez kobiety, wiążą się zawsze z szansami uzyskania przez nie wyższych poziomów zatrudnienia i wynagrodzenia.

Yamazaki Y.: Using a competency approach to understand host-country national managers in Asia, *International Journal of Human Resource Management*, 2014, vol. 25, nr 15-16, s. 2103-2128.

Wykorzystanie podejścia kompetencyjnego do zrozumienia menedżerów krajowych oddziałów kompanii wielonarodowych w Azji

Autor, wykorzystując podejście kompetencyjne, poddaje badaniu krajowych menedżerów, pracujących w oddziałach kompanii wielonarodowych w Azji. Uczestnikami eksperymentu było 500 pracowników (menedżerów) zatrudnionych w branży sprzedaży detalicznej, w wiodącym przedsiębiorstwie wielonarodowym proveniencji japońskiej. W przeważającej części byli to Japończycy, pozostali to pracownicy z Chin, Hong Kongu, Malezji i Tajlandii. Autor pracy przetestował trzy istotne zmienne dotyczące kompetencji, w obrębie 12 typów umiejętności badanych menedżerów. Badał poziom wymagań kompetencyjnych, poziom rozwiniętych kompetencji oraz poziom potrzeb poprawy kompetencji oceniany na podstawie różnic pomiędzy poziomami rozwiniętych kompetencji a korespondującymi z nimi poziomami wymogów ich dotyczących. W rezultacie przeprowadzonych analiz wysnute zostały trzy wnioski: najbardziej pożądanym rodzajem kwalifikacji są umiejętności relacyjne wśród menedżerów w Azji, ale poziom ich waha się w zależności od kraju tego kontynentu. Po drugie, cenione są także umiejętności osiągania założonych celów, które wymagają nieustannego doskonalenia. Po trzecie, umiejętności interpersonalne i prezentowania odpowiednich zachowań wydają się istotniejsze niż zdolności analityczne, percepcyjne i koncepcyjne.

Roseli Wünsch Takahashi A. [et al.]: Competence development and work-family conflict: professors and gender, *Gender in Management*, 2014, nr 4, s. 210-228.

Rozwój kompetencji a konflikt pomiędzy domem a pracą: profesorowie a płeć

Niniejszy artykuł bada, w jaki sposób rozwój kompetencji w zakresie nauczania i badań naukowych wpływa na absolwentów (magistrów i doktorów, kończących studia akademickie sensu stricto w Brazylii) oraz na zarządzanie przez nich relacjami pomiędzy domem a pracą. Analizy stanowią studia przypadków konfliktu na linii dom-praca. Dane do badań zostały zgromadzone w latach 2009-2012. Testowana populacja obejmowała 45 profesorów: 33 mężczyzn i 12 kobiet, odpowiadało to 73% i 27% profesorów objętych programem badawczym. W niniejszej pracy opisano przypadki 11 kobiet i 26 mężczyzn. Analizy konfliktów na linii praca zawodowa-obowiązki domowe dotyczyły trzech wymiarów: czasu, napięcia i zachowania. Wyniki badań wskazują, iż inwestowanie w rozwój kompetencji nauczycieli akademickich i badawczych niosło ze sobą zawsze konflikt w badanych przypadkach, zwłaszcza w wymiarze czasowym. Jeśli chodzi natomiast o aspekt zachowań, to stwierdzono, iż mężczyźni wykazują mniejszą cierpliwość z powodu zaistniałego konfliktu, niż kobiety i to na trzech polach jednocześnie: pracy nauczyciela akademickiego, rodziny i prowadzonych badań naukowych.

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. www.gbpizs.gov.pl

BIBLIOGRAFIA

Kompetencje pracownicze

- Adamek I., Bałachowicz J. (red.), (2013), *Kompetencje kreatywne nauczyciela wczesnej edukacji dziecka*, „Oficyna Wydawnicza Impuls”, Kraków.
- Antczak Z. (2013), *Kompetencje pracowników oraz zapotrzebowanie na nie w przyszłości (foresight)*, [w:] *Kapitał ludzki w strukturach wirtualnościowych*. Red. Z. Antczak, „Centrum Doradztwa i Informacji Difin”, Warszawa.
- Baczała D. (2009), *Kompetencje zawodowe nauczycieli szkół specjalnych*, „Nowa Szkoła”, nr 8.
- Bagieńska A. (2012), *Kwalifikacje i kompetencje pracowników na współczesnym rynku pracy*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa”, nr 7.
- Banasik W. (2010), *Kompetencje kadry biura podróży w tworzeniu wizerunku firmy*, „Zeszyty Naukowe. Ekonomiczne Problemy Usług / Uniwersytet Szczeciński”, nr 53.
- Bartkowiak G. (2014), *Oczekiwania osób w okresie późnej dorosłości wobec kompetencji usługodawców-pracowników socjalnych świadczących usługi socjalne*, „Kwartalnik Naukowy Uczelni Vistula”, nr 1.
- Bieńkowska A., Brol M. W. (2010), *Syntetyczny miernik wartości kompetencji pracowniczych*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa”, nr 8.
- Błachnio A., Kryza J., Maliszewski W. J. (red.), (2014), *Wielowymiarowość kompetencji zawodowych i psychospołecznych w pracy z ludźmi : teoria i zastosowania*, „Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Stanisława Staszica”, Piła.
- Bugaj J. M. (2012), *Kluczowe kompetencje sprzedawcy : przypadek przedstawiciela medycznego*, „Problemy Zarządzania, nr 1, t. 1.
- Bukowski M. (2005), *Zintegrowane zarządzanie rozwojem kompetencji pracowniczych*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr ¾.
- Cisoń-Apanasewicz U. (2009), *Zadania i kompetencje pielęgniarstwa w opiece nad pacjentem w wybranych stanach internistycznych*, „Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa”, Nowy Sącz.
- Czapla T. P. (2012), *Modelowanie kompetencji pracowniczych w organizacji*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego”, Łódź.
- Czekaj J. (2005), *Metodyka wartościowania kompetencji pracowniczych*, „Zeszyty Naukowe / Akademia Ekonomiczna w Krakowie”, nr 670.
- Czekaj J., Jabłoński M. (2011), *Współczesne podejścia do identyfikacji kompetencji pracowniczych*, „Zeszyty Naukowe / Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie”, nr 854.

- Dadeło S. ; Gedimino V. (2005), *Czynniki determinujące kompetencje pracowników ochrony na Litwie*, „Wydawnictwo AWF”, Warszawa.
- Dewicka A. (2013), *Unikatowe kompetencje pracowników determinantą innowacyjności przedsiębiorstwa*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie”, nr 61.
- Domagalska S. (2011), *Zarządzanie kapitałem ludzkim oparte na kompetencjach*, „Zarządzanie i Edukacja”, nr 79.
- Dubois D. D., Rothwell W. J., (2008), *Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach : od tradycyjnego działu kadr do współczesnego HR*, „Wydawnictwo Helion”, Gliwice.
- Dziadkiewicz-Ilkowska A. (2009), *Kompetencje pracownicze w organizacji uczącej się*, „Roczniki Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Toruniu”, nr 8.
- Dziwulski J., Dudzińska-Głaz J. (2010), *Kompetencje pracowników jako czynnik determinujący zarządzanie zasobami ludzkimi*, „Zarządzanie, Teoria i Praktyka”, nr 2.
- Gawrach R. (2006), *Zmiany w kompetencjach współczesnych nauczycieli w kontekście wyzwań społeczno-ekonomicznych*, „Przegląd Naukowy / Wyższa Szkoła Społeczno-Ekonomiczna w Gdańsku”, nr 5.
- Głowik M. (2004), *Kompetencje polskiego bankowca : na przykładzie Spółdzielczego Banku Ludowego w Kępnie*, "Promotor", Warszawa.
- Gmoch R., Anny Krasnodębska A. (red.), (2005), *Kompetencje zawodowe nauczycieli i jakość kształcenia w dobie przemian edukacyjnych*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego”, Opole.
- Godlewska-Majkowska H. (2013), *Inteligentna organizacja - dystrybucja wiedzy, kompetencje pracowników, miejsce na rynku*, „Mazowieckie Centrum Informacji Gospodarczej”, Warszawa.
- Górny A., Sobczak W. (2014), *Informacja w kształtowaniu kompetencji zawodowych istotnych dla budowania jakości środowiska pracy*, „Zeszyty Naukowe. Ekonomiczne Problemy Usług / Uniwersytet Szczeciński”, nr 112.
- Górski P., Staszkiwicz M. (2013), *Kompetencje zawodowe pracowników sektora MŚP. Metody diagnozy i rozwoju*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi w małych i średnich przedsiębiorstwach*. Red. Zenon Wiśniewski, „Oficyna a Wolters Kluwer business”, Warszawa.
- Gruszczyńska-Malec G. (2006), *Wymiary kompetencji zawodowych pracownika współczesnej organizacji*, „Zeszyt Naukowy / Śląska Wyższa Szkoła Zarządzania im. gen. Jerzego Ziętka w Katowicach”, nr 14.
- Grzelczak A. (2014), *Kompetencje pracowników w nowoczesnym przedsiębiorstwie*, „Zeszyty Naukowe. Ekonomiczne Problemy Usług / Uniwersytet Szczeciński”, nr 112.

- Grzywacz W., Mijał M. (2014), *Wykorzystanie gier w rozwijaniu kompetencji zawodowych*, „Problemy Zarządzania”, nr 1.
- Jabłoński M. (2009), *Diagnoza kompetencji pracowników w organizacjach uczących się - przedsiębiorstwach stosujących nanotechnologie*, „Nauka i Gospodarka”, nr 1.
- Jabłoński M. (2009), *Funkcje kompetencji pracowników z perspektywy organizacji uczącej się*, „Studia i Prace Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie”, nr 5.
- Jabłoński M. (2009), *Klasyczne podejścia w identyfikacji kompetencji pracowników*, „Organizacja i Kierowanie”, nr 1.
- Jabłoński M. (2009), *Kompetencje pracownicze w organizacji uczącej się : metody doskonalenia i rozwoju* „Wydawnictwo C. H. Beck”, Warszawa.
- Jabłoński M. (2010), *Koncepcje i modele kompetencji pracowników w zarządzaniu*, „CeDeWu Wydawnictwa Fachowe”, Warszawa.
- Jabłoński M. (2011), *Kompetencje pracownicze a modernizacja technologiczna*, Zeszyty Naukowe / Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, nr 859.
- Jamka B. (2009), *Zarządzanie różnorodnością a kompetencje transferowalne pracowników 45/50+*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów”, nr 4.
- Jonas A. (2012), *Formuła rozmowy kwalifikacyjnej w badaniu kompetencji*, „Zeszyty Naukowe / Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie”, nr 890.
- Jurek P. (2012), *Metody pomiaru kompetencji zawodowych*, „Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy” Warszawa.
- Jużwicka A., Zakrzewska-Bielawska A. (2014), *Kompetencje pracowników a outsourcing służb finansowo-księgowych w małych przedsiębiorstwach*, „Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie / Politechnika Łódzka”, z. 57.
- Klamut M. (2009), *Planowanie kompetencji kadr w regionie istotą rozwoju Dolnego Śląska*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego”, Wrocław.
- Klimek-Michno K. (2013), *Biznes w szoku kulturowym : znaczenie kompetencji międzykulturowych pracowników* / Katarzyna, „Personel i Zarządzanie”, nr 1.
- Kłak M. (2010), *Budowanie konkurencyjności przez wiedzę oraz kluczowe umiejętności i kompetencje pracowników*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Rzeszowskiej. Zarządzanie i Marketing”, nr 2.
- Kochański T. (2012), *Kompetencje pracownicze w przedsiębiorstwie*, „Zarządzanie i Edukacja”, nr 83.
- Kocór M. (2010), *Kompetencje komunikacyjne nauczycieli*, „Kwartalnik Edukacyjny”, nr 4.

- Kopertyńska M. W. (2008), *Rozwój kompetencji pracowników jako element motywowania i konkurencyjności firmy*, „Studia i Prace Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie”, nr 1, t. 1.
- Koraszevska H., Lubańska S. (2008), *Zastosowanie metody 360 stopni w ocenie kompetencji nauczycieli*, „Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej we Włocławku. Ekonomia i Zarządzanie”, T. 4.
- Korc I., Pietrulewicz B. (2008), *Kompetencje pracownicze w zarządzaniu organizacją*, „Problemy Profesjologii”, nr 2.
- Kowalska U., Sułkowski T. (2007), *Innowacyjne technologie w doskonaleniu kompetencji doradcy zawodowego*, „Wydawnictwo Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB”, Radom.
- Kozioł E., Kobyłecka E. (red.) (2002), *Kompetencje nauczyciela : stan, potrzeby i kierunki zmian*, „Oficyna Wydawnicza UZ”, Zielona Góra.
- Kozłowska D. (2007), *Model kompetencji profesjonalno-zawodowych pilota wycieczek*, „Podlaska Kultura Fizyczna”, nr 2.
- Kraus E. (2010), *Kompetencje komunikacyjne nauczyciela akademickiego*, „Problemy Komunikacji Społecznej”, 2010, nr 1.
- Kruszyna M. (2008), *Kompetencje organizacji a kompetencje pracowników*, „Studia Ekonomiczne Regionu Łódzkiego”, nr 2.
- Kryńska E., Arendt Ł. (2008), *Kompetencje pracowników MŚP a wykluczenie cyfrowe : projekt ITQUAL*, „Polityka Społeczna”, nr spec.
- Kukla D., Bednarczyk Ł. (2007), *Kompetencje komunikacyjne i informacyjne w pracy doradcy zawodowego*, „Pedagogika Pracy”, T. 51.
- Kupaj L., Krysa W. (2014), *Kompetencje coachingowe nauczycieli*, „Wolters Kluwer”, Warszawa.
- Kupczyk T. (red.), (2013), *Kobiety i mężczyźni w zarządzaniu - liczebność, kompetencje, współdziałanie, konieczne zmiany*, „Wyższa Szkoła Handlowa”, Wrocław.
- Kwiatkowska-Ciotucha D. (2013), *Zewnętrzne instrumenty wspomagania rozwoju kompetencji pracowników w kontekście konkurencyjności przedsiębiorstw*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, Wrocław.
- Leszczyński P. (2013), *Analiza kompetencji zawodowych ratowników medycznych w wybranych jednostkach ratowniczych*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, t. 4.
- Lichtarski J. M. (2011), *Pożądane kompetencje członków zespołu zadaniowego*, „Przegląd Organizacji”, nr 10.
- Lubina E. (2012), *Kompetencje psychospołeczne nauczycieli w świecie technologii komunikacyjnej*, „Wydawnictwo Naukowe PWN”, Warszawa.

- Łuczak P. (2013), *Nowoczesne techniki rozwoju kompetencji pracowników jako odpowiedź na potrzeby pracowników pokolenia Y*, „Studia Ekonomiczne Regionu Łódzkiego”, nr 11.
- Łysik K. (2011), *Kompetencje pracowników wobec zmian w otoczeniu organizacji*, „Zeszyty Naukowe / Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie”, nr 872.
- Mausch K. (2011), *Kompetencje osobowościowe pracowników pomocy społecznej*, „Praca Socjalna”, nr 5.
- Mazurek-Kucharska B. (2011), *Kompetencje społeczne pracowników o niskich kwalifikacjach*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów”, nr 3.
- Mazurkiewicz G. (2009), *Kadra ucząca dorosłych: warunki, kompetencje i rozwój*, „Zarządzanie Publiczne”, nr 1.
- Micherda B. (2006), *Kompetencje zawodowe biegłych rewidentów w świetle Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych IFAC i kodeksów etyki zawodowej*, „Prace Naukowe / Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Marketingu w Chrzanowie”, nr 9.
- Micherda B. (2010), *Wymagane kompetencje zawodowe biegłych rewidentów w Polsce w świetle Międzynarodowych standardów edukacyjnych IFAC*, „Zeszyty Naukowe / Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie”, nr 816.
- Mikuła B., Pietruszka-Ortyl B. (2007), *Kompetencje pracowników w perspektywie strategicznego zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwie*, Zeszyty Naukowe / Akademia Ekonomiczna w Krakowie, nr 747.
- Moczydłowska J. (2008), *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników*, „Centrum Doradztwa i Informacji Di-fin”, Warszawa.
- Moczydłowska J. (2011), *Predyspozycje osobowościowe w kompetencjach zawodowych pracowników administracji publicznej*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa”, nr 4.
- Moczydłowska J. (2014), *Mentoring jako metoda rozwoju kompetencji społecznych pracownika*, „Przedsiębiorstwo Przyszłości”, nr 4.
- Niziołek K., Boczkowska K. (2010), *Kompetencje kadr bhp w aspekcie zachodzących zmian prawnych w obszarze zarządzania bezpieczeństwem*, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów”, z. 100.
- Paluchowski W. J. (2012), *Kompetencje diagnostyczne psychologa i ich obraz*, „Czasopismo Psychologiczne”, T. 18.
- Parzęcki R. (2010), *Kompetencje zawodowe nauczycieli warunkiem skutecznych przemian w edukacji*, „Kształcenie Zawodowe Pedagogika i Psychologia”, [T.] 12.
- Paszkowicz M. A. (2011), *Kompetencje pracownicze zasobów ludzkich*, „Problemy Profesjologii”, nr 1.

- Polanowska A. (2014), *Prezentacja kompetencji nauczyciela różnych szczebli kształcenia w świetle badań empirycznych i analizy porównawczej*, „Kwartalnik Edukacyjny”, nr 2.
- Richert-Kaźmierska A., Stankiewicz K. (2013), *Kompetencje pracowników 55+ w opinii pracowników z młodszych grup wiekowych*, „E-Mentor”, nr 1.
- Rosak M., Tomaszycy K. (2008), *Rekrutacja i selekcja pracowników w świetle kompetencji personelu*, „Zeszyty Naukowe / Ostrołęckie Towarzystwo Naukowe im. Adama Chętnika”, z. 22.
- Salata E. (2014), *Kompetencje komunikacyjne przyszłych nauczycieli edukacji techniczno-informatycznej*, „Edukacja, Technika, Informatyka”, nr 5, cz. 1.
- Samek A. (2012), *Kompetencje zawodowe kuratorów sądowych i ich wpływ na pomiar efektywności pracy : rozważania teoretyczne*, „Probacja”, [nr] 1.
- Sienkiewicz Ł. (2013), *Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach w średnich i dużych przedsiębiorstwach*, [w:] Zarządzanie zasobami ludzkimi w małych i średnich przedsiębiorstwach. Red. Z. Wiśniewski, „Oficyna a Wolters Kluwer business”, Warszawa.
- Sienkiewicz Ł., Trawińska-Konador K., Podwójcic K. (2013), *Polityka zarządzania kompetencjami pracowników*, „Instytut Badań Edukacyjnych”, Warszawa.
- Springer A. (2009), *Samoocena kompetencji pracowników i ich subiektywne znaczenie w wykonywaniu pracy*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu”, nr 12.
- Springer A. (2010), *Satysfakcja a poziom dopasowania kompetencji pracownika do wymagań stanowiska pracy*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu”, nr 19.
- Spychała M. (2008), *Kompetencje pracownicze jako najważniejszy zasób w rozwijających się przedsiębiorstwach*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Humanistyka i Nauki Społeczne”, z. 57.
- Struzik A. (2006/2007), *Nauczycielska samoocena kompetencji zawodowych : (na przykładzie nauczycieli wczesnej edukacji)*, „Rocznik Komisji Nauk Pedagogicznych”, T. 59/60.
- Strykowska J. (2013), *Kompetencje wychowawcze nauczycieli w świetle ich samooceny*, „Neodidagmata”, [T.] 35 .
- Sypniewska B. (2013), *Kompetencje indywidualne w sprzedaży bezpośredniej*, „Vizja Press&IT”, Warszawa.
- Szołtysek A. E. (2006), *O kompetencjach nauczyciela*, „Dydaktyka Literatury”, [T.] 26.

- Szot W. (2009), *Kompetencje współczesnego nauczyciela oraz jego funkcjonalność w dobie przemian gospodarczych i procesu globalizacji*, „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie”, nr 2, t. 1.
- Szydlík-Leszczýńska A. (2008), *Kompetencje zawodowe osób z wyższym wykształceniem w regionie świętokrzyskim*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa”, nr 3.
- Szydlík-Leszczýńska A. (2009), *Kompetencje pracowników wiedzy jako czynnik przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw*, „Zeszyty Naukowe. Ekonomiczne Problemy Usług / Uniwersytet Szczeciński”, nr 44, t. 2.
- Szymczak M., Daniłowicz P. (2008). *Kompetencje informatyczne pracodawców i ich pracowników : próba diagnozy*, „Polityka Społeczna”, nr spec.
- Tokarz A. (2008), *Szkolenia jako narzędzie rozwoju kompetencji pracowników przedsiębiorstw hotelarskich*, „Ekonomiczne Problemy Turystyki”, nr 11.
- Tokarz A. (2009), *Kompetencje pracowników a innowacyjność przedsiębiorstw hotelarskich*, „Handel Wewnętrzny”, nr 5.
- Tomaszewska Z. A. (2009), *Kompetencje nauczyciela w dobie zachodzących zmian społecznych i edukacyjnych* / „Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku. Pedagogika”, T. 8, cz. 2.
- Urban B. (2008), *Wpływ kompetencji pracowników na wizerunek biblioteki naukowej*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu Wydziału Zamiejscowego w Chorzowie”, nr 10.
- Urbanek G. (2011), *Kompetencje a wartość przedsiębiorstwa : zasoby niematerialne w nowej gospodarce*, „Wolters Kluwer Polska”, Warszawa.
- Walczak W. (2009), *Kultura organizacyjna jako czynnik wspierający rozwijanie wiedzy i doskonalenie kompetencji pracowników*, „Współczesna Ekonomia”, nr 3.
- Walkowiak T. (2012), *Kompetencje i kwalifikacje nauczycieli*, „Studia Pedagogiczne / Polska Akademia Nauk”, T. 65.
- Wasilewska M. (2010), *Aktualizowanie kompetencji zawodowych nauczycieli w warunkach demokracji*. „Studia Pedagogiczne”, T. 19.
- Węgliński A. (2013), *Zasoby osobiste i kompetencje zawodowe kuratorów sądowych niezbędne w pracy z osobą dozorowaną z problemem alkoholowym*, „Lubelski Rocznik Pedagogiczny”, T. 32.
- Wiatrowski Z. (2013), *Problemy rynku pracy i kompetencji pracowniczych w konstelacji europejskiej*, [w:] Edukacja a rynek pracy. Red. W. Łozowiecka, „Wydawnictwo Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej”, Płock.

- Winkler R. (2008), *Kształtowanie kompetencji komunikacyjnych pracowników w organizacjach wielokulturowych*, „Studia i Prace Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie”, nr 1, t. 2.
- Wiśniewska E. (2013), *Kwalifikacje i kompetencje nauczyciela a jego funkcjonowanie zawodowe* [w:] *Edukacja a rynek pracy*. Red. W. Łozowiecka, „Wydawnictwo Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej”, Płock.
- Witek S. (2006), *Moralne i metodyczne kompetencje radnego jako warunek uczciwej i sprawnej samorządności*, „Stefan Witek”, Kraków.
- Wojtas-Klima M. (2014), *Istota tworzenia modeli kompetencji w prowadzeniu efektywnej rekrutacji i selekcji pracowników*, „Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie / Politechnika Śląska”, z. 72.
- Wojtczuk-Turek A., Turek D. (2007), *Znaczenie kompetencji społeczno-psychologicznych w profilu kompetencyjnym współczesnego pracownika*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów”, nr 3.
- Znajmiecka-Sikora M., Kędzierska B., Roszko E. (red.), (2011), *Kompetencje pracowników a współczesne potrzeby rynku pracy : podstawy kształcenia ustawicznego od A do Z*, „Wydawnictwo Ego”, Łódź.
- Żegnałek K. (2009), *Komunikacyjne kompetencje nauczyciela*, „Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku. Pedagogika”, T. 8, cz. 2.

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

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

Prenumerata roczna na 2015 r. wynosi w kraju 120 zł. Prenumerata półroczna na 2015 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 W N „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.