SZKOŁA WYŻSZA IM. PAWŁA WŁODKOWICA W PŁOCKU

HUMANIZACJA PRACY

Kondycja współczesnej humanizacji pracy. Ciągłość czy zmiana?

Redakcja naukowa
Danuta Walczak-Duraj

Kwartalnik

3 (273)

Płock 2013 (XLVI)

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

Czasopismo recenzowane, lista recenzentów za 2013 rok podana zostanie w ostatnim numerze; będzie również dostępna na stronie internetowej „Humanizacji Pracy"

© Copyright by Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku

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

Numer dofinansowany z budżetu Miasta Łodzi

PŁOCK 2013

PL ISSN 1643 – 7446

SPIS TREŚCI

ARTYKUŁY

Danuta Walczak-Duraj
Czy konieczny nowy paradygmat w humanizowaniu pracy i stosunków pracy? 9

Kazimierz Doktór
Humanizacja pracy - retrospektywa i perspektywa 27

Waldemar Bańka
Dlaczego warto mówić i pisać o humanizacji pracy? 37

Janusz Sztumski
Jaka humanizacja pracy jest możliwa przy dużym bezrobociu? 49

Urszula Swadźba
Czy istnieje jeszcze śląski etos pracy? Analiza wartości pracy i twierdzeń dotyczących pracy 57

Zdzisława Janowska
Dehumanizujące aspekty elastycznych form zatrudnienia 75

Iza Desperak
Socjologowie wobec transformacji świata pracy, czyli czy przegapiliśmy prekariat? 87

Wiesława Kozek
Tradycyjny zawód w nowych odsłonach. Problemy humanizacji w warunkach rynku 105

Lesław H. Haber
Podmiotowość czy przedmiotowość pracownika w nowoczesnych systemach zarządzania firmami 121

Wiesław Gonciarski
Technologies numériques et capital humain des organisations. 141

Jan Sikora
Proces humanizowania warunków pracy i życia mieszkańców polskiej wsi.. 157

Robert Janik
Mobbing i zjawiska pokrewne w sytuacji kryzysu ekonomicznego 173

Agnieszka Urbaniak
Mediacja jako wyraz humanizacji procesu rozwiązywania konfliktów w środowisku pracy 185

Bożena Tyran
Negocjacje jako narzędzie kształtowania poziomu wynagrodzeń w podmiotach leczniczych 201

KOMUNIKAT - Danuta Walczak-Duraj 217

RECENZJE
Barbara Ober – Domagalska, *Młodzież szkolna wobec etyki pracy i jej kontekstu instytucjonalnego. Polsko – norweskie badania porównawcze*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013, ss. 302 - recenzent Jolanta Kopka 219

Z PUBLIKACJI ZAGRANICZNYCH - opracowała Anna Radwańska 225

Fernández-Pérez V., Verdú-Jóver A. J., Benitez-Amado J**.**
Zarządcze sieci społeczne a elastyczność strategiczna: rola orientacji strategicznej 225

Fontinha R., Chambel M. J., de Cuyper N.
Atrybucja zarządzania zasobami ludzkimi a podwójna forma zewnętrznego stosunku zatrudnienia pracowników działu informatycznego 225

Litwin A. S.
Zarządzanie zasobami ludzkimi i inwestowanie w technologie informacyjne 226

Panagiotopoulos P.
W kierunku związków zawodowych 2.0: przemyślenia na temat zaangażowania w media społecznościowe 227

Ruiz Moreno A., Ortega-Egea T., Lloréns-Montes F. J.
Wpływ tendencji do eksternalizacji zatrudnienia na wdrażanie innowacji 228

BIBLIOGRAFIA
Technologie komunikacyjne - opracowała Ewa Wyglądała 231

CONTENTS

ARTICLES

Danuta Walczak-Duraj
Is New Paradigm in Humanisation of Work and Employment Relations Necessary? 9

Kazimierz Doktór
Humanization of Work- Retrospective and Prospective 27

Waldemar Bańka
Why should we speak and write about the humanization of work? 37

Janusz Sztumski
What Humanization of Work is Possible with High Unemployment? 49

Urszula Swadźba
Does Silesian work ethos still exist? Analysis of the value of work and work-related statements 57

Zdzisława Janowska
Dehumanizing aspects of flexible forms of employment 75

Iza Desperak
Sociologists Versus Transformation of Labour or did we Omit Precariat? 87

Wiesława Kozek
Traditional Occupation in New Perspective. Problems of Humanization under Market Forces 105

Lesław H. Haber
Worker's Exclusion and Empowerment in Modern Corporate Management Systems 121

Wiesław Gonciarski
Digital technologies and human capital organizations 141

Jan Sikora
Humanization of Conditions of Working and Living in Rural Areas of Poland 157

Robert Janik
Mobbing and similar phenomenon in the time of the economic crisis 173

Agnieszka Urbaniak
Mediation as an Expression of Humanization of the Dispute Resolution Process in the Work Environment 185

Bożena Tyran
Negotiations as a Tool for Shaping the Level of Wages in Medical Organizations 201

STATEMENT - Danuta Walczak-Duraj 217

REVIEWS

Barbara Ober – Domagalska, *Students against the work ethic and the institutional context. Polish - Norwegian comparative study*, Published by the University of Łódź, Łódź 2013, pp. 302 - reviewer Jolanta Kopka 219

FROM FOREGIN PUBLICATIONS - by Anna Radwańska 225

Fernández-Pérez V., Verdú-Jóver A. J., Benitez-Amado J**.**
Managerial social networks and strategic flexibility: the role of strategic orientation 225

Fontinha R., Chambel M. J., de Cuyper N.
HR attributions and the dual commitment of outsourced IT workers 225

Litwin A. S.
Not featherbedding, bat feathering the Nest: human resource management and investments in information technology 226

Panagiotopoulos P.
Towards unions 2.0: rethinking the audience of social media engagement 227

Ruiz Moreno A., Ortega-Egea T., Lloréns-Montes F. J.
The effect of employment externalization on orientation to innovation 228

BIBLIOGRAPHY

Communication technologies - by Ewa Wyglądała 231

СОДЕРЖАНИЕ

СТАТЬИ

Данута Вальчак-Дурай
Нужна ли новая парадигма в гуманизации труда и трудовых отношений. 9

Казимеж Доктур
Гуманизация труда-ретроспектива и перспектива. 27

Вальдемар Банька
Почему стоит говорить и писать о гуманизации труда. 37

Януш Штумски
Какая гуманизация работы возможна при высокой безработице. 49

Уршуля Свадьба
Существует ли ещё силезский этос труда? Анализ качества труда и тезисов касающихся работы. 57

Здзислава Яновска
Дегуманизующие аспекты гибких форм занятости. 75

Иза Десперак
Социологи по отношению к трансформациям мира работы, или-прозевали ли мы прекариат? 87

Веслава Козек
Традиционная профессия в новых условиях. Проблемы гуманизации в рыночных условиях. 105

Леслав Х. Хабер
Работник как субъект или предмет в современных системах управления фирмами. 121

Веслав Гонтярски
Цифровые технологии и человеческий капитал организации. 141

Ян Сикора
Процесс гуманизации условий работы и жизни жителей польской деревни. 157

Роберт Яник
Моббинг и похожие явления в ситуации экономического кризиса. ...173

Агнешка Урбаняк
Медиация как результат гуманизации процесса решения конфликтов в рабочей среде. 185

Божена Тыран
Переговоры средством установки уровня заработной платы в лечебных заводах. 201

СООБЩЕНИЕ - Данута Вальчак-Дурай 217

РЕЦЕНЗИИ
Барбара Обер-Домагальска, *Школьная молодёжь по отношению к этике работы и к её институционному контексту. Польско-норвежские сравнительные исследования*, Издательство Лодзинского Университета, Лодзь 2013, стр. 302-рецензент Иоланта Копка 219

ИЗ ЗАГРАНИЧНЫХ СТАТЕЙ- обработала Анна Радваньска 225

Фернандез-Перез В, Верди-Йовер А. Й., Бенитез-Амадо Й.
Управляющие общественные сети а стратегическая гибкость: роль стратегической ориентировки. 225

Фонтиния Р, Шамбель М,Кийпер Н
Распределение человеческих ресурсов а двойная форма внешней системы занятости работников информатического отделения. 225

Литвин А. С.
Управление человеческими ресурсами и инвестиции в информатические технологии. 226

Панагиотопулос П.
По направлению к профсоюзам 2б0:мысли на тему участия в социальных медиа. 227

РуизМорено Ф, Ортега-Эгеа Т, Йоренс-Монтес Ф. Й.
Влияние тенденции занятости аутсорсинга для реализации инноваций. 228

БИБЛИОГРАФИЯ
Коммуникационные технологии-обработала Ева Выглёндала 231

Danuta Walczak-Duraj
Uniwersytet Łódzki

Czy konieczny nowy paradygmat w humanizowaniu pracy i stosunków pracy?

Abstrakt

Podstawowym przedmiotem rozważań zawartych w artykule jest próba odpowiedzi na dwa podstawowe pytania dotyczące konieczności wypracowania nowego paradygmatu w procesie humanizowania pracy i stosunków pracy. Pierwsze pytanie - czy należy powrócić do modelu „wielkiej" humanizacji pracy w obliczu apriopriacji szans życiowych w kapitalizmie informacyjnym (w e-gospodarce)? Drugie pytanie - włączyć programy działań humanizujących pracę i stosunki pracy w programy CSR, dbając tylko o to, aby nie podlegały one logice marketingu komunikacyjnego, w tym public relations?

Punktem wyjścia do odpowiedzi na te pytania jest retrospektywna analiza rozwoju koncepcji humanizacji pracy rozumianej zarówno jako określone zasady aksjonormatywne jak i zespół działań mających na celu rozwój jednostki wykonującej pracę. Wskazano na określone cezury czasowe oraz na te zjawiska i procesy zachodzące zarówno w wymiarze społecznym jak i ekonomicznym, które w sposób wyraźny wskazują na podjęcie refleksji dotyczącej paradygmatu współczesnych działań humanizacyjnych. Szczególną uwagę zwrócono na: zmiany w strukturze społecznej i zawodowej; zmiany w podejściu do koncepcji społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa, wynikające z paradygmatu Nowej Ekonomii; procesy instrumentalizowania wartości etycznych dla celów biznesowych oraz na konsekwencje kryzysu gospodarczego.

Słowa kluczowe: paradygmat humanizacji pracy, rozwój koncepcji humanizacji pracy, zmiany w strukturze społecznej i zawodowej, prekariat, CSR, Nowa Ekonomia, apriopriacja szans życiowych.

Wprowadzenie

Nawet bardzo ogólna analiza rozwoju refleksji dotyczącej procesów humanizowania pracy i stosunków pracy odniesiona do Polski pokazuje, że procesy te z jednej strony uwikłane były w dość uniwersalne procesy przewartościowywania treści pracy, procesy globalizacyjne czy też kryzysy gospodarcze, z drugiej zaś w systemowe rozwiązania dotyczące najpierw gospodarki socjalistycznej, a potem rynkowej. Stąd też kiedy zastanawiamy się nad tym, w jakim kierunku winny zmierzać działania humanizacyjne, mające

swoje zakotwiczenie w takich koncepcjach ładu społecznego i gospodarczego, w których podmiotowość i rozwój jednostki rozważana jest z perspektywy jej uwikłania w złożone stosunki pracy, musimy odpowiedzieć na trzy istotne, wyjściowe pytania:

a) do jakiego stopnia działania te wyprowadzane są z określonych założeń ideowych a do jakiego z założeń ideologicznych,
b) czy działania te, bardzo często tylko w formie postulatywnej, są wewnętrznie spójne,
c) czy można prowadzić działania humanizacyjne koncentrując się tylko na jednostce i jej rozwoju fizycznym, intelektualnym, emocjonalnym czy etycznym (dyspozycje etyczne- wrażliwość etyczna), marginalizując rozważania dotyczące pojęcia wspólnotowości i społecznego charakteru pracy (nawet tej, wykonywanej w formie telepracy)?

Oczywiście, pytania te są zasadne tylko wtedy, kiedy za wieloletnim redaktorem naczelnym „Humanizacji Pracy" i niestrudzonym propagatorem działań humanizacyjnych – W. Jędrzyckim - przyjmiemy w sposób ogólny, że (…) *humanizacja (…) jest działaniem mającym na celu fizyczny i psychiczny rozwój człowieka w oparciu o aksjologiczne wartości humanizmu* (Jędrzycki 1993:10). A więc m.in. w oparciu o takie wartości jak: prawo jednostki do samorealizacji, poszanowanie godności jednostki czy prawo do podmiotowości i wolności jednostki. Przy rozszerzonym, odnoszącym się do pracy, rozumieniu humanizacji, możemy powiedzieć, że humanizacja pracy to przede wszystkim (…) *zmiana warunków zewnętrznych w jakich pracuje człowiek (zmiana treści i form pracy, czynników społecznych, organizacyjnych oraz ekonomicznych), w jakich żyje, przebywa i działa poza pracą, a także przemiana samego człowieka i jego kwalifikacji, świadomości społecznej, zachowania i działania doprowadzającego do jego socjalizacji* (Bugiel 2005: 11).

W Polsce zarówno działania czy programy humanizujące jak i podejścia teoretyczne mają w okresie powojennym długą i bogatą tradycję. Warto, tytułem przypomnienia przywołać najważniejsze z podejść teoretycznych, do których należą m.in.: model dezalienacji i model reformatorski J. Hochwelda (1963), koncepcja „małej" i „wielkiej" humanizacja pracy - K. Doktóra (1966) czy koncepcja „społecznej" i „technicznej" humanizacji pracy J. Kulpińskiej (1975).

Nie wchodząc w szczegółowe rozważania oparte na konkretnych przykładach i rozwiązaniach możemy z dużym prawdopodobieństwem powiedzieć, że zarówno wiele dylematów humanizacyjnych jak i dość niska efektywność działań humanizacyjnych wynikała m.in. z tego, że działania te były i są dość mocno uwikłane w konteksty ideologiczne, cechują się dość niskim poziomem spójności i co ważne, częściej akcentują perspektywę jednostkową

niż grupową (wspólnotową). Dotyczyło to zarówno socjalistycznej ideologii w której praca należała do naczelnych wartości jak i obecnie, neoliberalnej doktryny ekonomicznej i politycznej, która w rozwiązaniach systemowych często przedstawiana jest na zasadzie jedynie „prawdziwej" . W socjalizmie system pracy był jednak wysoce spatologizowany; dotyczyło to zarówno rozwiązań systemowych, rozwiązań na poziomie przedsiębiorstwa jak i na poziomie jednostkowym (m.in. dualny stosunek do pracy). Najbardziej niekorzystną, spetryfikowaną i niezmiernie trudną do usunięcia tendencją było rozerwanie związku przyczynowo-skutkowego między pracą i płacą. Co więcej, z analiz przeprowadzonych przez autorkę jeszcze w latach 80. XX w. wynikało, że pracownicy w tamtym systemie pracy permanentnie doświadczali sytuacji generującej pojawianie się różnych postaci dysonansu motywacyjnego dotyczącego pracy. W zasadzie można było mówić zarówno o:

a) przeroście motywacji, kiedy to jednostki i grupy pracy akceptowały istotne, podstawowe wartości związane z pracą, chciały je realizować, jednak warunki obiektywne stanowiły wyraźną przeszkodę,
b) niedorozwoju motywacji, powstającego w sytuacji przeciążenia fizycznego i psychicznego, np. gdy pracownicy byli świadomi tego, że ich efekty pracy są marnotrawione, a wzmożona aktywność jest niewspółmierna do włożonego wysiłku,
c) przemieszczenia motywacji z obszaru określonych zadań i celów wiążących się bezpośrednio z pracą na sferę stosunków międzyludzkich, bądź ze sfery zobowiązań moralnych na sferę wymiernych korzyści materialnych (Walczak-Duraj 1988; zob. też Białyszewski 1983).

Z tego też względu spectrum problemów jakie pojawiały się w procesie humanizacji pracy w okresie realnego socjalizmu było bardzo szerokie i bardzo trudne do rozwiązania a szereg podejmowanych działań na poziomie przedsiębiorstwa nosiło znamiona działań pozornych, wbudowanych w logikę strategii adaptacyjnych. Obecne warunki dotyczące systemowych rozwiązań odnoszonych do sytuacji pracy w Polsce stanowią nowe wyzwania do podejmowania działań humanizacyjnych; stąd też pojawia się wiodące pytanie o to, czy konieczny jest nowy paradygmat w humanizowaniu pracy i stosunków pracy. Tym bardziej, że ani w poprzednim okresie ani obecnie, w warunkach neolibaralnej gospodarki rynkowej, z różnych powodów są małe szanse na to, aby działania humanizacyjne oparte były na tych założeniach społecznej nauki Kościoła katolickiego, które odnoszą się do ustroju pracy. Jeśli bowiem prześledzimy rozwój oficjalnego stanowiska Kościoła wobec wiodących problemów pracy, zawartego w kolejnych encyklikach papieskich, począwszy od XIX w. i w słynnej encykliki *Rerum novarum* (1891r.) Leona XII do czasów współczesnych (m.in. encyklika Piusa XI-*Quadragesimo anno* z 1931r.; *Laborem exercens* z 1981r. czy *Centesimus*

annus z 1991r. Jana Pawła II) to możemy stwierdzić, iż w stanowisku tym zawarta jest bardzo humanistyczna a zarazem współczesna wizja istoty i znaczenia pracy dla jednostki. Jeśli bowiem powszechnie zgadzamy się z tezą, że praca jest również wartością etyczną a jej etyczność wyraża się nie tyle w stosunku jednostki do pracy co do drugiego człowieka w sytuacji pracy (encyklika *Centesimus annus*) to mamy w tej tezie zawarte sedno humanizacji pracy. Problem jednak w tym, że współczesne stosunki pracy, zmiany w treści pracy i w formach zatrudnienia generują cały szereg problemów utrudniających czy nawet uniemożliwiających aplikowanie tego założenia do praktyki pracy.

Tym samym warto przyjrzeć się bliżej się temu, w jakich obszarach zakotwiczone były dotychczasowe rozważania i analizy odnoszące się do procesów humanizowania pracy i stosunków pracy w Polsce, wychodząc od przywołania najbardziej ogólnej i dość powszechnej typologii dotyczącej istotnych cezur związanych ze zmianą nie tylko logiki systemów gospodarowania ale i bardziej ogólnymi zmianami w systemie ideologicznym i politycznym.

1. Podstawowe fazy i dominujące podejścia do analizy procesów humanizowania pracy w Polsce

Mimo braku zgody co do zasad i cezur czasowych dotyczących rozwiązań w zakresie humanizowani pracy w Polsce możemy jednak wyróżnić pięć wyraźnych okresów, które charakteryzują się pewnymi cechami szczególnymi jak i zespołem czynników sprawczych, zarówno o charakterze endogennym jak i egzogennym. Są to:

- I - okres gospodarki socjalistycznej, zawierający się w latach 1957-1970 i charakteryzujący się m.in. scentralizowanym systemem zarządzania, dużym zainteresowaniem ośrodków naukowych społecznymi problemami pracy, instytucjonalizacją działań w zakresie humanizacji pracy przy jednoczesnej jej ideologizacji;
- II - okres gospodarki socjalistycznej, zawierający się w latach 1971-1980 i chrakteryzujący się wysokim zaangażowaniem centralnych struktur partyjnych i politycznych w programy i działania humanizacyjne przy jednoczesnej instytucjonalizacji i formalizacji tych działań oraz intensyfikacji badań naukowych dotyczących teoretycznych i praktycznych problemów odnoszących się do humanizacji pracy;
- III - bardzo burzliwy okres gospodarki socjalistycznej, zawierający się w latach 1981-1989, chrakteryzujący się z jednej strony radykalizmem zachowań rewindykacyjnych załóg pracowniczych z drugiej zaś zaniechaniem wszelkich działań humanizacyjnych w pierwszej fazie tego okresu, związanej z wprowadzeniem stanu wojennego w grudniu 1981 roku; po 1986 r., głównie ze względów politycznych

zaczęto reaktywować działania humanizacyjne związane z rozwojem demokracji przemysłowej i autonomicznych grup pracy (grup partnerskich) o dużym zakresie autonomii zespołów pracowniczych;

- IV - okres transformacji systemowej, w tym gospodarki, w kierunku gospodarki rynkowej opartej na modelu neoliberalnym i logice społeczeństwa informacyjnego, zawierający się w latach 1990-2008 (początki kryzysu ekonomicznego); okres ten do połowy lat. 90. charakteryzuje się dużymi napięciami wśród załóg pracowniczych związanymi z procesami przekształceń własnościowych, restrukturyzacją, pojawieniem się bezrobocia i pogarszaniem się sytuacji pracy i sytuacji ekonomicznej dla wielu kategorii pracowniczych; w późniejszych latach, w związku z większą stabilizacją ekonomiczną, procesami globalizacji, z rozwojem technik teleinformatycznych i pojawieniem się nowego języka do opisu procesów zarządzania (m.in. kapitał ludzki, kultura organizacyjna itd.) następuje sprzyjający klimat do podejmowania działań humanizujących, które zazwyczaj traktowane są w sposób instrumentalny[1];
- V - okres po 2008 roku, związany z procesami przewartościowywania ładu ekonomicznego w społeczeństwach opartych na liberalno-demokratycznych założeniach, powstającymi w wyniku globalnego kryzysu gospodarczego i kryzysu zaufania do świata pracy do świata kapitału. Okres ten, choć bardzo trudny do podejmowania działań humanizacyjnych, jest jednocześnie okresem, w którym inicjowane są, bardzo często za pomocą społeczności sieciowych, działania, które maja na celu przedefiniowanie wielu wymiarów sytuacji pracy według zasad humanistycznych, zgodnie z którymi określone standardy podmiotowości i godności pracowniczej, standardy płacowe czy też te, związane z warunkami pracy i form zatrudnienia, mają szanse na realizację.

Ale jak stwierdza J. Sztumski: *W czasach istnienia gospodarki konkurencyjnej większą szansę na urzeczywistnienie ma raczej <pragmatyczny>* (związany z osiąganiem optymalnych efektów pracy poprzez poprawę społecznych i technicznych warunków pracy- przyp. D. W.-D.) *niż <humanistyczny>nurt humanizacji pracy* (związany z chęcią wyzwolenia człowieka od negatywnych skutków pracy, z działaniami dezalienującymi- przyp. D. W.-D.). *Zdając sobie z tego sprawę trzeba wskazywać na (…) fakt, że skuteczność pierw-*

[1] Szczegółową charakterystykę czterech pierwszych okresów zawiera m.in. opracowanie J. Bugiela: *Idea humanizacji pracy w okresie transformacji kraju i jej perspektyw w fazie formowania się społeczeństwa informacyjnego* [w:] Walczak-Duraj D. (red.), *Humanizacja pracy wobec wyzwań transformacyjnych i cywilizacyjnych*, Wydawnictwo Naukowe Novum, Płock, 2005.

szego z wymienionych nurtów ma doraźny charakter. Natomiast efekty możliwe do osiągnięcia poprzez urzeczywistnienie celów humanistycznego nurtu są bardziej trwałe i efektywne (Sztumski 2008: 60). Sytuacja ostatnich lat pokazuje jednak, że nurt pragmatyczny bardzo silnie koresponduje z logiką Nowej Ekonomii; stąd szanse na reaktywowanie nurtu humanistycznego są dość odległe w czasie.

Uwzględniając zatem wymienione cezury czasowe w rozwoju koncepcji humanizacji pracy w Polsce możemy stwierdzić, iż dominujące do lat 80. XX w. podejścia do analizy procesów humanizowania pracy zakotwiczone były przede wszystkim w koncepcji godności osoby ludzkiej i podmiotowości jednostki; w relacyjnej koncepcji pracy jako najważniejszej formy aktywności jednostki; w dość spetryfikowanej strukturze społecznej w której przedmiotem szczególnego zainteresowania, ze względów ideologicznych byli robotnicy oraz w profitowej koncepcji przedsiębiorstwa. W latach 90. i późniejszych, aż do czasów współczesnych, zaczęła pojawiać się istotna zmiana akcentów; coraz większego znaczenia nabierały procesy globalizacji i rewolucji informatycznej oraz wynikające z nich konsekwencje w obszarze pracy i stosunków pracy, przewartościowania treści, form pracy i form zatrudnienia. Nastąpiły istotne zmiany dotyczące koncepcji przedsiębiorstwa i związane z nimi procesy instytucjonalizacji odpowiedzialności społecznej [koncepcje *Corporate Social Responsibility* (CSR) i *stakeholders*] i etycznej przedsiębiorstwa (programy etyczne). Jednocześnie zaczął rozwijał się prężnie marketing komunikacyjny w ramach którego dochodziło coraz częściej do instrumentalizowania wartości etycznych na użytek działań biznesowych. Następował rozwój koncepcji zarządzania wiedzą, opartego na wzmocnieniu związków między jednostkami, grupami pracy i strukturami organizacyjnymi co nie zapobiegło powiększaniu się deficytów związanych z szeroko pojętym dopasowaniem pracy do oczekiwań i ogólnie pojętą dostępnością pracy.

To co jednak zaczęło stanowić nową jakość z perspektywy programów humanizacyjnych, to konsekwencje zmian w strukturze społecznej i zawodowej. Pojawiły się nowe klasy społeczne, które wymuszają na badaczach wypracowanie nowej perspektywy poznawczej zarówno w odniesieniu do idei humanizacyjnych jak i w odniesieniu do działań praktycznych (programy humanizacyjne). Za sprawą rozwoju nowoczesnych technik teleinformatycznych pojawiła się klasa netokratów i klasa konsumptariatu (Bard, Söderqvist 2006) a za sprawą zmian w systemach i rynkach pracy, form zatrudnienia (pracownicze i w ramach umów cywilno-prawnych) i form pracy (elastyczne formy pracy) pojawił się prekariat (Standing 2011). Prekariat, stanowiący obecnie przedmiot wielu refleksji teoretycznych i badań empirycznych pozbawiony jest jak wiadomo siedmiu gwarancji związanych z pracą:

- rynku pracy, czyli odpowiednich możliwości pracy,
- zatrudnienia – odpowiedniej ochrony przed zwolnieniem,
- pracy – czyli pewności wykonywania danej pracy i obowiązków z niej wynikających,
- bezpieczeństwa w pracy – szeroko pojętej ochrony zdrowia pracownika,
- reprodukcji umiejętności – zapewnienia nauki zawodu, szkoleń, jak i właściwego wykorzystania nabytych umiejętności w pracy,
- dochodu – dopasowanego do wykonywanej pracy stałego wynagrodzenia oraz
- reprezentacji –czyli przedstawicielstwa interesów pracownika (członkostwo w związkach zawodowych).

Z tego też względu prekariat stanowi wręcz „laboratoryjny" przykład na to, że wymieniony wcześniej nurt humanistyczny i nurt pragmatyczny w ramach działań z zakresu humanizacji pracy winny być traktowane jako dwa komplementarne a nie rozłączne nurty.

Tak więc nowa perspektywa poznawcza odnoszona do humanizacji pracy, określana na użytek tego opracowania w kategoriach nowego paradygmatu, to zarówno nowe podejście teoretyczne jak i wynikające z niego podejście badawcze, identyfikujące przy pomocy innych narzędzi badawczych i innych procedur te obszary aktywności człowieka w sferze pracy, które faktycznie bądź potencjalnie mogą stanowić źródło humanizacyjnych deficytów doświadczanych przez pracowników (aktualnych jak i potencjalnych). Tym bardziej, że współczesna działalność gospodarcza w społeczeństwach funkcjonujących w ramach logiki liberalnej gospodarki rynkowej coraz częściej zaczyna być regulowana przez wymogi Nowej Ekonomii.

2. Podstawowe cechy paradygmatu Nowej Ekonomii czyli gospodarki opartej na informacji

Dla rozważań dotyczących konieczności stosowania nowego paradygmatu w procesie humanizowania pracy i stosunków pracy istotnym jest to, jakie są najważniejsze cechy paradygmatu Nowej Ekonomii. Za jedną z najważniejszych uznać należy to, iż w opisie istoty działań gospodarczych zespołowi czynników społeczno–ekonomicznych, dóbr i środków produkcji - czyli ekonomii „policzalnej"- „dotykalnej" (*tangible economics)*, przeciwstawia się nowe pojęcia, oparte na wartościach niewymiernych –ekonomii „niepoliczalnej"(*intangible*), takich jak: tożsamość, informacja, lojalność, wartość intelektualna, kompetencje etyczne, wiedza, zaufanie, reputacja, kapitał społeczny, a jednocześnie szybko podlegających procesowi instrumentalizowania dla celów czysto efektywnościowych. To bowiem, co najbardziej niebezpieczne z humanizacyjnego punktu widzenia w przestrzeni

Nowej Ekonomii to tendencje do instrumentalizowania wartości etycznych, umowność prawdy, łatwość manipulacji i tworzenia iluzji. Jednocześnie w warunkach Nowej Ekonomii zmienia się wewnętrzna struktura organizacji przedsiębiorstwa. Firma coraz częściej zaczyna być traktowana jako zbiór pracowników o różnych zasobach wiedzy, umiejętności i kompetencji, dla którego należy znaleźć właściwe mu sposoby wykorzystanie pełnego potencjału zatrudnionych. Celem przedsiębiorstwa funkcjonującego w warunkach Nowej Ekonomii jest przede wszystkim stałe wzbogacanie swoich zasobów niematerialnych (w tym przede wszystkich zasobów wiedzy), wdrożenie nowoczesnych technologii opartych na nowej wiedzy i oferowanie coraz wyższej jakości usług, zarówno dla klientów wewnętrznych (pracowników) jaki i klientów zewnętrznych (np. inwestora i pozostałych partnerów).

Z wielu analiz wynika, że paradygmat Nowej Ekonomii będący efektem wcześniej sygnalizowanych procesów w istotny sposób zmienił praktykę zarządzania, co dla działań humanizacyjnych ma bardzo istotne znaczenie. Z perspektywy krytycznej teorii zarządzania (zob. m.in. Sułkowski 2010) najbardziej negatywnie oceniany jest dyskurs zarządzania kapitałem ludzkim (zasobami ludzkimi). Zwraca się przed wszystkim uwagę na: instrumentalne traktowanie człowieka w organizacji; racjonalizujące praktyki ideologicznego menedżeryzmu, dotyczące nieetycznych działań menedżerów; rugowanie problemów moralnych ze sfery rozważań dotyczących ludzi w organizacjach jako problemu nienaukowego i nieobiektywnego; na pozorny uniwersalizm dyskursu i praktyk zarządzania kapitałem ludzkim; konstruowanie tożsamości menedżerskiej i pracowniczej odzwierciedlające przede wszystkim relacje władzy; tworzenie fałszywej świadomości pracowników, utrwalającej stan dominacji sprawujących władzę oraz kamuflowanie rzeczywistego, niesprawiedliwego porządku społecznego, który przez coraz bardziej usieciowione społeczeństwo postrzegany być zaczyna z perspektywy globalnej.

Dla podmiotów ekonomicznych rozwój technologii szybkiego przepływu informacji jest nie tylko ułatwieniem, ale również powoduje, że właściwie każda ich działalność jest pod nieustanną kontrolą mediów i opinii publicznej. Wymaga to przygotowania i doskonalenia metod komunikowania, analizy i zrozumienia mediów, zwłaszcza mediów elektronicznych. Z drugiej strony coraz częstsze funkcjonowanie przedsiębiorstw w sieci pozwala na rozłożenie ryzyka działalności na większą liczbę partnerów, co w dobie obecnego kryzysu gospodarczego jest bardzo widoczne. Ponadto struktura sieciowa nie ma jasno określonych ram, stąd przedsiębiorstwa mają pełną swobodę wejścia i wyjścia, ponieważ sieć zapewnia wysoką anonimowość deklaracji wielu działań biznesowych. Z tego względu pojawia się konieczność zarządzania zaufaniem, które opiera się na próbie godzenia eko-

nomicznej, społecznej i środowiskowej presji demokratycznych społeczeństw obywatelskich i krytycznych instytucji sieciowych.

Z tego też względu chcąc obecnie zabiegać o bardziej skuteczną realizację idei humanizacyjnych w środowiskach pracy nie tylko na poziomie refleksji naukowej ale również na poziomie instytucjonalnych, sformalizowanych rozwiązań, należy przede wszystkim wyjść od zrozumienia specyficznej logiki zglobalizowanych, usieciowionych działań gospodarczych. Paradoksalnie, to dzięki technokracji i technoindustrializacji powstały nie tylko nowe, w znacznym stopniu zrewoltowane klasy wykluczonych ze względnie stabilnych i przewidywalnych reguł gry rynkowej (prekariat) ale i "klasy" krytycznych elit, zastanawiające się w sieci nie tylko nad rzeczywistą wartością globalnych, neoliberalnych ideałów ale również nad specyfiką biznesowego, interaktywnego marketingu komunikacyjnego, noszącego bardzo często znamiona wyrafinowanej manipulacji (Walczak-Duraj 2012). Klasycznym przykładem wykorzystywania narzędzi internetowego marketingu komunikacyjnego w działaniach gospodarczych to włączenie idei społeczności konsumenckich do działań marketingowych, mających zwiększyć efektywność zakładanych celów. Internet to obecnie doskonała przestrzeń dla wielu organizacji kontestujących, uzbrojonych jedynie w idee, które stymulują opinię publiczną, informując o nieetycznych i aspołecznych poczynaniach wielu korporacji. Ich rola w budowaniu reputacji podmiotów gospodarczych ciągle rośnie i jest wprost proporcjonalna do wzrostu popularności krytyki antykorporacyjnej oraz komunikowania wątków krytyki społecznej w sieci. Oczywistym jest, że ten proces winien być z uwagą śledzony zawsze wtedy, kiedy modyfikujemy bądź z poszerzamy mapę rzeczywistych bądź potencjalnych zagrożeń dla idei humanizacji pracy.

Podsumowując tę część rozważań można stwierdzić, że Nowa Ekonomia zmieniła nie tylko logikę i sposób funkcjonowania zarówno podmiotów gospodarczych jak i innych instytucji sformalizowanych i niesformalizowanych, ale również w istotny sposób wpłynęła na zasady, procedury i strategie przedsiębiorstw stosowane wobec innych podmiotów gospodarczych i na relacje z pracownikami i ze społeczeństwem.

Ów nowy paradygmat działań gospodarczych noszący nazwę Nowej Ekonomii, polegający m.in. na nadawaniu starym słowom nowych znaczeń, przewartościowaniu w obrębie wiodących kategorii opisu i oceny zarówno sfery działań gospodarczych jak i politycznych idzie jednocześnie w parze z „urynkowieniem" wiodących wartości etycznych. Wartości te na użytek działań gospodarczych z jednej strony podlegają swoistej instytucjonalizacji etycznej, polegającej na tworzeniu rozbudowanych programów etycznych (Walczak-Duraj 2010), z drugiej zaś na swoistej instrumentalizacji (pragmatyzacji), ze względu na ich rosnącą skuteczność we współczesnych, demokra-

tycznych społeczeństwach, w których liberalna logika rynku wymaga przestrzegania wysokich standardów etycznych. Deficyty w tym względzie stanowią istotny pretekst do ingerencji państwa w gospodarkę w postaci regulacji prawnych. Proces ten jest szczególnie widoczny w odniesieniu do takiej wartości etycznej jaką jest odpowiedzialność. Pojawianie się nowych możliwości działania, nowych technologii, zmian w stosunkach społecznych i systemach wartości powoduje bowiem, iż tradycyjne możliwości kontroli i przewidywana procesów ekonomicznych, politycznych i społecznych stają coraz trudniejsze.

Mimo nieustannej zmienności w owym nowym paradygmacie (będącym jeszcze *in statu nascendi)* da się wydzielić kilka jego elementarnych cech: globalizacja, kluczowa rola wiedzy i informacji oraz łączność sieciowa wszystkiego i wszystkich. Włączenie systemów teleinformatycznych w zintegrowaną, globalną sieć tworzy nową jakość – stają się one czynnikiem powstawania nowych stosunków społecznych. Informacja i wiedza dzięki technologii stają się nie tylko podstawowym motorem rozwoju ekonomicznego i zmian społecznych; stanowią też główne produkty XXI wieku, o czym pisze bardzo wielu autorów. Proces ten przebiega w kontekście nasilania się i zagęszczania procesów komunikacji społecznej – w sytuacji, w której jednostki mają teoretycznie nieograniczony dostęp do zasobów o charakterze symbolicznym.

Coraz bardziej zglobalizowana gospodarka mimo swych plusów przejawia również tendencję do multiplikowania konsekwencji kryzysów gospodarczych w tym finansowych. Przyjmuje się, że ostatni, światowy kryzys gospodarczy trwający już od 2008 roku również przyczynił się do tego, iż pojawiła się konieczność wypracowania nie tylko nowego paradygmatu gospodarczego ale i politycznego.

3. Kryzys gospodarczy a konieczność zmiany paradygmatu gospodarczego i politycznego

Rozważając bardzo złożone przyczyny obecnego kryzysu gospodarczego zwraca się uwagę przede wszystkim na to, że jedno z jego wiodących źródeł tkwi w dominacji neoliberalnych rozwiązań, będących efektem zideologizowanych wyborów politycznych w państwach o gospodarce rynkowej. Należy przyznać, że intelektualna tradycja myśli liberalnej bardziej skłaniała się raczej ku rozwiązaniom ideologicznym a nie ideowym, uznając często rozwiązania gospodarcze, wyprowadzone z uproszczonej logiki rozwoju neoliberalizmu za jedynie „prawdziwe". To powodowało, że przez kilkadziesiąt ostatnich lat traktowano liberalizm w zasadzie jako zwartą doktrynę a nie jako pewien system ogólnych tendencji. Można z dużym prawdopodobieństwem stwierdzić, że napięcia społeczne na osi liberalizm – solidarność spo-

łeczna to nie tylko efekt działań politycznych z zakresu wyborczego public relations ale przede wszystkim efekt zideologizowania gospodarki rynkowej. Co więcej, praktyka gospodarcza w wielu krajach, w tym w Polsce, za przyzwoleniem elit politycznych zaczęła zaprzeczać wiodącym wartościom i hasłom humanizmu - wolności, godności i podmiotowości jednostki, tolerancji, otwartości, równości i sprawiedliwości społecznej, idei społeczeństwa obywatelskiego.

Stąd konieczność nowego spojrzenia na rozwój gospodarczy w perspektywie nierówności społecznej i wypracowania nowej teorii krytycznej odnoszącej się do owych nierówności. Możemy bowiem mówić o wielkich nierównościach: transnarodowych, ponadnarodowych, międzynarodowych i globalnych oraz o małych nierównościach w obrębie poszczególnych państw. Badania R. Wilkinsona i K. Pickett (2011) wyraźnie wskazują na to, że w społeczeństwach o większych nierównościach dochodowych, osiągane dochody mają wpływ na poziom zaufania społecznego, zaburzenia psychiczne, przeciętne dalsze trwanie życia, i umieralność niemowląt, otyłość, wyniki nauczania dzieci, urodzenia przez nieletnie matki, zabójstwa czy współczynnik pryzonizacji. Pojawia się jednak pytanie, jak szybko kryzys finansowy zmusi do zmiany sposobu myślenia o XVIII-wiecznej metaforze niewidzialnej ręki rynku A. Smitha i do próby zrewidowania paradygmatu neoliberalnego oraz do przyznania, że ekonomia to nauka społeczna, wieloparadygmatyczna (różne teorie i różne metodologie badań)? Kiedy nastąpi odejście od „hazardowego" ujmowania zachowań rynkowych, które doprowadziło m.in. do: nadmiernego kredytowania, kompensującego często popyt oraz inwestycje; tworzenia sztucznych instrumentów finansowych, bardzo złożonych a zatem trudnych do wyceny ich wartości; zbyt dużego uzależnienia rynków finansowych od dużych, globalnych „graczy"; znacznego przyrostu „toksycznych" aktywów w portfelach banków i instytucji finansowych itp.? Z pewnością zmiana paradygmatu współczesnej ekonomii nie będzie łatwa, tym bardziej, że współczesny kapitalizm finansowy stał się swoistą „religią" zaś wiele modeli makroekonomicznych okazało się błędnymi, głównie z powodu nie uwzględniania przy ich tworzeniu różnic historycznych, kulturowych, społecznych i cywilizacyjnych. Co więcej, żadne modele makroekonomiczne nie tylko nie przewidziały kryzysu gospodarczego i finansowego ale jak dotąd nie pokazały jak z tego kryzysu wyjść.

To co z pewnością skłania ku tezie o konieczności wypracowania nowego paradygmatu dotyczącego humanizacji pracy i stosunków pracy to obserwowany w okresie kryzysu gospodarczego proces związany z prywatyzacją zysku i uspołecznianiem ryzyka. Proces ten z kolei wymusza konieczność zmiany paradygmatu w odniesieniu do świata współczesnej polityki, m.in. po to, aby społeczeństwa nie pokazały mu, tak jak światu finansowe-

mu czerwonej kartki. Musi nastąpić m.in. zmiana sposobu posługiwania się wskaźnikami i danymi empirycznymi służącymi do opisu zarówno sfery gospodarczej jak i politycznej. Globalizacja bowiem nie zawsze i nie jedynie inspiruje do dążeń streszczających się w haśle „ mniej państwa".

Kryzysowi gospodarczemu towarzyszy proces aktywizowania się „równoległych społeczeństw" (społeczności sieciowych) w obronie szeroko rozumianej wolności i równości. Proces ten wywołał przełom w sposobach reagowania poszczególnych grup społecznych nie tylko na logikę działań rynkowych, ale również na logikę budowania ładu społecznego i ekonomicznego. Stał się czynnikiem generującym nie tylko szereg resentymentów społecznych ale również zmusił do postawienia na nowo szereg fundamentalnych pytań dotyczących statusu we współczesnych społeczeństwach rynkowych takich uniwersalnych wartości jak: poczucia wspólnotowości, sprawiedliwości społecznej, równości społecznej czy poczucie odpowiedzialności za podejmowane decyzje.

Należy zgodzić się z wieloma autorami, m. in. ze Z. Galorem i B. Goryńską-Bittner (2000), którzy twierdzą, iż w rozważaniach ekonomicznych na temat działalności gospodarczej w Polsce okresu transformacji unika się stosowania perspektywy etycznej a tym samym takiej podstawowej kategorii z zakresu etyki gospodarowania jaką jest sprawiedliwość społeczna (Galor, Goryńska-Bittner 2000). Jeśli zaś kategoria sprawiedliwości społecznej stanowi przedmiot ustosunkowań badawczych, to zdaniem T. Kowalika deprecjonowana jest poprzez używanie do opisu i wyjaśniania charakteru transformacji systemowej stereotypowych określeń pełniących funkcje poznawcze. Zdaniem wspomnianych autorów w rozważaniach T. Kowalika - dodajmy autora, który od początku zmian transformacyjnych w Polsce „upominał się" w wielu swych publikacjach czy wystąpieniach naukowych o to, by zmiany te były również prowadzone i analizowane z perspektywy ładu aksjonormatywnego a nie tylko wąsko pojętego ładu ekonomicznego, da się wyróżnić sześć takich zasadniczych przesądów, uprzedzeń, stereotypów a nawet mitów składających się na *(...) ekonomiczną „barierę" dla etyki w myślowym odzwierciedleniu transformacji* (Galor, B. Goryńska- Bittner 2000: 85). Należą do nich: nieprzezwyciężony, rzekomy dylemat A. Okuna – efektywność czy (albo) równość, zaniedbywanie problematyki podziału wytworzonej wartości, alergiczne reagowanie na podnoszone zagadnienia dotyczące redystrybucyjnej funkcji państwa, rozpatrywanej z perspektywy „walki klas" a tym samym nacisku różnych grup społecznych, bezkrytyczna fascynacja rynkiem, która obniża zdolność do myślenia o kwestiach społecznych, przekonanie o konieczności pierwotnej akumulacji kapitału, co oczywiście uchyla możliwość realizacji sprawiedliwości społecznej, a co z perspektywy współczesnych warunków przyspieszonego rozwoju gospodarczego jest nie-

aktualne (to raczej inwestycje państwa w kapitał ludzki i przejmowanie technik krajów zaawansowanych) oraz stereotyp, iż państwa realnego socjalizmu były bardziej egalitarne niż państwa kapitalistyczne, przy czym ów stopień egalitaryzmu mierzy się przede wszystkim wskaźnikiem nierówności dochodowych (Kowalik 1997: 291-321; Galor, Goryńska-Bittner 2000: 84-85).

Podsumowanie - czy konieczny nowy paradygmat humanizacji pracy?

Przedstawione powyżej, w dużym skrócie, najważniejsze procesy zachodzące w sferze gospodarki i problemy jakie się z tym wiążą, nie pozostają bez wpływu na proces redefiniowania wiodących problemów związanych z humanizowaniem pracy i stosunków pracy a tym samym ze zmianą paradygmatu humanizacyjnego. Przesłanek do nowego podejścia w humanizowaniu pracy i stosunków pracy jest o wiele więcej niż przedstawiono w tym opracowaniu. Jednak najważniejsze z nich to m.in.: ponowna waloryzacja społecznego wymiaru pracy; zawyżenie oczekiwań społecznych i standardów etycznych wobec świata biznesu przez sieciowe, krytyczne organizacje i grupy nacisku (*watchdogs*); wymienność i wielość pełnionych ról przez *stakeholders*- jedna osoba może równocześnie należeć do wielu grup otoczenia przedsiębiorstwa, co w znacznym stopniu może komplikować poprawność oceny siły wpływu poszczególnych grup na jego funkcjonowanie; postrzeganie pracy, jej kontekstu społecznego i instytucjonalnego przez przedstawicieli świata kapitału głównie w kategoriach marketingu komunikacyjnego a co za tym idzie -rozwój legitymizacyjno- marketingowej funkcji społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa (CSR) wobec szeroko pojętej kategorii *stakeholders* czy coraz bardziej powszechna krytyka dominacji neoliberalnych rozwiązań w procesie tworzenia ładu gospodarczego.

W szerszym opracowaniu należałoby jednak podnieść również bardziej fundamentalne przesłanki, wynikające z próby redefinicji zarówno podstawowych, praktycznych wykładni wiodących wartości liberalizmu i kapitalizmu jak i współczesnych demokracji. W tym miejscu tylko tytułem zasygnalizowania wspomnę, że wielu autorów, zarówno amerykańskich jak i europejskich, dostrzega w szerzącym się obecnie kulcie źle rozumianej wolności wręcz zagrożenie dla innych, demokratycznych i liberalnych wartości. Tak np .J. Gray stwierdza, iż (…) *wolny rynek jest sztucznym wytworem politycznego planowania i przymusu* (J. Gray 2001 : 13), stanowi tym samym istotne zagrożenie dla liberalizmu. Zagrożenie to wynika przede wszystkim z kruchości współczesnego państwa demokratycznego, opartego o zasady liberalizmu, która sprawia,(…) *że nasze czasy bardziej niż kiedykolwiek w ciągu ostatnich dwustu lat przypominają erę średniowiecza i erę wczesnonowożytną* (J. Gray 2001: 209).

W innych analizach zwraca się z kolei uwagę na to, iż przypisywanie przez jednostki nadmiernej wagi do osiągania wartości ekonomicznych, w tym zysku, wynika zarówno ze słabego rozpoznania w wartościach ekonomicznych, etycznych i prakseologicznych jak i postrzeganie ich w izolacji od innych wartości. Tak np. bogactwo, mające wartość instrumentalną nigdy nie jest wartością osoby. Należy też podkreślić, iż przyczyny fałszywych etycznie preferencji i wyborów leżą zarówno po stronie podmiotu jak i okoliczności, w których działa jednostka. Problem w tym, iż ludzie nie zawsze potrafią ocenić, co zyskują (m.in. ład informacyjny, trwałość nawiązywanych relacji, przewidywalność zachowania drugiej osoby), a co tracą, uczestnicząc w przedsięwzięciach nieetycznych. A. Sen twierdzi, że choć kapitalizm *(...) uważa się za ustrój, którego jedyną podstawą jest powszechna chciwość, skuteczne działanie gospodarki kapitalistycznej zależy w istocie od istnienia i funkcjonowania potężnego systemu wartości i norm, a rozbudowana etyka kapitalizmu w znacznym stopniu przyczyniła się do jego wspaniałych osiągnięć* (Sen 2002: 278). Tak więc, jeśli przyjmiemy założenie Sena, iż miarą jakości życia musi być wolność a nie bogactwo, to zarazem musimy powrócić do pytania o status podstawowych wartości pozwalających człowiekowi w społeczeństwach demokratycznych praktykujących działania gospodarcze oparte o reguły rynku w sposób niezagrożony korzystać z tej wolności. Tym samym wracamy do roli etyki kapitalizmu, która ma również swoje ograniczenia, wynikające nie tylko z nierówności, głównie ekonomicznych, ale wielu innych, o charakterze instytucjonalnym i pozainstytucjonalnym.

Zarówno K. Marks, M. Weber czy R. H. Tawney zakładali, że dla funkcjonowania kapitalizmu, rozumianego wąsko, jako określone reguły działań gospodarczych, oparte na mechanizmach rynkowych jak i szeroko, jako określony ład ekonomiczny oparty o ład aksjonormatywny, istotnym jest występowanie założonej struktury motywacyjnej, która nie da sprowadzić się do Smithowskiego *homo oeconomicus*. Wprowadzając do gospodarki tak jak w Polsce, nowe reguły gry rynkowej, koncentrujemy się przede wszystkim na rozwiązaniach instytucjonalno-prawnych zapominając często o tym, iż wraz z tworzeniem norm instytucjonalnych koniecznym jest ugruntowanie a czasem i rekonstrukcja określonych norm zachowań indywidualnych i grupowych. Proces ten jest niezwykle złożony, trudny i wymagający czasu i nie da się go sprowadzić do polityczno-marketingowych haseł. Koniecznym jest wypracowanie nowego paradygmatu działań wyprowadzanych z idei humanistycznych. Coraz częściej wskazując na sukcesy ekonomiczne niektórych gospodarek kapitalistycznych (np. gospodarki japońskiej) podkreśla się bowiem, iż sukcesy te są w znacznym stopniu możliwe dzięki kultywowanym wartościom etycznym, wspólnotowym, takim jak zasada *kyosei*

(żyć i pracować dla dobra wspólnego) czy też dzięki wysokiej tendencji do osiągania samorealizacji poprzez pracę.

Coraz więcej autorów dochodzi również do przekonania, iż rozpatrywanie działań rynku bez powiązania z innymi instytucjami ekonomicznymi, społecznymi i politycznymi nie tylko nie prowadzi do uzyskiwania odpowiedzi na fundamentalne pytania o istotę i zagrożenia współczesnego ładu ekonomicznego na świecie ale również do zrozumienia powiązania mechanizmów rynkowych czy specyficznie pojętych praw z ładem aksjonormatywnym na czele (D. North 1981; J. R. Blau 1993;D.S. Landes 1998). A. Sen podkreśla przy tym, powołując się na długą listę autorów, iż bardzo wzbogaciło się nasze rozumienie procesów rozwojowych w tym rozumienie mechanizmów rynkowych w tych procesach i to właśnie głównie za sprawą ponownego odczytywania refleksji na ten temat twórców klasycznej teorii ekonomii, odnoszących się zwłaszcza do wielkości gospodarki, podziału pracy, uczenia się na podstawie doświadczeń, trudności w koordynacji poczynań różnych uczestników gry rynkowej itp.

Czy należy zatem powrócić do Hochweldowskiego modelu „wielkiej" humanizacji pracy rozumianej obecnie jako proces społeczny, charakterystyczny dla społeczeństw informacyjnych i e-gospodarki w obliczu obserwowanej *apriopriacji* (w sensie weberowskim) szans życiowych w kapitalizmie informacyjnym (w e-gospodarce)? Chodzi o taki obraz kapitalizmu, który zdaniem M. Baranowskiego (…) *nie tylko reprodukuje „klasyczne" nierówności, ale także stwarza szanse zawłaszczania nowych możliwości, które są konsekwencją funkcjonowania nowego modelu społeczeństwa sieciowego.* (…) *Oznacza to, że ambitne projekty wykorzystania infrastruktury teleinformatycznej do niwelowania różnic w dostępie do danych szans życiowych są wciąż zbyt marginesowe, by móc mówić o ogólnym trendzie zmiany perspektywy zróżnicowania społeczno-ekonomicznego.* (Baranowski 2009: 146-147).

Być może jednak należałoby przyjąć inne rozwiązanie, polegające na włączaniu programów działań humanizujących pracę i stosunki pracy w programy społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa (CSR), dbając jedynie o to, aby nie podlegały one logice marketingu komunikacyjnego, w tym public relations? Jeśli byśmy opowiedzieli się za tym drugim rozwiązaniem, wyraźnie pragmatycznym, noszącym znamiona „małej humanizacji", to podstawowe wyzwanie stojące przed twórcami działań humanizujących w odniesieniu do pracy polegałoby przede wszystkim na monitorowaniu procesu instytucjonalizacji i instrumentalizacji odpowiedzialności moralnej biznesu, często zapośredniczonej i trudnej do jednoznacznej identyfikacji.

Niezależnie od udzielonej odpowiedzi, w której może też pojawić się propozycja połączenia tych dwóch perspektyw czy podejść w wypracowywaniu

nowego paradygmatu w procesie humanizowania pracy i stosunków pracy oczywistym wydaje się postulat podejścia do tego procesu z innym bagażem założeń teoretycznych i innym instrumentarium w podejmowaniu praktycznych działań.

Bibliografia:

Baranowski M., 2009, *Apropriacja szans życiowych w kapitalizmie informacyjnym* [w:] K. Podemski (red.), *Spór o społeczne znaczenie społecznych nierówności*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.

Bard A., J. Söderqvist J., 2006, *Netokracja. Nowa elita władzy i życie po kapitalizmie*, WAiP, Warszawa.

Białyszewski H., 1983, *Teoretyczne podstawy sprzeczności i konfliktów społecznych*, PWN, Warszawa.

Blau J. R., 1993, *Social Contracts and Economics Markets*, Springer, New York.

Bugiel J., 2005, *Idea humanizacji pracy w okresie transformacji kraju i jej perspektyw w fazie formowania się społeczeństwa informacyjnego* [w:] D. Walczak-Duraj (red.), *Humanizacja pracy wobec wyzwań transformacyjnych i cywilizacyjnych*, Wydawnictwo Naukowe Novum, Płock.

Doktór K., 1966, *Kierunki działania* [w:] *Z problemów humanizacji pracy*, Związek Zawodowy Metalowców w Polsce. Zarząd Główny, Publisher-Komisja Humanizacji Pracy, Warszawa.

Galor Z., Goryńska-Bittner B., 2000, *Po co etyka gospodarce* [w:] B. Pogonowska (red.), *Teorie i aplikacje etyki gospodarczej*, Wydawnictwo Naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.

Gray J., 2001, *Dwie twarze liberalizmu*, Fundacja „Aletheia",Warszawa.

Hochweld J., 1963, *Dwa modele humanizacji pracy* [w:] J. Hochweld (red.), *Studia* o *marksowskiej teorii społeczeństwa*, PWN, Warszawa.

Jędrzycki W., 1993, *Humanizacja pracy-założenia modelowe i praktyka społeczna*, IFiS PAN, Warszawa.

Kowalik T. 1997, *Czy sprawiedliwość społeczna kosztuje?*, „ Ekonomista", nr 3.

Kulpińska J., 1975, *Analiza zakładowych programów humanizacji pracy* [w:] *Programy humanizacji pracy w przedsiębiorstwie*, Studia i Materiały IPiSS, z.17. Warszawa.

Landes D. S., 1998, *The Wealth and Powerty of Nations. Why Some Are So Rich and Some So Poor*, Norton, New York.

North D.,1981, *Structure and Change in Economic History*, Hoover Institution, New York.

Sen A., 2002, *Rozwój i wolność*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Warszawa.

Standing G., 2011, *The Precariat. The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, London.

Sułkowski Ł., 2010, *Krytyczne studia w naukach o zarządzaniu,* „Organizacja i Kierowanie", nr 2.

Sztumski J., 2008, *Wyzwania wobec humanizacji pracy na początku XXI wieku* [w:] J. Sikora, D. Walczak-Duraj (red.), *Praca w perspektywie humanistycznej,* Wydawnictwo Naukowe Novum, Płock-Poznań.

Walczak-Duraj D., 1988, *Ideologiczne i instytucjonalne uwarunkowania ethosu pracy klasy robotniczej*, Acta Universitatis Lodziensis, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Walczak-Duraj D., 2010, *Instytucjonalizacja standardów etycznych w gospodarce rynkowej* [w:] D. Walczak-Duraj (red.), *Etyka a moralność. Aksjonormatywny kontekst współczesnej pracy i wybranych zawodów*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Walczak-Duraj D., 2012, *Rola reputacji i manipulacji w marketingowych strategiach komunikacyjnych przedsiębiorstw,* "Folia Oeconomica ", nr 272.

Wilkinson R., Pickett K., 2011, *Duch równości. Tam gdzie panuje równość, wszystkim żyje się lepiej*, Wydawnictwo Czarna Owca, Warszawa.

Is New Paradigm in Humanisation of Work and Employment Relations Necessary?

Summary

Paper focuses on attempt to find answer on two crucial questions concerning necessity of working out new paradigm of process of humanisation of work and employment relations. The first question asks whether we should go back to the model of "great" work humanisation in the view of appropriation of living chances in information capitalism (or e-economy?). The second question requests whether humanisation activity programmes should be implemented into CSR programs, minding to exclude them from logic of communications marketing or public relations?

Possible answers to those questions begin from retrospective analysis of idea of work humanisation and its development, understood as both certain axionormative rules and complex of activities dedicated to development of a person. Same time caesuras are pointed out, and also certain phenomena and processes occurring in both social and economic dimension, definitely indicating initiation of reflection on paradigms of contemporary humanization programmes. Main focus of the paper lies in transformations of social and occupational structure; changing approaches to the idea of social responsibility of entrepreneurship, resulting from the concept of New Economy; processes of instrumentalisation of ethical values for business profits and consequences of economic crisis.

Key words: humanization of work paradigm, development of idea of humanisation of work, changes in social and occupational structure, precariat, CSR, New Economics, appropriation of life chances.

Kazimierz Doktór
Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie

Humanizacja pracy - retrospektywa i perspektywa

Abstrakt

Tradycyjna humanizacja w skali zakładu pracy oraz utopia humanizacji w skali ustrojowej. Konsumpcja jako problem społeczny w skali globalnej, według Wallersteina. Alienacja pracy jako wieczny dylemat o potrzebie rewitalizacji ruchu humanizacji pracy.

Słowa kluczowe: humanizm, humanizacja pracy, nowa generacja badaczy

Wstęp

Prawie każdy zacny jubileusz jest znakiem teraźniejszej pamięci i zwykle zarysem starej ścieżki od narodzin do uroczystego momentu nagradzania chociażby szampańskimi toastami żyjących bohaterów przemijającego czasu, piszących artykuły do „Humanizacji Pracy". To czterdziestopięciolecie czasopisma jest więc dobrą okazją do wspominania treści pierwszych tekstów oraz wzorów zachowań pionierów rodzącego się ówcześnie społecznego ruchu humanizacji pracy.

W tych historycznych ramach zbiorowej pamięci przypominam sobie swój referat wygłoszony na gościnnym i rewitalizowanym z ruin Zamku Książąt Pomorskich w Szczecinie na konferencji propagatorów idei pod nazwą humanizacji pracy. Z tamtych lat pozostały pożółkłe kartki opublikowanego tekstu oraz kilka nowych cytatów przywołujących czytelników do rozważań nad „małą" i „dużą" humanizacją (Doktór 1968: 75-93).

Wtedy te wyrażenia miały socjologiczny punkt odniesienia do analizy społecznych struktur i procesów na poziomie mikro oraz na poziomie makro. Ten pierwszy poziom rozważań to promowanie tych szczytnych ideałów humanizacji pracy w skali zakładu pracy przemysłowego, usługowego, administracyjnego itp. Było to wyzwaniem znacznie trudniejszym niż uleganie dość utopijnym projekcjom pod szyldem socjalistycznych międzyludzkich stosunków w pracy jako wartości ustrojowej wielkiej skali. Jednak zwinięcie sztandarów „rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego" to zmierzch państwowej gospodarki, scentralizowanego zarządzania i niezadowalającej konsumpcji. Wydawało się zwolennikom humanizacji pracy, iż ruina fundamentów i budownictwa socjalistycznego to także czas martwy dla „wielkiej humanizacji", lecz redakcja tego periodyku pod kierownictwem niezmordowanego redaktora nieżyjącego już Wiesława Jędrzyckiego, odczuła ograniczе-

nia z powodu równi pochyłej na jakiej znalazł się społeczny ruch zwolenników humanizowania, mimo egzystencji Fundacji Humanizacji Pracy i jej nieżyjącego Prezesa M. Uraza.

Uczestnicy jubileuszowej konferencji nie mogą naśladować przesłania rodem z poezji romantyków: „idąc wstecz nie powstrzyma myśli biegu ani ogień ani miecz" i ta sugestywna metaforyczna myśl ogranicza nasze rozmiary retrospektywnych rozważań do niezbędnego minimum.

Obecna faza uprawiania humanizacji pracy jest chyba nadal fragmentem nurtu humanistycznej socjologii i psychologii także pedagogiki dorosłych i chyba nie ma w tej sprawie rozbieżności wśród tych jej zwolenników, którzy nadal piszą teksty multidyscyplinarne dla tego czasopisma. Jednak żeby nie zapomnieć zmiennych okoliczności uprawiania tego raczej elitarnego przedsięwzięcia, warto na pierwszym planie zauważyć wielki przełom. Jest nim polska wielka transformacja opisywana w licznych zbiorowych i indywidualnych publikacjach np. w książce pod redakcją W. Morawskiego (Morawski 2010: 35-36), Wasilewskiego (Wasilewski 2006: 47-102), Kojdera (Kojder 2007: 7-27) i wielu innych.

Ta wielowymiarowa przemiana ustroju politycznego, systemu gospodarczego, społecznej struktury i procesów geopolitycznej przynależności do Unii Europejskiej i NATO, kultury narodowej i systemów wartości zmarginalizowała ideologów „humanizmu socjalistycznego" i marksowskiej myśli, zapomnianego dorobku socjologa i polityka J. Hochfelda (Hochfeld 1982: 634-663). Te poglądy zanim pogrzebano, odesłano najpierw do lamusa historii. Ale ten pulsacyjny charakter współczesnej myśli socjologicznej może nie jest aż tak drastycznym ubytkiem, jest nim poważniejszy destruktor. Są nimi te wichry historii, które wymiotły ze sceny publicznej aktorów humanizacji, którymi były nieliczne kręgi działaczy związków zawodowych, pedagogów o orientacji humanistycznej, socjologów jako współtwórców już wtedy wątłego ruchu społecznego, amatorów doskonalenia międzyludzkich stosunków w zakładach pracy, publicystów piszących o człowieku pracy i ludzkim obliczu fabryki a nawet urzędu.

To jest przykra ontologia bytowania przeszłych entuzjastów humanizmu w bardzo powolnie dokonującej się ustrojowej transformacji, wywalczonej przez zbuntowane masy, ale prowadzonej głównie przez elity polityczne i elity biznesu, a wynik nie zadawala krytyków tego z wolna zmienianego stanu.

Po tej krótkiej wyprawie do muzeum przeszłości warto wrócić do promocji racjonalnych i realistycznych utopii, modnego obecnie projektowania wszelkich systemów, prognozowania ruchów społecznych, jednym słowem rewitalizowania humanizacji pracy pod romantycznym hasłem „czynu naród czeka". To jest trudne zadanie na trudne czasy. Skoro czasopismo

mimo swego zmiennego rytmu tematyki drukowanych artykułów zdołało się utrzymać w głównym nurcie humanistyki i przyciągać do czasopisma zgoła nową generację młodych autorów, część z nich o wyraźnej orientacji empirycznej oraz stałej penetracji świeżych paradygmatów, dylematów i tematów. Jednak generacja humanizatorów weteranów zdołała nawet przeżyć chyba jednodobową agresywną fuzję z czasopismem „Zarządzanie zasobami ludzkimi" i od tego czasu z radością obserwuje się wzrost poziomu tekstów nadsyłanych do prawowitej redakcji i bardzo zaradnej prof. D. Walczak- Duraj, jako naczelnej redaktorki.

1. **Konsumpcja w społeczeństwie postindustrialnym**

To napawające otuchą efekty zawartości kolejnych roczników nie mogą przesłaniać ani stale nierozwiązanych dylematów jaką mogła by być kontrofensywa celem redukcji niezbywalnego fenomenu alienacji pracy i jednocześnie zwiększenia sukcesów redakcji w konsolidacji grona autorów. Warto zastanowić się, jak dotrzymać obietnicy zajmowania się perspektywistycznymi tematami, które wyrastają zarówno w następstwie polskiej wielkiej transformacji a zarazem w wyniku procesów zmian pod szyldem europeizacji jak również modnej globalizacji. Tym przyszłościowym pakietom zagadnień nie jest już humanizowanie relacji człowiek – maszyna (Friedmann 1966: 295-306) oraz skupienia tradycyjnej uwagi na fabrycznym środowisku społecznym i technicznym. Dziś w dobie społeczeństwa postindustrialnego należy zająć się nie człowiekiem - robotnikiem pracy fizycznej w trakcie zmierzchających procesów mechanizacji, automatyzacji i taśmy produkcyjnej. Tym nowym przedmiotem jest człowiek - konsument jeszcze z wieloma niezaspokojonymi a oczekiwanymi wzrostami spetryfikowanych poziomów dochodów i niesprawiedliwej stratyfikacji pod względem dostępu do realnej konsumpcji. Społeczeństwo konsumentów obecnie nie jest wiernym symbolem bałamutnego hasła o społeczeństwie postnowoczesnym, jest ono nadal w okowach panowania bogaczy w kręgach kapitalistycznego imperium oraz w kręgach gospodarek rozwiniętych. Ten globalny podział ma także enklawy niskiej konsumpcji, nędzy, ubóstwa i zwykłego niedostatku o którym to podziale świata pisał J.M. Wallerstein i ukuł nową kategorię „system świat" (Wallerstein 1974: 747-753).

W latach 70 ubiegłego wieku ożywiła się droga poszukiwania wielkiej skali: z obszaru analiz narodowych na stosunki w skali między społeczeństwami. Badania imperiów i imperializmu stanowiły główny temat w ekonomii, politologii, historii i socjologii. W historycznej analizie światowego systemu kapitalistycznego wyróżnia się powstanie imperiów światowych oraz światowych gospodarek. Imperium światowe rodzi się na skutek podbojów lub zagrożenia podbojem. Imperia militarne są zbudowane wokół silne-

go państwa, które administruje wpływami z podatków, danin, koncesji, które są budulcem silnego wojska zdolnego do wojen, podbojów, zaboru terytoriów, kontrybucji itp. To jest znana i stara forma dominacji handlowej w czasach zaliczanych do kolonializmu gospodarczego, militarnego, politycznego.

Obok imperium wyróżnia się on także gospodarkę światową a to przecież jest jednym z przebojów głośnego globalizmu narzuconego dzięki ekonomicznej dominacji gospodarek bardzo rozwiniętych, wspartych rewolucją technologiczną, siłami w armii i po części skrywanej częściowo doktryny militaryzmu. I. Wallerstein wyróżnia centra, peryferie i półperyferie, w których może panować wyzysk dużej skali dzięki przewadze ekonomicznej, potędze sił zbrojnych i nowoczesnej technologii.

Dynamizm gospodarki światowej napędza skłonności do militarnych konfliktów pod szyldami eksportu demokracji przy pomocy walk zbrojnych. Gospodarka światowa w wydaniu imperialnym ma swoje długie cykle rozwojowe. Są to cykle długoletnie bądź cykle krótszych okresów. Istnieje także jego zdaniem swoista sekwencja hegemonii zarówno w handlu światowym, systemach bankowości, sojuszach wojskowych. Ten cykl centralizacji wynika z potęgi światowych hegemonów posługujących się olbrzymimi zasobami kapitałowymi a także nowoczesną armią w służbie polityki o skłonnościach autorytarnych.

Jeśli uznać fenomeny zmierzchu pracy opisywane jako nieodwracalne, to jednocześnie wypada zająć się nowym paradygmatem jakim jest analizowane obiektywnie „społeczeństwo konsumpcyjne". Wielu jest krzykliwych krytyków i zwolenników „konsumeryzmu", wywindowania konsumpcji na szczyty wartości, uznania konsumpcji w jej przesadnym ujęciu jako wielkiej społecznej dewiacji. Ale jednocześnie nie wolno nie dostrzegać nędznej konsumpcji w zacofanych krajach Afryki, Ameryki Łacińskiej i Azji. Takie poglądy nie sprzyjają percepcji niskich dochodów i biologicznej nędzy wyrastającej w następstwie tak potężnego demiurga, jak niesprawiedliwie niskie płace, dochody poniżej granicy biologizmu, brak systemów edukacyjnych i nędzne budownictwo mieszkaniowe, także uboga służba zdrowia (Golinowska 2005: 278-315).

To jest nowe pole na którym niemrawe ruchy obrony konsumenta jako organizacji pozarządowych z mało zaradnym ochotniczym wolontariatem są tylko zapowiedzią przyszłych obrońców słabego dziś statusu konsumenta.

Nasza wersja polskiej humanizacji pracy jest chyba zdolna do przewartościowania swych ideałów w kierunku podjęcia nowych wyzwań. Przecież tak ceniony robotnik w społeczeństwie industrialnym miał swoje drugie oblicze: zamykając za sobą bramę fabryczną otwierał drzwi swego gospodarstwa domowego stając się konsumentem. Warto więc jego potrzebom nie tylko się przyjrzeć, ale aktywnie włączyć się w ruchy społeczne, które wzmocnią jego

nie tylko zawodowa pozycję, lecz także jego status obywatelski. To wymaga także zdolności do samoorganizacji instytucji obronnych swych masowych interesów – następstwem tego może być zbiorowa samorealizacja oraz przeciwdziałanie społecznej ekskluzji.

2. Alienacja pracy – wieczny dylemat

Alienacja jest kategorią heglowskiej dialektyki, którą przejął Karol Marks: *Póki człowiek nie zorganizuje świata w ludzki sposób, jego społeczna natura będzie się manifestować jedynie w formie alienacji, znaczy to, że podmiot życia społecznego, człowiek, będzie wciąż istotą obcą samej sobie, i obcą, zewnętrzną siłą będą mu się wydawały wytwory jego własnego działania* (Marks 1844: 496 i dalsze). Ten cytat jest z innej ery i dlatego nie zamierzam wracać do retrospekcji wyartykułowanej na dwóch pierwszych stronach tego tekstu. Jednak, w tej niby drodze powrotnej, warto wrócić do twórców niemieckiej teorii krytycznej szkoły frankfurckiej: o której w książce pt. „Jednowymiarowy człowiek" pisał następująco jej autor H. Marcuse: *A jednak obecne wszystkie fakty, które nadają ważność krytycznej teorii społeczeństwa i jego zgubnego rozwoju: wzrastająca irracjonalność całości; marnotrawstwo i ograniczenie produktywności, potrzeba agresywnej eksploatacji; stała groźba wojny; wzmacniająca się eksploatacja; dehumanizacja* (Marcuse 1991: 17-18). To jest imperatyw kategoryczny, wyrażony krytyczną myślą filozofa, który opisuje dyktaturę technologiczną systemu industrialnej cywilizacji rozwiniętych społeczeństw przed II wojną światową. Przykłady postaw wyobcowania robotników czerpał z badań w amerykańskiej korporacji Western Electric Company pod kierunkiem E. Mayo i opisanych w dwóch jego książkach o ludzkim obliczu cywilizacji przemysłowej.

Podobnie ostre myśli o wartości dodatkowej, alienacji pracy, stosunkach międzyludzkich i postawie wobec nadzoru pokazała w swych pamiętnikach Simon Weil, lewicowa intelektualistka i robotnica w zakładach Renault (Weil 1953: 86-97). Oto niektóre szkice z życia robotnika:

- *Na poziomie robotnika stosunki ustalone pomiędzy różnymi stanowiskami i funkcjami to stosunki między rzeczami a ludźmi,*
- *Wypłaty na które czeka się co dwa tygodnie w ogonkach, wypłata niemożliwa do wyliczenia z góry przy robocie na akord /…/, wydaje się raczej jałmużną niż ceną wysiłku,*
- *Robotnik, poza rzadkimi przypadkami, nie może niczego w fabryce objąć myślą na własność" / …/ fabryka robi z nich cudzoziemców we własnym kraju, wygnańców, ludzi wyrwanych ze swojej gleby,*
- *Robotnicy są przeświadczeni /…/ , że ich trud przekształca się w pieniądze, których drobna część przypada im a wielka część właścicielowi.*

Kończąc ten wątek dezalienacji jako przedmiotu troski humanizatorów zgłaszam do dyskusji następujące propozycje badawcze:

- Humanizacja oznacza ludzkie oblicze wszelkich systemów,
- Humanizacja jest środkiem zaradczym przeciw wykluczeniu,
- Humanizacja to dążenie do wzrostu aktywności politycznej,
- Humanizacja jest przeciwieństwem wyobcowania od własności,
- Humanizacja jest przeciwko alienacji pracowników w zarządzaniu,
- Humanizacja sprzyja otwartości systemów społecznych,
- Humanizacja jest czynnikiem sprzyjającym samoorganizacji,
- Humanizacja jako środek terapeutyczny przeciw patologii i dewiacji,
- Podmiotem humanizacji są samodzielne ruchy społeczne,
- Humanizacja jest elementem humanistycznej kultury.

To są propozycje dekalogu spraw publicznych jako przedmiotu dyskursu społecznego, ale to jest prapoczątek pozytywnego myślenia by wielowymiarowa alienacja nie była dysfunkcyjnym fenomenem naszych czasów wielu kulturowych i cywilizacyjnych wyzwań, ewentualne prace empiryczne winny być zwieńczone „społeczną technologią", promowaną przez Floriana Znanieckiego i innych orędowników nurtu humanistycznego w naukach społecznych.

3. Polemika w sprawie humanizmu organizacji i zarządzania

Mimo radosnego jubileuszu czterdziestopięciolecia „ Humanizacji Pracy" wypada zauważyć niezwykle skromny dorobek wydawniczy książek – zarówno wydawnictw zbiorowych jak i indywidualnych. Na tym niezwykle ubogim rynku pojawiła się jednak publikacja Bogusza Mikuły pt. *Człowiek a organizacja. Humanizm w koncepcjach i metodach organizacji i zarządzania XX wieku* (Mikuła 2000). Już tytuł rodzi pytanie pod adresem Autora, dlaczego w nim nie ma kategorii o zasadniczym znaczeniu, a mianowicie humanizmu pracy. Również podtytuł wznieca wątpliwości, gdyż wiązanie humanizmu z metodami organizacji i zarządzania jest pobocznym traktem a równie niefortunnym zabiegiem jest lokowanie tej tematyki w XX wieku, chyba, że jest to ukłon w stronę historyzmu? Wszakże książka jako datę narodzin ma 2000 r. Ale to są raczej drobiazgi.

Przedmiotem polemiki należy uczynić poważniejsze sprawy. Otóż w pierwszym rozdziale Autor zajmuje się koncepcjami humanizacji pracy. Jest to skromny i powierzchowny rzut oka na dowolnie dobrane definicje kategorii humanizacji pracy, a także niektórych innych, niby synonimicznych określeń, takich jak „stosunki międzyludzkie", a nawet takie określenia, jak „organizacyjny rozwój" lub „ zarządzanie zasobami ludzkimi". W tym krótkim podrozdziale Autor szybko dokonał kolekcji takich kategorii, które kla-

sycy humanizmu np. w pedagogice humanistycznej z pewnością nie potraktowali zbyt poważnie. Moim zdaniem trafniejsze były definicje socjologów S. Kowalewskiej, J. Kulpińskiej oraz znakomitych prakseologów np. J. Zieleniewskiego i T. Pszczołowskiego.

Książka B. Mikuły jest wartościowym, ale nie pozbawionym ułomności dziełem, może o tym świadczyć fakt, iż Autor w rozdziale drugim i trzecim dwukrotnie wraca do sfery zarządzania. Mimo jednorodnego nazewnictwa nadal widać braki spójnej koncepcji, gdyż zaliczenie prac administracyjno-biurowych do sfery zarządzania chyba na przełomie XX i XXI wieku jest co najmniej semantycznym nieporozumieniem. W drugim rozdziale omawia się tylko dwie funkcje zarządzania zasobami ludzkimi a w trzecim rozdziale Autor w sferze zarządzania lokuje problemy materialnego środowiska pracy. Nagle pojawia się tematyka dehumanizacji pracy biurowej.

Kolejny rozdział o metodach humanizacji organizacji pracy jest wprawdzie najbardziej udanym zwartym tekstem, ale mimo to, warto spytać się korespondencyjnie Autora czy lista kontrolna do oceny uciążliwości pracy biurowej lub ankieta do badania hierarchii motywów mogą być przedmiotem lub nie daj Boże, podmiotem humanizowania środowiska pracy lub międzyludzkich stosunków! W niejednym podręczniku metod badań społecznych a priori zakłada się, iż metody badań są neutralne wobec przedmiotu będącego obiektem obserwacji o charakterze naukowym.

Pora kończyć polemiczne uwagi czytelnika w roli subiektywnego recenzenta, ale takiego przypadku samowoli nie znoszą przecież Autorzy, którzy są święcie przekonani o swej nieomylności i dobrym piórze! Jednak troska czytelnika nie jest przecież funkcją wielości materialnego honorarium, lecz następstwem humanistycznego współczynnika, który jest czymś na kształt zasady „czystej gry" między twórcami tekstów a ich użytkownikami. Objawem nieuleczalności jest przemilczenie słabych stron komputeropisów a zgłaszane do korekty fragmenty różnych pisarskich wyczynów są owocem, lub winny być następstwem dobrej roboty!

Jeśli książka B. Mikuły „Człowiek a organizacja" jest prawdopodobnie ostatnim Mohikaninem na liście zwartych publikacji poświęconych problematyce humanizacji pracy, to wypada wykorzystać ją jako źródło inspiracji dla autorów będących tragarzami strategii i misji humanizacji pracy w następnym jubileuszowym okresie. To może być okazją dla nowatorstwa nowej i młodej generacji, także tematyką na 50-lecie „Humanizacji Pracy".

Mogą oni pójść tropem wielu pomysłów zawartych w czwartym rozdziale, przebogatym w streszczenie zawartości wielu zagranicznych i krajowych tytułów. Takie skupienie prezentowanych nowoczesnych koncepcji i wielu udanych raportów empiryków może być źródlanym strumieniem nie tylko dla nowatorskich projektów badawczych ale także przykładem dobrych

praktyk praktycznie zorientowanych nauk humanistycznych pamiętających stare hasło: naukowcy różnie objaśniali świat ale idzie o to by go zmienić /na lepsze/.

4. Rewitalizacja ruchu społecznego humanizacji pracy

Dzięki kapitałowym inwestorom i naukowcom – entuzjastom humanizacji pracy udało się przejść w bród krótkiego kryzysu jaki przeżyła Redakcja w minionym jubileuszowym cyklu o charakterze sinusoidalnym. Dziś jest okazja do skromnych toastów, ale ważniejsze jest kolektywne zadumanie się nad szansami rozwoju i dostrzeganymi niebezpieczeństwami nawet jeśli traktuje się książkę U. Becka (2004) „Społeczeństwo ryzyka", jako tylko ostrzegawcze świetliki na wyjeździe z nieoświetlonego tunelu.

Po pierwsze, weterani i nowa generacja piszących dobrze i stale do swego czasopisma winna stanowić kadrowy matecznik rosnącego w siłę kręgu entuzjastów pracy organicznej na niwie badań i praktyk trójdzielnego pola małej, średniej i wielkiej humanizacji. To poprawione hasło wywiezione z chłodnych murów zamku Książąt Pomorskich niech będzie gorącym wezwaniem do pracy organicznej „ pozytywistów".

Być może oryginalnym pomysłem na powiększanie entuzjastów- teoretyków i siłaczy - wojujących o projekty badawcze a także grona wolontariuszy jako ochotników pracy w terenie jest utworzenie w jednym z ośrodków akademickich seminarium humanizacji pracy. Jeśli utopie są projektami kształtowania przyszłości, utworzenie wianuszka uczniów wokół zaradnego mistrza, to nie jest tylko pokłosie greckiej legendy zacnych mistrzów filozofii i wiernych uczniów tychże.

Innym, w miarę realizowanym pomysłem jest tworzenie nowoczesności a później dojrzalej ponowoczesności w postaci ognisk myślicieli, nie używam znanej angielskiej nomenklatury tych instytucji jak „myślących tanków", gdyż pachnie to nie humanizmem lecz militaryzmem. Warto szukać szans nie na prywatne instytuty Stanforda lub Plancka albo nowatorów i wynalazców Doliny Krzemowej. Jeśli dziś wzywać duchy przeszłości by popracować nowocześnie, to odważę się na przypomnienie hasła austriackich socjaldemokratów, którzy nie chcąc wpadać w hurra rewolucjonizm woleli działać wedle ich sloganu : ruch jest wszystkim, ale cel także się liczy. Twórzmy więc zbiorowe działania i twórzmy ruch pisarzy, działaczy, organizatorów, nauczycieli badaczy; nie zamykajmy się tylko w kręgach młodych aspirantów jako przyszłych uczonych. To może być ruch spontaniczny i dobrowolny, ale z minimum formalizacji prawnych.

Bibliografia:

1. Beck U., 2004, *Społeczeństwo ryzyka w drodze do innej nowoczesności*, Wydawnictwo SCHOLAR, Warszawa.
2. Doktór K., 1968, *Humanizacja pracy – przyczyny i efekty* [w:] *Społeczne problemy przedsiębiorstw przemysłowych*, Instytut Zachodniopomorski, Szczecin.
3. Friedmann G., 1966, *Co to jest praca* [w:] J. Kulpińska i A. Sarapata (wybór i opracowanie), *System społeczny przedsiębiorstwa*, PWN, Warszawa.
4. Golinowska S., 2005, *Ubóstwo i wykluczenie społeczne*, IPiSS, Warszawa.
5. Hochfeld J., 1982, *Dwa modele humanizacji pracy* [w:] *Marksizm, Socjologia, Socjalizm. Wybór pism*, PWN, Warszawa.
6. Kojder A., 2007, *Jedna Polska?. Dawne i nowe zróżnicowania społeczne*, Wydawnictwo WAM, PAN, Warszawa.
7. Marcuse H., 199,1 *Człowiek jednowymiarowy. Badania nad ideologią rozwiniętego społeczeństwa przemysłowego*, PWN, Warszawa.
8. Marks K., 1960, *Rękopisy filozoficzno-ekonomiczne z 1844 r*. [w:] K. Marks i F. Engels (red.), *Dzieła*,t.1, KiW, Warszawa.
9. Mikuła B., 2000, *Człowiek a organizacja. Humanizm w koncepcjach i metodach organizacji i zrządzania XX wieku*, ANTYKWA, Kraków.
10. Morawski W., 2010, *Modernizacja Polski. Struktury, Agencje, Instytucje*, Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne. Warszawa.
11. Wallerstein J., 1974, *Nowoczesny System Świat* [w:] A. Jasińska-Kania i in.(wybór), *Współczesne teorie socjologiczne*, Wydawnictwo SCHOLAR, Warszawa.
12. Wasilewski J., (red.), 1996, *Współczesne społeczeństwo polskie, dynamika zmian*, Wydawnictwo SCHOLAR, Warszawa.
13. Weil S., 1958, *Z doświadczeń życia w fabryce* [w:] J. Kulpińska i A. Sarapata (wybór i opracowanie*), System Społeczny Przedsiębiorstwa*, PWN, Warszawa.

Humanization of Work- Retrospective and Prospective

Summary

Consumption as social problems in the System World according to Wallerstein. Alienation of work as long term problem and a needs for restore the polish human relations movement.

Key words: humanism, humanization of work, new generations of scientist

Waldemar Bańka
Szkoła Wyższa im. P. Włodkowica w Płocku

Dlaczego warto mówić i pisać o humanizacji pracy?

Abstrakt

U podstaw początku historii i działań w zakresie humanizacji pracy legła świadomość potrzeby przeciwdziałania dehumanizacji stosunków pracy. Droga jaką odbyła humanizacja pracy, której początki sięgają okresu Wielkiej Rewolucji Przemysłowej, dziś zmienia tyko akcenty podejmowanych działań. Dalej pozostaje problem upowszechniania wiedzy o pracy, w tym o nadmiernym obciążaniu pracą i zmuszaniu pracowników do wysiłku rujnującego ich zdrowie oraz edukację pracodawców i pracobiorców w zakresie dostosowywania pracy do psychofizjologicznych możliwości człowieka. Przy czym współcześnie w procesie edukacji zarówno pracodawców jak i pracobiorców realizujący ten proces przekonują do potrzeby organizowania takiej praktyki w zarządzaniu ludźmi aby cała załoga organizacji miała poczucie, że jest jej podmiotem, najcenniejszym i najdroższym z zasobów.

Słowa kluczowe: humanizacja pracy, obciążenie pracą, kompetencje zawodowe, metody badań, pracownik podmiotem.

1. Współczesne wyzwania przed humanizacją pracy

- Opisujący stosunki pracy, w tym wszyscy albo prawie wszyscy zajmujący się teorią zarządzania, zgłaszają postulat aby zarządzający od najwyższego do podstawowego szczebla dawali dowody, które powodują że pracownicy mają poczucie, że są w organizacji najcenniejszym dobrem, że warto na nich stawiać. W praktyce jednak, o czym informują opisy zachowania, nielicznych co prawda, przełożonych w praktyce zarządzania, pracownicy w organizacjach uzyskują różną pozycję: od szacunku dla ich osobowości i kompetencji zawodowych do stawiania w rzędzie narzędzi pracy - jako przedmiotu pracy. Przy czym praktyka taka ma miejsce w organizacjach dużych, średnich i małych.

  U podstaw rozbieżnej praktyki, zwłaszcza w zakresie stwarzania warunków dla poczucia, że pracownik jest przedmiotem leży kilka grup przesłanek, m.in.:
- Brak powszechnego przekonania kadry kierowniczej, że każdy z podwładnych, ma wyższą wartość niż jakikolwiek element z pozostałych zasobów firmy,

- „parcie" na zysk, bez wnikania w negatywne konsekwencje dla załogi i naturalnego środowiska,
- uchylanie się części kadry kierowniczej od dialogu z załogą, czy wręcz uznawanie propozycji pracowników jako godzące w dobro firmy,
- stawianie na tzw. „gotowych pracowników," tych u których wyczerpały się niezbędne kwalifikacje, są zwalniani,
- przekonanie części kadry kierowniczej, że im więcej w organizacji inżynierii inteligentnej tym większa wartość firmy i większa szansa na walkę konkurencyjną, pracownik jest tu tyko przedmiotem.

Przykładów, które potwierdzają powyższą wiarę w cudowną moc techniki, a zwłaszcza inżynierii inteligentnej, dostarczają codzienne obserwacje zachowań, jak i wypowiedzi kadry kierowniczej. Fascynacja inżynierią inteligentną jest dziś wszechobecna, jej przedstawiciele obiecują nie tylko powszechną robotyzację (Woźniak 2012) ale i przedłużenie życia o 200 -300 lata.

Współczesne stanowiska pracy nasycone są techniką, praca prosta zastępowana jest pracą złożoną. Można by zatem uznać, że pierwotny paradygmat humanizacji pracy[1], a mianowicie: nadmierne obciążenie pracowników pracą fizyczną ma wyłącznie wartość historyczną i zniknął jako problem. Powyższe przekonanie jest mylące, praca fizyczna w tym prosta dalej ma miejsce w wielu branżach, zwłaszcza w budownictwie mieszkaniowym, budowie dróg, pracach w portach, w hutach, kopalniach, w rolnictwie itp. Pracownicy schyleni do ziemi jak przysłowiowe mrówki bądź przenoszą ciężkie elementy, bądź łączą zespoły zbrojenia, stojąc na drabinie zrywają z drzew owoce, zbierają plony rolne, itp.

We współczesnych organizacjach na stanowiskach pracy dominują urządzenia, które angażują zarówno siły fizyczne i psychiczne pracowników. Operator dźwigu, koparki, samochodu dowożącego kruszywo na budowie, nie tylko musi koncentrować świadomość na czynnościach koniecznych dla kierowcy ale dodatkowo: operatora nadzorującego prace dźwigu, ładowarki, itp. Powyższe przykłady wskazują, na dziś charakterystyczne przykłady prac złożonych, które absorbują nie tylko siły fizyczne ale umysł i psychikę pracownika.

Na pytanie, czy w dobie wszechobecnej komputeryzacji stanowisk pracy i inteligentnej technologii, nanotechnologii, jako wytworów inżynierii inteligentnej jest potrzeba rozmowy o humanizacji pracy? Przecież stanowiska pracy, narzędzia pracy, procedury pracy, są wytworem myśli ludzkiej,

[1].Przez paradygmat rozumiem tu uznaną prawidłowość opisującą, że praca, a zwłaszcza nadmierna, nie uwzględniająca możliwości człowieka, wyczerpuje siły fizyczne, i psychiczne i zagraża jego zdrowiu i życiu.

tworzonej przez ludzi i dla ludzi, zatem mają służyć pracownikowi i jego pracy, z założenia nie powinny pracownika sprowadzać do roli przedmiotu pracy.

Powyższe uogólnienie choć brzmi racjonalnie to ma czasami zobrazowanie wirtualne. Każdy z zatrudnionych, każdy pracownik, oczekuje, że powierzona do wykonana praca nie będzie nadmiernie absorbowała jego siłę fizyczną, proces myślenia i psychikę. Inaczej mówiąc pracownik oczekuje, że realizowane zadania będą koherentne z kompetencjami zawodowymi i nie będą wymagały zaangażowania powyżej psychofizycznej granicy możliwości. W świecie pracy, mimo ustaleń organów stanowiących, jakimi są: „Kodeks pracy", regulaminy pracy, umowy o pracę i opisane w nich zobowiązania pracodawców i pracobiorców wobec relacji w procesie pracy, nie zawsze strony wypełniają swoje zobowiązania. Dzieje się tak przy wykonywaniu pracy prostej jak i złożonej, przy pracy fizycznej i umysłowej. Przypominam, że praca prosta to taka praca, w której wykonujący ją angażuje niewielką ilość energii mięśni bez ich ruchu lub niewielkim kurczeniu i rozciąganiu mięśni. Przykładami takiej pracy jest między innymi: transport ręczny (podnoszenie i przenoszenie). Często, co nie jest zasadne, między pracą prostą a konkretną stawiany jest znak równości. Praca konkretna może być pracą prostą jak i złożoną, przy czym ta ostatnia, czyli praca złożona może być wielokrotnością prac prostych.

Praca złożona angażuje siłę fizyczną, procesy myślowe, uwagę, koordynację zmysłowo-ruchową, pamięć – słowem całego pracownika. Charakterystycznym dla pracy złożonej jest to, że wykonujący ją angażuje w niej posiadane kompetencje zawodowe oraz swoją psychikę. Udział w tego rodzaju pracy może być satysfakcjonujący, ale i odczuwany jako męczący, a nawet poniżający. Im w procesie pracy jest więcej elementów twórczych – tym bardziej zależy ona od właściwości organizacji zewnętrznej, lecz także od określonej postawy pracownika wobec pracy, od gotowości psychicznej pracownika i umiejętności kierowania tą gotowością.

Gotowość pracownika, którą potwierdził własnym podpisem w procesie rekrutacji, do wydatkowania określonej siły fizycznej, angażowania procesów myślowych, potwierdzania pozytywnej postawy wobec pracy i firmy w czasie pracy, a zwłaszcza oddania procesowi wytwórczemu wszystkiego, co ma najlepszego, na skutek negatywnych przesłanek, aktywność nie tylko może osłabnąć ale wystąpić wykluczenie z zawodu. Co może być tego powodem, że strony nie dotrzymały kontraktu opisanego w umowie o pracę, a może łatwiej zapytać dlaczego nastąpiła zmiana postawy pracownika wobec pracy i pracodawcy z identyfikacyjnej na bierną, a często nawet negatywną?

Lista przesłanek, które wpływają na niezadowolenia pracownika z pełnionej roli, na uciekanie w chorobę, na nieprzyznawanie się przed znajomymi gdzie i na jakim stanowisku pracuje, jest dość długa itp. Z analizy wypowiedzi pracowników, z rozmów z kadrą kierowniczą podstawowego i średniego szczebla zarządzania wynika, że zmiany postaw, z identyfikacyjnych na bierne, lub z internalizacyjnych na identyfikacyjne, a nawet bierne, powodowane są miedzy innymi[2]:

- błędami w procesie zarządzania całością organizacji lub jej podsystemami,
- dysonansem w kontrakcie psychologicznym,
- natłokiem nowoczesnej technologii i konieczną do jej obsługi techniką[3],
- wyposażeniem stanowisk pracy w wytwory nowoczesnej technologii,
- toksycznymi relacjami wśród części załogi,
- niemożliwością przystosowania się do warunków pracy,
- patologiami wśród załogi /anomaliami/.

Uzyskane informacje z ankiet i rozmów wskazują, że **postawy zatrudnionych**, członków zespołów pracowniczych jak i pracujących indywidualnie ulegają zmianom. Według badań Stowarzyszenia *Conference Board* – poziom zadowolenia pracowników z wykonywanej pracy od 1995 roku systematycznie spada i wynosi w latach 2008 i następnych niecałe pięćdziesiąt procent zatrudnionych. Podobne wyniki prezentują dane z Wielkiej Brytanii – od 1991 roku biorący udział w badaniach skarżą się na brak poczucia osobistego spełniania się w procesie pracy, na małe interesowanie się pracodawców sprawami pracowniczymi. Na niewystarczające interesowanie się kadry kierowniczej najwyższego szczebla zarządzania, sprawami pracowniczymi uskarżają się pracownicy naszych polskich firm. Pracownicy, między innymi narzekają na:

- brak poczucia wspólnoty między kierującymi i kierowanymi oraz między współpracownikami,
- toksyczność środowiska pracy,
- brak zaufania kadry kierowniczej do kierowanych i odwrotnie,
- niekorzystanie przez kierownictwa firm z innowacji pracowniczych,

[2] Badaniami, w których pytano o powody zmian postaw w ogóle, objęto 160 pracowników, małych i średnich firm z obszaru Mazowsza oraz regionu Łódzkiego w latach 2010-2012. Narzędziem badań była ankieta oraz autoryzowany wywiad. Autor badań przyjął, że postawy pracowników wobec pracy i organizacji można opisać na kontynom: postaw biernych, identyfikacyjnych i internalizacyjnych.

[3] Przez określenie „technologia" rozumiem metodę przygotowania i przetwarzania procesu przetwórczego, zaś przez „technikę" dziedzinę działalności wytwarzania określonych przedmiotów.

- ocenę pracy zatrudnionych wyłącznie przez wskaźniki ekonomiczne,
- arogancję kadry kierowniczej,
- zdawkowe informacje o aktualnym stanie ekonomicznym firmy.
- Powyższe wskaźniki niezadowolenia odnoszą się do przedsiębiorstw przemysłowych i firm usługowych. Nie lepiej jest w organizacjach administracji samorządowej i administracji publicznej oraz nastawionych non profit. Tu przede wszystkim pracownicy wskazują, że:
- decydenci totalnie zapominają, co obiecywali w kampanii wyborczej,
- brak szacunku do tzw. „grosza publicznego",
- władze administracji bez konsultacji podejmują i wdrażają decyzje,
- władze nie zauważają „biedy społecznej" w swoim rejonie, niekiedy ją ukrywają[4],
- społeczeństwo nie jest informowane o tym, co władze gminy lub powiatu planują do zrobienia w rejonie.

Od czasu kryzysu zauważane jest w organizacjach zjawisko tzw. „dyrygowanie pracownikami" z dodatkiem „na to stanowisko czekają inni". O tym, że nikt nie lubi, gdy się nim dyryguje psychologowie ostrzegają od czasów początków krytyki behawioryzmu, jednakże nie wszyscy chcą o tym pamiętać. Innym obserwowanym zjawiskiem jest powrót do wypiętrzonych struktur, zwłaszcza w średnich i małych firmach. Pracodawcy w dążeniu do szybkiego zysku sądzą, że zapewni go „ nacisk na pracujących" albo ręczne sterowanie nimi. W konsekwencji takie zarządzanie prowadzi do zaniku w organizacji wspólnoty wśród zatrudnionych. Nie wolno nie zauważyć tu tzw. „umów śmieciowych".

2. Przykłady uciążliwych stanowisk pracy

Obecnie w organizacjach dominującym narzędziem pracy jest komputer, z obecnością którego pracodawcy wiążą duże oczekiwania. Nie można tego zaprzeczyć, że narzędzie to wniosło wiele dobrego, praca stała się bardziej interesująca, ułatwiająca obrazowanie procesu myślenia itp., ale komputer wniósł i zjawiska negatywne, a zwłaszcza wówczas, kiedy pracodawca i pracujący na tym sprzęcie nie przestrzega zasad i norm wypracowanych przez psychologię pracy. Liczne badania wskazują, że takie sytuacje mają miejsce, co prowadzi u operatorów do:

- doznawanie bólu głowy, pleców, rąk, nadgarstków,
- zapalenia stawów,
- obrzęki i opuchlizny dłoni, palców,

[4] Powyższe wskaźniki niezadowolenia w przedsiębiorstwach gospodarczych i organizacjach administracji publicznej zostały ustalone w procesie badań w 2010 i 2011 roku w badaniach przeprowadzanych w grupach 250 studentów drugiego stopnia studiów zaocznych.

- zniekształcenia kości,
- słabienia koordynacji ruchów,
- pieczenia oczu,
- rozdrażnienia, itp.

Powyższe stany (dolegliwości) najczęściej powodowane są między innymi:

- nieprawidłowym zaprojektowaniem stanowiska pracy, a zwłaszcza złą lokalizacją komputera i jego oprzyrządowania,
- nieodpowiednią techniką pracy, nie przestrzeganie zasad BHP,
- wielokrotnym powtarzaniem tych samych czynności, co powoduję znużenie, a w konsekwencji obniżenie jakości pracy,
- sztucznym oświetleniem,
- suchością powietrza, itp. (Schultz, Schultz 2002; Górska 2002; Kamińska 2000).

Z raportów publikowanych w Internecie wynika, że na 100 badanych stanowisk pracy prawie w 82% stwierdzono wiele z wymienionych wyżej nieprawidłowości. Interesujące informacje związane z pracą na stanowiskach komputerowych podaje firma badawcza „Gemius." Otóż w raporcie „Internet w pracy" czytamy, że z faktu przeciążenia pracą, 93% pracujących na tych stanowiskach regularnie marnuje czas pracy. Straty z tego tytułu przeliczone na jednego zatrudnionego sięgają średni 5500 złotych rocznie.

Lektura powyższych danych jest ważną przesłanką w upominaniu się dostrzegania u pracujących na stanowiskach pracy z dominacją komputera – realizacji postulatów dbania o ludzką godność. Warto w tym miejscu skorzystać z argumentacji Katarzyny Sroczyńskiej, naczelnej miesięcznika „Coaching", która pisze: *Wchłaniamy dziennie 34 gigabajty danych, co można przyrównać do 100 tysięcy słów. Nasz system operacyjny jest tak przeciążony, że popadamy w otępienie, mamy coraz większe problemy z interpretowaniem uczuć i z empatią. Jak sobie radzić z tym oceanem wrażeń i informacji? Niektórzy wybierają ekstremalne sposoby: od nadmiernych bodźców uciekają na przykład na kursy medytacji vipassana i odcinają się na dziesięć dni od świata zewnętrznego. Inni podśpiewują pod nosem „ dont worry, be stoic"*. Podzielając problem sformułowany przez Autorkę powyższego cytatu rodzi się pytanie: czy tu również jest miejsce dla humanizacji pracy, a może oddać pole: coachom, guru różnych form medytacji, siłowniom itp.?

Badania w innych obszarach prac złożonych dostarczają wiele uchybień w stosunku do zatrudnionych w pracy na przykład: na rusztowaniach, na dachu, drabinie, w pracach ziemnych, w budownictwie itp. Do Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) indywidualnie zatrudnieni jak i przedstawiciele zatrudnionych, (związki zawodowe) zgłaszają liczne nieprawidłowości w procesach pracy. Liczba skarg do PIP od trzech lat rośnie w tempie 20%. Skargi te najczęściej dotyczą:

- polecenia pracy w nadgodzinach,
- zaniżenia wynagrodzeń lub obliczanie go na podstawie złych danych,
- nieterminowe wypłacanie pensji,
- zatrudnienia na umowę cywilną zamiast umowę.

Znamienne są wyniki inspekcji PIP w organizacjach, tak w małych, średnich jak i dużych. W raportach z tych kontroli czytamy: co druga firma błędnie prowadzi ewidencję czasu pracy; 39% pracodawców nie wypłaca lub błędnie nalicza godziny nadliczbowe; co trzeci pracodawca błędnie sporządza indywidualne harmonogramy czasu pracy; co trzecia firma ma błędy w regulaminie wynagrodzeń(pip.gov.pl).

Kolejnym, ważnym problemem, który jest zauważany dziś, to powrót do wypiętrzania się struktur w organizacjach. Kryzys jaki towarzyszy gospodarce wpływa na poszukiwanie metod zysku, organizacje chcąc zmniejszyć jego skutki zmieniają sposób zarządzania: rozbudowują strukturę liniową i wprowadzają nowe formy monitoringu. Według zwolenników sztywnych struktur w zarządzaniu można skutecznie sterować zachowaniem pracowników na stanowiskach pracy, pracownicy będący pod ciągłym nadzorem są bardziej wydajni. Ponadto ciągły nacisk na pracujących dostarcza menedżerowi informacji o aktualnym poziomie kompetencji zawodowych pracownika, czy już się wyczerpały i czy warto w nie inwestować. To, że taki system zarządzania burzy poczucie wspólnoty pracownika z firmą nie interesuje pracodawcę, często dodatkowo aby zwiększyć nacisk wprowadza monitoring.

Przykładem służącym nadzorowania pracowników w toku pracy są rozbudowywane formy monitorowania. I tak pod pozorem monitorowania samochodu służbowego, faktycznie nadzorowany jest pracownik, wyposażenie pracownika w telefon służbowy „wiąże" się go ze stanowiskiem pracy, itp. Nie są to metody budowania wspólnoty pracownika z firmą, z także nie są to sposoby kształtowania świadomości obywatelskiej.

Innym, ważnym społecznie problemem jest zjawisko wypadków w pracy. Można by domniemywać, że wraz z utechnicznienia stanowisk pracy ich ilość powinna systematycznie spadać, a jest odwrotnie. I tak w przemyśle spożywczym odnotowywanych jest więcej wypadków niż w górnictwie. Zwiększa się ilość wypadków w szkolnictwie tak wśród uczniów jak i nauczycieli. W większości wypadków sprawcami są ludzie, albo żeby ładniej brzmiało – czynnik ludzki; przełożeni bo nie dopełnili obowiązków, lub je zaniedbali i pracownicy – realizatorzy zadań, ponieważ nie przestrzegali znanych im zasad bezpieczeństwa. Lista powyższych ale nie tylko powodów potrzeby umacniania i poszerzania działalności humanizacji pracy, okazuje się dalej konieczna. W tym celu należałoby systematycznie badać obciążeniem pracowników pracą.

3. Badanie obciążenia pracą

Badaniem obciążenia pracą zajmują się psychologia pracy oraz inne tzw. dyscypliny stykowe. U przedstawicieli tych dyscyplin należy poszukiwać odpowiedzi na pytanie, która praca, albo jakie zawody są szczególnie uciążliwymi dla pracownika i jakie należy podjąć przedsięwzięcia aby stanowisko pracy było dostosowane do psychofizjologicznych możliwości zatrudnionego na nim, zaś obciążenie nie przekraczało zdrowego rozsądku?

Dla pytań formułowanych przez humanizacje pracy, interesującym jest ustalenie rozumienia „obciążenia pracą." Dla dalszej eksplikacji problemu proponuje definicję operacyjną obciążenia, a mianowicie: obciążenie pracą to poziom samooceny koniecznej aktywności: umysłowej, fizycznej, wydolności, wysiłku i czasu dla realizacji konkretnego zadania. Inaczej mówiąc obciążenie określa związek między indywidualnymi kompetencjami zawodowymi a poziomem kompleksowych wymogów związanych z wykonywanym zadaniem.

Obciążenie umysłowe jest następstwem, konsekwencją określonej aktywności koniecznej przy realizacji konkretnego zadania (np. percepcji, zapamiętywania, przypominania, myślenia, decydowania, kreatywności, zapętleń myślowych, itp.).

Obciążenie fizyczne manifestuje się rozmiarem wkładanego wysiłku w procesie realizowanego zadania. Jest ono różne i zależy od rodzaju pracy, inne przy pracy ręcznej i inne w pracy statycznej, dynamicznej, stojącej, siedzącej - słowem od intensywności wysiłku i czasu jego trwania.

Poziom wydolności organizmu do prawidłowego funkcjonowania – (całego organizmu lub jego części), w czasie realizacji konkretnych zadań; na ile poziom siły i kompetencji zawodowych był wystarczający, czego ewentualnie zabrakło.

Obciążenie wydatkowaniem energii – wydatkowanie energii zależy od intensywności wysiłku, im jest dłuższy, tym szybciej się zużywa, czego następstwem jest zmęczenie.

Obciążenie presją czasu – im pracownik ma krótszy czas na wykonanie zadania i świadomość tej różnicy wpływa determinująco na jego wykonanie, to zależność ta wpływa na stan psychiczny pracownika.

Wyróżnione wyżej rodzaje obciążenia, wyłącznie ilustrują problem, bowiem lista obciążeń w pracy jest znacznie bogatsza. Poza powyższymi można wyróżnić obciążenia: np. oświetleniem, oprzyrządowaniem stanowiska pracy, hałasem, frustracją, mobbingiem i innymi.

Badaniem obciążenia pracą, przynajmniej tak sądzą wypowiadający się w tej kwestii, powinni być zainteresowani nie tylko pracownicy nauki, ale również menedżerowie liniowi. Ci ostatni bowiem stawiając pracownikowi do wykonania konkretne zadanie muszą mieć przekonanie, że wielkość ob-

ciążenia nie przekroczy intelektualno-psychiczno-fizycznych możliwości zatrudnionego. Jeśli poziom obciążenie przekroczy granice możliwości pracownika wystąpi spadek zdolności do pracy, czego następstwem będą błędy, co obniży wartość wytworu.
Czy menedżer liniowy ma możliwość badania obciążenia pracownika pracą? Oczywiście, że ma, jeśli do tego rodzaju badań jest przygotowany, w sytuacji kiedy nie ma takich umiejętności to powyższy rodzaj badań może zlecić komórce osobowej własnej firmy lub firmie zewnętrznej. Warto, tytułem przykładu, wskazać na metody, których zastosowanie może ułatwić poznanie obciążenia pracą pracownika. W grupie tych metod są między innymi:

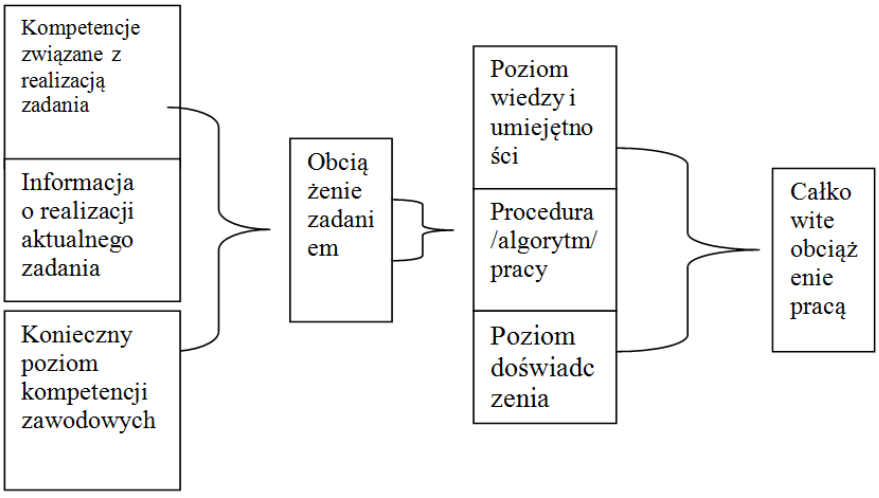
- metody wskazujące na twarde dowody obciążenia,
- metody oparte na wskaźnikach obciążenia
- i metody opisujące doznania subiektywne w procesie pracy

Odstąpię od bliższej ich charakterystyki, natomiast wskażę wybrane metody w każdej z powyższych grup.

Do metod, które pokazują twarde dowody obciążenia pracą należą między innymi: obserwacja, chronometraż, tremoromeria, kinemtografia, eksperyment i inne (Ejsmont 1990). Z kolei w sytuacji, kiedy nie ma możliwości zmierzyć, zobaczyć, opisać zachowania itp. warto skorzystać z wskaźników definicyjnych, inferencyjnych lub empirycznych i w oparciu ich wskazania opisać poziom obciążenia (Nowak 1967). I wreszcie – doznania subiektywne – czyli samoocena pracownika o poziomie uciążliwości danej pracy. Obciążenie pracą dobrze ilustruje poniższy rysunek.

Rysunek 1

Czynniki związane z obciążeniem pracy



Źródło: Opracowanie własne

Na zakończenie wracam do wcześniej sformułowanego postulatu, a mianowicie oby do badania obciążenia pracą menedżerowie zatrudniali wyspecjalizowane w tej dziedzinie ocen firmy zewnętrzne. Nie może to być firma pierwsza lepsza, ale taka, która się już na rynku usług sprawdziła. Jednakże byłoby najkorzystniej gdyby w komórce kadrowej organizacji był pracownik z uprawnieniami do badania obciążenia pracą.

Why should we speak and write about the humanization of work

Summary

The origins of humanization of work has stared on the industrial Revolution. Today, when a smart idea dominates the engineering work, constructed in order to facilitate the work of employment – the problem "humanization of work" should disappear. However, further to the large number of jobs, also for the engineering, the employee is forced to work beyond their professional skills and capabilities of psycho-physical. Also, do not disappear simple and complex physical work, and the work in which the technique of information technology appears, sometimes over –exploited employee. The consequences of excessive workload cause the employee feels that he is in a row of items of work, which in turn leads to health problems. These adverse events resulting from employment can not be left to employers and to provisions of the Labour Code. Lt is to recognize them, to generalize and to publish and diagnose – these issues should also go in front of humanization of work.

Key words: humanization of work, workload, professional competence, test of method, the employee entity.

Bibliografia:

Bańka W., 1990, *Psychologia dla inżynierów*, WAT, Warszawa.
Ejsmont W., 1990, *Fizjologia pracy i ergonomia*, PWL, Warszawa.
Górska E.,2007, *Ergonomia: projektowanie, diagnoza, eksperymentowanie*, Wyd. PWN, Warszawa
Kamińska-Żyła M., 2000, *Ergonomia stanowiska pracy*, AGH, Kraków.
Nowak S.,1964, *Metodologia badań socjologicznych*, PWN, Warszawa.
Okóń J., Paluszkiewicz F.,1976, *Psychologia inżynieryjna*, PWN, Warszawa.
Schultz D., Schultz S. E., *Psychologia wyzwaniem dzisiejszej pracy*, PWN, Warszawa.
Woźniak O., 2012, *Andruit mój bliźniak*, „Newsweek", nr 32/12.
pip.gov.pl

Why should we speak and write about the humanization of work

Summary

The origins of humanization of work has stared on the industrial Revolution. Today, when a smart idea dominates the engineering work, constructed in order to facilitate the work of employment – the problem "humanization of work" should disappear. However, further to the large number of jobs, also for the engineering, the employee is forced to work beyond their professional skills and capabilities of psycho-physical. Also, do not disappear simple and complex physical work, and the work in which the technique of information technology appears, sometimes over –exploited employee. The consequences of excessive workload cause the employee feels that he is in a row of items of work, which in turn leads to health problems. These adverse events resulting from employment cannot be left to employers and to provisions of the Labour Code. Lt is to recognize them, to generalize and to publish and diagnose – these issues should also go in front of humanization of work.

Key words: humanization of work, workload, professional competence, test of method, employee entity.

Janusz Sztumski
Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa w Katowicach

Jaka humanizacja pracy jest możliwa przy dużym bezrobociu?

Abstrakt

Urzeczywistnianie idei humanizacji pracy zależy nie tylko od subiektywnych uwarunkowań, czyli od czyjejś dobrej woli. Ważne są przede wszystkim obiektywne uwarunkowania, które wiążą się m.in. z możliwością przezwyciężania lub przynajmniej ograniczania skutków podstawowej sprzeczności, jaka istnieje między *kapitałem* a *pracą* w kapitalistycznym systemie produkcji.

Zarówno w teorii, jak i w praktyce wyróżnia się *mikro* – i *makro* - *humanizację pracy*. Z pierwszą z wymienionych łączą się warunki, w jakich ludzie pracują i dążenia do ich poprawy. Natomiast z makro-humanizacją łączą się dążenia do takich zmian w społecznych relacjach w miejscu pracy, które doprowadzą do tego, że pracownicy będą czuli się w nich *podmiotami*, a nie „mówiącymi narzędziami", czyli uprzedmiotowionymi ludzkimi istotami.

Czy i jaka humanizacja pracy jest jednak możliwa w krajach, w których z doktryny neoliberalnej uczyniono dogmat polityki społeczno-gospodarczej? Jest to pytanie godne poważnej refleksji.

Słowa kluczowe: humanizacja pracy, alienacja wobec pracy, upodmiotowienie pracownika najemnego.

Idea *humanizacji pracy* pojawiła się w Polsce w 60. latach XX wieku, czyli w okresie po tzw. „październikowej odwilży", kiedy to podjęto próbę urzeczywistniania *socjalizmu bez wypaczeń*, które były utożsamiane ze stalinizmem. Przypomnijmy o tym, że od 1963 r. ukazywał się *Biuletyn Informacyjny*, który miał podtytuł *Zagadnienia psychologii, socjologii i psychohigieny pracy*. Od początku 1968 r. pismo to zostało przekształcone w *Humanizm Pracy*, a od 1975 r. nastąpiła kolejna zmiana tytułu i pojawiła się *Humanizacja Pracy* (Sirojć 2002: V-VI). Filozoficzna inspiracja tej idei była związana z dostrzeżoną przez Karola Marksa *alienacją człowieka wobec pracy*, która zaznaczyła się szczególnie wyraźnie w czasie Pierwszej Rewolucji Przemysłowej. Otóż Marks zauważył, że człowiek w swojej filogenetycznej ewolucji dzięki pracy osiągnął taki stopień cywilizacyjnego i społecznego rozwoju, który umożliwił mu *wyalienowanie się z przyrody*, przejawiające się w tym, że uzyskał poczucie dominacji nad nią. Doświadczył on także kolejnych alie-

nacji – mianowicie w stosunku do *swojego gatunku, wytwarzanych przez siebie produktów* i wreszcie do samej *pracy* (Marks 1960: 17-18).

Zwolennicy urzeczywistniania w Polsce tej szlachetnej idei zdawali sobie z tego sprawę, że jej realizacja – jak każdej podobnej idei – jest trudna i nie zależy tylko od *subiektywnych uwarunkowań*, tzn. od czyjejś dobrej woli. Ważne były przede wszystkim *obiektywne uwarunkowania*, które wiązały się m.in. z przezwyciężeniem podstawowej sprzeczności kapitalistycznego systemu produkcji, czyli dotychczas nie przezwyciężonej sprzeczności między *kapitałem a pracą*. Otóż sprzeczność ta doprowadziła do ukształtowania się takiego społeczno-gospodarczego systemu, w którym decydujące znaczenie ma dążenie do nieustannego powiększania zysku, m.in. poprzez wzrost wyzysku pracy najemnej. Mówiąc nieco inaczej chodziło po prostu o systematyczny wyzysk ludzi pracy, dla których praca najemna była i jest podstawą ich egzystencji.

Bezwzględne dążenie do osiągania zysku spowodowało to, że kapitalizm okazał się najbardziej efektywnym systemem spośród znanych dotąd systemów ekonomicznych. Ale – jak trafnie zauważa George Soros – (…) *jak długo kapitalizm jest zwycięski, tak długo pościg za pieniądzem przesłania wszelkie inne względy społeczne* (…) (Soros 2000: 140). Zwraca na to uwagę również N. Chomsky w pracy pt. *Zysk ponad ludzi. Neoliberalizm a ład globalny* (Chomsky 2000). Jednak współczesny kapitalizm w najbardziej rozwiniętych państwach kapitalistycznych jest coraz częściej doświadczany przez kryzysy i coraz trudniej radzi sobie z ich gospodarczymi skutkami, a jeszcze gorzej ze społecznymi następstwami, jak na to wskazuje np. globalny wzrost bezrobocia i postępujące zubożenie nie tylko krajów Trzeciego Świata, jak na to wskazuje raport *Global Wealth 2013*, przygotowany przez Boston Consulting Group. Raport ten omawiają Patrycja Maciejowicz i Leszek Baj (Maciejowicz, Baj 2013: 16).

Zauważmy, że kapitalizm w procesie swojego rozwoju osiągnął etap *bezosobowego kapitalizmu* reprezentowanego przez różne korporacje i struktury finansjery, nie liczące się ze społecznymi względami w swych dążeniach do szybkich zysków uzyskiwanych przez grupy osób z nimi związanych. A ponieważ te grupy władają zakładami pracy i określają funkcjonowanie rynków pracy, trudno oczekiwać z ich strony zainteresowania realizacją idei humanizacji pracy. Bowiem urzeczywistnianie tej idei prowadziłoby nieuchronnie do zmniejszania stopy wyzysku i tempa jego osiągania, co byłoby oczywiście sprzeczne z kapitalistyczną tendencją do szybkiego osiągania i pomnażania zysków. Zaś pomocną w osiąganiu takich zysków stała się *zdehumanizowana ekonomia*, której współczesnym wyrazem jest neoliberalizm.

Dążenie do urzeczywistniania idei humanizacji pracy nie dotyczy wszelkiej pracy, jaką człowiek wykonuje. Odnosi się ono do pracy najemnej,

czyli do takiej pracy, która ma podstawowy charakter w kapitalistycznym systemie z dwóch względów. Po pierwsze jest źródłem *wartości dodatkowej*, jaką uzyskuje właściciel środków produkcji, tzn. tej wartości, która pozostaje pod odliczeniu wszystkich kosztów poniesionych, w tym także związanych z zatrudnieniem pracowników. A po drugie - praca ta umożliwia pracownikom najemnym uzyskiwanie wynagrodzenia, które powinno zapewniać nie tylko im, ale także ich rodzinom środki niezbędne do życia po to, aby utrzymać proces reprodukcji siły najemnej.

Jak wiadomo wysokość *płacy roboczej*, która zapewniałaby egzystencję pracownikom i ich rodzinom – to odrębny problem socjoekonomiczny, który nie wiąże się bezpośrednio z podjętą problematyką i dlatego nie będę go rozwijał. Trzeba o nim jednak wspomnieć, ponieważ od przyjętej koncepcji *płacy minimalnej* – nad którą zastanawiali się klasycy kapitalistycznej ekonomii, m.in. A. Smith i D. Ricardo – zależy w pewnej mierze stopa wyzysku pracy najemnej (Sztumski 1986: 20 i nast.). Jest to widoczne także obecnie, tzn. w czasach dużego bezrobocia, kiedy osobliwie ustaloną oficjalnie wysokość *płacy minimalnej* usiłuje się obejść poprzez stosowanie tzw. *umów śmieciowych*, zawieranych z zatrudnianymi pracownikami.

Uważam, że nie ma przesady w twierdzeniu, że kapitalizm nie może istnieć bez pracy najemnej, ponieważ jego istnienie opiera się właśnie na uzyskiwaniu wartości dodatkowej, osiąganej z *pracy żywej*, czyli z pracy świadczonej odpłatnie przez ludzi właścicielom środków produkcji. I ta wartość dodatkowa jest tym wyższa, im niższe są koszty związane z opłacaną pracą najemną, na którą składają się nie tylko wydatki na wynagrodzenie pracowników, ale też ponoszone przez pracodawcą z tytułu opłacania różnych świadczeń socjalnych oraz koszty związane z zapewnieniem godziwych i bezpiecznych warunków pracy, które współkształtują koszty siły roboczej.

Biorąc pod uwagę skłonność kapitalistów do wycofywania się z krajów o wysokich kosztach siły roboczej – do krajów, w których są one niższe – co jest związane z ich egoistycznymi dążeniami do maksymalizacji zysków za wszelką cenę, nie licząc się z ekologicznymi lub społecznymi względami.

Przypomnijmy tu o wielkich katastrofach przemysłowych, które miały miejsce w krajach tzw. Trzeciego Świata, np. w 1984 roku w indyjskim Bhopalu, gdzie na skutek wycieku trującego gazu zginęło 3,8 tys. ludzi i o zawaleniu się w kwietniu 2013 roku szwalni Rana Plaza pod stolicą Bangladeshu – Dhaką, pod której gruzami znaleziono około 800 zabitych pracowników. Obie te tragedie nie miałyby miejsca, gdyby właściciele tych obiektów produkcyjnych nie dążyli do osiągania maksymalnych zysków kosztem minimalnych wydatków na ochronę środowiska naturalnego i na warunki bhp.

Zauważmy, że przejawy zaniżania wydatków na bhp są widoczne także w naszym kraju i nie są przedmiotem podejmowanych protestów ze strony

związków zawodowych lub samych pracowników, na co wpływ ma zapewne stosunkowo wysokie bezrobocie. Zaniżane są także wydatki na cele socjalne, które niekiedy budzą większe emocje pracowników i skłaniają ich do zorganizowanych wystąpień, jak to miało miejsce w przypadku pracowników spółek działających w ramach PKP, np. w związku z ograniczeniem ilości darmowych przejazdów.

Osobliwym sposobem obchodzenia regulacji dotyczących pracy minimalnej jest nakłanianie przez pracodawców zatrudnionych u nich pracowników do zakładania firm i do wykonywania dotychczasowej pracy nie na podstawie umowy o pracę zawieraną z konkretną osobą, lecz na podstawie umowy o świadczenie usług z założoną przez danego pracownika firmą. Umożliwia to pracodawcy wypłacenie pracownikowi tylko tyle, na ile wyceniono jego czynności i na unikanie wszelkich kosztów pośrednich związanych np. z ubezpieczeniem, świadczeniami socjalnymi, wynagrodzeniem za urlop itp., a nawet wypowiadania stosunku służbowego zgodnie z ustawowymi zasadami zatrudniania.

W świetle prawa firma założona przez pracownika jest *formalnie* takim samym podmiotem gospodarczym, jak przedsiębiorstwo, w którym pracuje. Jednak *faktycznie* jest ona w czasie dużego bezrobocia dużo słabszym partnerem gospodarczym. Bowiem pracownik podejmując pracę, którą wykonuje jako określoną działalność gospodarczą a nie pracę najemną, ma znikome szanse na znalezienie zbytu na swoje usługi, jeśli nie są one szczególnie unikalne na danym rynku pracy. A jeśli nawet za swoje czynności uzyskuje wyższe wynagrodzenie niż to, które otrzymywał z tytułu umowy o pracę – to i tak jest ono pomniejszane o koszty ubezpieczenia, które musi sam opłacać, traci wynagrodzenie za płatny urlop wypoczynkowy i inne świadczenia socjalne.

Jednym z istotnych celów humanizacji pracy jest *upodmiotowienie* ludzi pracy najemnej, czyli osiągnięcia takiego stanu urzeczywistnienia omawianej idei, który doprowadzi do tego, że człowiek w miejscu zatrudnienia będzie nie tylko postrzegany jako *istota ludzka*, ale też będzie rzeczywiście miał status takiej istoty, a nie bezpodmiotowej *siły roboczej*. Jednak nakłanianie pracownika do tego, aby z pracownika najemnego przeistoczył się formalnie w przedsiębiorcę, nie poprawia faktycznie jego sytuacji w przedsiębiorstwie - w którym wykonuje tą samą pracę - ale na innej, gorszej dla siebie podstawie prawnej. Nie przestaje być on przecież utożsamiany z tzw. *zasobami pracy*, czyli postrzegany poniekąd podobnie, jak np. surowce, półfabrykaty itp. elementy, które są niezbędne w danym przedsiębiorstwie do kontynuowania jego działalności.

W czasach, w których bezrobocie w wielu krajach było znikome, tzn. nie przekraczało 5%, można było myśleć o dwóch rodzajach humanizacji

pracy, czyli o tzw. *małej* i *dużej* jej postaci. Małą humanizację pracy łączono z poprawą warunków, w jakich dana praca była wykonywana. Dotyczyła ona nie tylko zagadnień związanych z szeroko pojętym bhp, ale także odnoszących się do estetyki miejsca pracy i jego najbliższego otoczenia, czyli do czynników ekologicznych i klimatu, które mają wpływ na samopoczucie pracujących ludzi i w jakimś stopniu mogą zapobiegać monotonii pracy. Z mikro-humanizacją łączono zatem dążenia do poprawy warunków pracy w skali danego przedsiębiorstwa, do podniesienia kultury pracowników, usprawnień organizacyjnych i możliwości eliminacji lub przezwyciężania konfliktów oraz dbałość o dobrą atmosferę sprzyjającą współpracy.

Natomiast dużą humanizację łączono z dążeniami do takich zmian w stosunkach międzyludzkich, które doprowadzą do tego, że pracownik będzie mógł czuć się autentycznie podmiotem w miejscu pracy, a nie *mówiącym narzędziem,* manipulowanym, czy nawet pomiatanym przez rozmaitych zwierzchników. Chodziło tu więc o doprowadzenie do przezwyciężania zjawiska *alienacji wobec pracy*.

Zauważmy, że mikro-humanizację można realizować środkami, jakimi dysponuje dany zakład pracy bez potrzeby szczególnych regulacji w istniejącym systemie prawnym lub społeczno-politycznym. Natomiast urzeczywistnianie idei makro-humanizacji jest bardziej skomplikowane i wymaga pewnych zmian strukturalnych. Jednak obie wymienione koncepcje nie wykluczają się wzajemnie, ponieważ makro-humanizacja zawiera poniekąd w sobie mikro-humanizację i to nie tylko w sensie logicznym, ale również ze względów merytorycznych. W rzeczywistości nie można realizować założeń makro-humanizacji bez dokonywania mikro-humanizacji w poszczególnych zakładach pracy. Błędem jednak byłby pogląd, że sama mikro-humanizacja pracy wyczerpuje cały problem humanizacji pracy. Bowiem nawet najbardziej komfortowe warunki pracy nie czynią jeszcze danego zakładu rzeczywiście zhumanizowanym miejscem zatrudnienia, jeśli pracujący w nim ludzie są pomiatani i traktowani, jak niewolnicy. Szerzej omawiam tą problematykę w książce pt. *Socjologia pracy w zarysie* (Sztumski 1981: 186 i nast.).

Wiara w możliwość pełnego upodmiotowienia pracownika najemnego w kapitalistycznym przedsiębiorstwie jest iluzją, nawet wtedy, gdy jest tzw. *cząstkowym jego współwłaścicielem* z tytułu posiadania akcji spółki, do której ono należy. Bowiem decydujący głos mają posiadacze dużych udziałów w danych spółkach. Dostrzeżono to ponad pół wieku temu, kiedy w bardziej zamożnych krajach kapitalistycznych próbowano doprowadzić do tzw. *ludowienia kapitalizmu* poprzez umożliwianie pracownikom uzyskiwania akcji spółki, w której byli zatrudniani (Sztumski 1997: 35 i nast.). Biorąc to pod uwagę trafnym wydaje mi się spostrzeżenie Simone Weil – (…):*że w pracy*

rąk, a w szczególności w pracy wykonawczej – tkwi jakiś nie dający się wyeliminować element niewolnictwa, którego nie zmaże nawet najdoskonalsza sprawiedliwość społeczna (Weil 1951: 261).

W czym upatrywała ona elementów niewolnictwa tkwiących w pracy pracownika najemnego? Otóż w tym, że jego praca jest zdeterminowana przez potrzeby związane z istnieniem człowieka. A istnienie człowieka nie jest przecież celem samym w sobie, lecz okazją do korzystania z wielu rozmaitych dóbr. Jeżeli praca zapewnia nam tylko istnienie, to sytuacja pracującego jest podobna do sytuacji niewolnika, ponieważ nie może on skierować swoich pragnień poza to, co zapewnia minimum jego egzystencji.

W naszych czasach, w rozważaniach na temat makro-humanizacji pracy akcentuje się przede wszystkim *godność człowieka pracy*, stanowiącą część abstrakcyjnie pojmowanej godności istoty ludzkiej. Czy i w jakim stopniu można poważnie mówić o wspomnianej godności człowieka, który na rynku pracy oferuje samego siebie – a nawet swoją osobowość społeczną – a nie tylko pracę, której nie można przecież oderwać od konkretnej osoby, która ją wykonuje? I rzeczywiście w zależności od popytu na danego człowieka – jako istotę pracującą – zależy jego dola i godność. A przy małym popycie na swoją pracę musi on niekiedy godzić się nawet na warunki pracy urągające godności człowieka tylko dlatego, aby zapewnić sobie warunki egzystencji.

W okresie PRL-u wmawiano pracującym, że są współgospodarzami znacjonalizowanych zakładów pracy, stawiając w nieuprawniony sposób znak równości między nacjonalizacją a uspołecznieniem. Oczywiście, w znacjonalizowanym zakładzie pracy mógł pojawić się proces jego uspołecznienia, jeśli zaistniały po temu niezbędne warunki. Jednak proces taki przebiegał na ogół powoli, a jego tempo zależało m.in. od społeczno-politycznej dojrzałości pracowników poszczególnych zakładów pracy. Nic więc dziwnego, że pracownicy na ogół czuli się raczej *robolami* niż współgospodarzami, dając temu wyraz w okresie powstania „Solidarności" kiedy to podjęli walkę m.in. o swoje upodmiotowienie.

Ale w kapitalistycznej Polsce nie zostali też upodmiotowieni, stając się często szybciej bezrobotnymi, a nie współgospodarzami zakładów pracy, w których byli zatrudnieni. Na skutek transformacji ustrojowej wbrew swojej woli byli często po prostu przekształceni z *sytych* – w *głodnych* roboli, m.in. w wyniku masowych zwolnień z pracy, licznych przypadków zalegania z wypłatą wynagrodzeń, różnych naruszeń prawa pracy itp. działań *niewidzialnej ręki* wolnego rynku.

Uważam zatem, że we współczesnej Polsce istnieje konieczność urzeczywistniania zarówno mikro, jak i makro humanizacji pracy, ponieważ może się to przyczynić w poważnym stopniu do przeobrażenia „dzikiego kapita-

lizmu" – w ucywilizowany kapitalizm oraz do zahamowania neoliberalnych tendencji do stawiania dążeń do zysku ponad człowieka.

Czy jest to jednak możliwe w państwie, którego rządy od lat uczyniły z doktryny neoliberalnej dogmat w prowadzonej polityce społeczno-gospodarczej? Wydaje się to wątpliwe tak długo, jak długo rządzące elity nie zrezygnują z tego dogmatu i nie pomyślą o prospołecznej polityce rynkowej.

Bibliografia:

Chomsky N., 2000, *Zysk ponad ludzi. Neoliberalizm a ład globalny.* Przełożyła M. Zuber, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław.

Maciejowicz P., Baj L., 2013, *A bogacze są coraz bogatsi,* „Gazeta Wyborcza" z dn. 31.05.

Marks K., 1960, *Rękopisy ekonomiczno-filozoficzne z 1844 r.* [w:] K. Marks, F. Engels, *Dzieła,* t. I. Książka i Wiedza, Warszawa.

Sirojć Z., 2003, *35 lat w służbie idei humanizacji pracy,*[w:] *Humanizacja Pracy* Warszawa-Płock.

Soros G.,1999, *Kryzys światowego kapitalizmu. Zagrożenie dla społeczeństwa otwartego*, Wydawnictwo Literackie MUZA S. A. Warszawa.

Sztumski J., 1981, *Socjologia pracy w zarysie,* Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa.

Sztumski J., 1986, *Socjologia w służbie pracownika,* Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa.

Sztumski J., 1997, *Humanizacja pracy w okresie transformacji ustrojowej,* „Humanizacja Pracy", nr 1.

Weil S., 1951, *Condition premiere d´un travail non servile*,[w:] *La conditionouvriere*, Les Éditions Gallimard, »Collection idées », Paris, no 52.

What Humanization of Work is Possible with High Unemployment?

Summary

The realization of the idea of humanization of work depends not only on subjective considerations, that is, one's good will. There are objective conditions, important above all, relating to the ability to overcome or at least to reduce the effects of the basic conflict that exists between capital and labor in the capitalist system of production.

One can distinguish, both in theory and in practice, a micro - and macro-humanization of work. The first of these concerns the conditions under which people work and strive to improve them. However, the macro-humanization connects to the pursuit of such changes in social relations in the workplace, that will lead to the fact, that the employees will feel as the subjects, not "speaking tools", or otherwise speaking – the human beings devoid

of subjectivity.Whether and how humanization of work is still possible in countries where the doctrine of neo-liberalism became a dogma of socio-economic policy? It is a question worthy of serious reflection.

Keywords: humanization of work, alienation from work, employee' empowerment

Urszula Swadźba
Uniwersytet Śląski

Czy istnieje jeszcze śląski etos pracy?
Analiza wartości pracy i twierdzeń dotyczących pracy

Abstrakt

Artykuł stara się odpowiedzieć na pytanie, czy na Śląsku istnieją jeszcze takie enklawy, gdzie reaktywowany jest śląski etos pracy. Wskazane są czynniki, które przyczyniają się do reaktywowania etosu ciężkiej fizycznej pracy. Najważniejsza z nich to trudna sytuacja na rynku pracy, gdzie w śląskich społecznościach lokalnych kopalnia jest jedynym pracodawcą zapewniającym stałą pracę z wysokim wynagrodzeniem i zabezpieczeniami socjalnymi. To powoduje, że praca w górnictwie staje się cenionym dobrem.

Następnie przedstawiony jest kontekst teoretyczny śląskiego etosu pracy i podana jego definicja. W dalszej części na podstawie badań własnych zrealizowanych w społecznościach śląskich przedstawiona jest analiza wartości pracy i twierdzeń dotyczących pracy, które wskazują, że etos pracy słabnie. Odrębnie pokazane są wyniki dla osób z zasadniczym zawodowym wykształceniem, gdzie znaczna część to aktualni bądź dawni pracownicy przemysłu, szczególnie górnicy. Osoby te cechują się wysokim etosem pracy, co jest specyfiką regionalną. W konkluzjach sformułowana jest teza, że enklawowo mamy do czynienia z rekonstrukcją śląskiego etosu pracy.

Słowa kluczowe: etos, praca, Śląsk.

Wstęp

Od przeszło 150 lat na Górnym Śląsku rozwijał się przemysł ciężki, dotyczyło to zwłaszcza górnictwa i hutnictwa. Zrodziło zapotrzebowanie na nową kategorię zawodową robotników, w szczególności górników. Ze względu na charakter pracy, jej odmienność, grożące niebezpieczeństwa i wzmożoną dyscyplinę wymagała wypracowania wzorów pracowitości i solidności w jej wykonywaniu oraz wytworzenia specyficznego etosu pracy. Najpierw związany on był tylko z pracą w górnictwie, a potem również rozciągnął się na inną pracę wykonywaną w przemyśle, głównie fizyczną. Wykształcił się śląski etos pracy, który przechodził potem różne koleje losu (Swadźba 2001). Można powiedzieć jednak, że do okresu transformacji systemowej fizyczna praca górników cieszyła się prestiżem.

Po 1989 roku Polska, w tym województwo katowickie, weszła w fazę procesu transformacji gospodarczej. Najistotniejszy problem dotyczył ogra-

niczenia wydobycia węgla, którego nadmiar odczuwano na rynku i który wydobywany był zbyt drogo. W 1993 roku rozpoczęto program restrukturyzacji górnictwa węglowego, skierowanego na redukcję nadmiernego zatrudnienia i dostosowania go do możliwości produkcyjnych kopalń. 26 listopada 1998 roku przyjęto następny program restrukturyzacji górnictwa, gdzie ustalono, że w ciągu czterech lat zostanie poddanych likwidacji 15 kopalń, pozostanie ich około 30-40. Zatrudnienie w górnictwie pod koniec reformy miało wynosić około 120 tys. osób (Analiza i ocena… 1998). Był to okres, kiedy wzrosło znaczenie wykształcenia w systemie wartości społeczeństwa polskiego i również aspiracją rodzin górniczych był wykształcenie wyższe i podjęcie pracy przez dzieci w innym niż górniczy zawód (Swadźba 2005). Reforma w górnictwie przyniosła oczekiwane skutki, ponieważ pod koniec 2011 roku zatrudnienie w górnictwie węgla kamiennego wynosiło 113 159 osób, a tego 87 669 pod ziemią (www.nettg.pl pobrane: 08.06.2013). Kopalnie praktycznie już nie ograniczają zatrudnienia, natomiast poszukują na miejsca odchodzących na emeryturę górników fachowców. Nie jest to jednak łatwe, ponieważ w latach 90. zlikwidowano szkoły górnicze. Aktualnie są one reaktywowane, a ich absolwenci po ukończeniu nauki mają zagwarantowaną pracę w kopalni (www.nettg.pl pobrane: 08.06.2013). Gwarancja pracy w kopalni po skończeniu szkoły przyciąga do nich wielu chętnych, czego nie było w latach 90. Aktualny rynek pracy z wysoką stopą bezrobocia oraz niepewnymi miejscami pracy w wielu firmach i instytucjach powoduje, że w śląskich społecznościach praca na stanowisku górnika w kopalni przedstawia się jako pewna, wysoko wynagradzana, połączona z zabezpieczeniami socjalnymi i emeryturą po 25 latach pracy. Jest więc pracą pożądaną i bardzo cenioną. Odżywa więc śląski etos pracy, który genetycznie związany był z górnictwem.

Artykuł ma na celu:

przedstawienie na podstawie badań własnych etosu pracy w śląskich środowiskach lokalnych; pokazane będą: praca w systemie wartości i twierdzenia dotyczące pracy, przeanalizowanie i pokazanie specyfiki etosu pracy wśród osób z zasadniczym zawodowym wykształceniem (robotników, szczególnie górników).

Analiza zostanie przeprowadzona w oparciu o wyniki badań empirycznych zrealizowanych w 2010 roku w trzech śląskich społecznościach rozwijających się dawniej na bazie kopalń. Badania zostały przeprowadzone nad trzema wartościami, pracą, rodziną i religią[1].

[1] Badania były realizowane w ramach przyznanego autorce w 2009 roku grantu Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego Nr N N116 230036 pt.: „Wartości – ciągłość i zmiana. Socjologiczne studium społeczności śląskich".

1. Śląski etos pracy – zagadnienia teoretyczne i specyfika zjawiska

Cechy tradycyjnego śląskiego etosu pracy zostaną przeanalizowane w oparciu o rozważania dotyczące konstytutywnych cech etosu pracy. Specyfika tych cech zostanie przedstawiona na podstawie dotychczas przeprowadzonych badań naukowych (historycznych, etnologicznych i socjologicznych).

Wartości. W społeczności śląskiej istniały trzy nadrzędne wartości: religia katolicka, rodzina i praca (Bukowska-Floreńska 1987; Błaszczk-Wacławik 1990). Praca fizyczna była wartością nadrzędną i konstytutywną dla tej grupy (Bukowska-Floreńska 1987: 127). Istotna była jakość pracy, która musiała być rzetelnie i solidnie wykonana. Rodzina odgrywała zasadniczą rolę w przekazywaniu najistotniejszych cech pracy (Mrozek 1965; Adamski 1966; Bukowska-Floreńska 2007). Realizacja tego „rdzenia" wartości stanowiła czynnik identyfikacji jednostki z grupą etosową. Wartość naczelna była wzmacniana przez wartości uzupełniające, które były jej atrybutami (solidność, rzetelność, dyscyplinę, posłuszeństwo, szacunek do przełożonych, dobrą organizację) (Kopeć 1983). Wykonywana praca, szczególnie praca górników była powiązana z wartościami religijnymi (Świątkiewicz 1997).

Normy. Wykonywaniu pracy przez Ślązaków towarzyszyło szereg norm, które należało przestrzegać. Najistotniejsze związane były z solidnością i jakością wykonywanej pracy (Mrozek 1965; Adamski 1966). Te normy były przekazywane w tradycji zawodowej i rodzinnej. Z normami wiązały się sankcje za ich nieprzestrzeganie. Zasadnicza przyczyna tych sankcji miała charakter egzystencjalny. Ponieważ większość mężczyzn pracowała w kopalni, złe wykonanie pracy groziło śmiercią. Sankcje grupy zawodowej dla osoby źle wykonującej swoją pracę były więc rygorystyczne. Sankcje te przenosiły się na grupę rodzinną ze względu na powiązania rodzinno-zawodowe.

Zachowania, działania. W śląskim etosie pracy zachowania i działania były jednym z jego istotnych elementów. Zachowania te dotyczyły wykonywanej przez mężczyzn pracy zawodowej, gdzie samo jej wykonywanie było bardzo cenione (Mrozek 1965; Bukowska-Floreńska 1987; Mrozek 1987). Cenione wartości pracy jak solidność, rzetelność i uczciwość były przekładane na zachowania. Czynniki zewnętrzne i wewnętrzne wymuszały w działaniach i zachowaniach respektowanie wartości i norm etosowych.

Społeczny charakter etosu. Tradycyjny śląski etos pracy miał charakter społeczny. Przekazywanie wartości i norm etosowych odbywało się w grupie jako całości, jak i w grupie rodzinnej, zawodowej, sąsiedzkiej i lokalnej (Mrozek 1965; Bukowska-Floreńska 198; Swadźba 2001). Związane to było z homogenicznością wyznaniową i zawodową grupy i powodowało wytwo-

rzenie jednorodnego typu osobowości społecznej, charakterystycznej dla Ślązaków. Istotną rolę odgrywała tutaj grupa rodzinna, gdzie dokonywała się socjalizacja młodego pokolenia oraz przekazywanie wartości i norm etosowych zarówno dotyczących religii, obyczaju jak i pracy. Opisanie powyżej konstytutywnych cech śląskiego etosu pracy pozwoliło na sformułowanie jego definicji: *Śląski etos pracy to całokształt wartości i norm oraz działań i zachowań odnoszących się do wykonywanej przez Ślązaków pracy zawodowej i pozazawodowej. Nieodzownymi atrybutami tego etosu były: pracowitość, solidność, sumienność, uczciwość, dyscyplina, posłuszeństwo, szacunek do przełożonych, dobra organizacja. Cechy te wykształciły specyficzny typ mentalności społecznej (osobowości społecznej) i genetycznie były związane z wykonywaniem zawodu robotnika w przemyśle (najczęściej górnika i hutnika). W trakcie przekazu międzypokoleniowego zostały przekazane przez rodzinę następnym członkom pokolenia wykonującym już zróżnicowane zawody. Istotne w tym etosie było powiązanie pracy ze sferą rodzinną i religijną* (Swadźba 2001:46-47).

Tak sformułowana definicja śląskiego etosu pracy dotyczyła jego tradycyjnej wersji, której genezy należy doszukiwać się w drugiej połowie XIX wieku. Na jego ukształtowanie miała wpływ niemiecka protestancka etyka pracy, dzięki której wykształciła się grupa pracowitych, solidnych i zdyscyplinowanych robotników przemysłowych (Swadźba 2001: 51-60). W następnym okresie etos ten ulegał ewolucji i część jego cech ulegała utrwalaniu, a część modyfikacji. W okresie międzywojennym nastąpiło umocnienie cech łączących śląski etos pracy z wykonywaniem pracy fizycznej. Przyłączenie Śląska do Polski i napływ inteligencji z innych zaborów spowodowało umacnianie się Ślązaków wokół własnych wartości, których praca fizyczna była podstawą etosu społecznego (Swadźba 2001: 62-78). Duży wpływ na umocnienie się etosu miało również bezrobocie.

Największe zmiany w śląskim etosie pracy nastąpiły w okresie Polski Ludowej. Mamy wtedy do czynienia z „zawłaszczeniem" części cech śląskiego etosu pracy i „dualizacją" jego rozumienia (Swadźba 2001: 79-105). System komunistyczny, zgodnie ze swą ideologią utrwalał mit pracy fizycznej, a przedłużając istnienie gospodarki industrialnej, generował zapotrzebowanie na pracę w przemyśle. Zawłaszczył niektóre cechy śląskiego etosu pracy takie jak: praca w zawodzie górnika i hutnika, pracowitość i dyscyplina i wykorzystał je do wykreowania „komunistycznego śląskiego etosu pracy". System ten odrzucał a priori religijny kontekst śląskiego etosu pracy.

Transformacja systemowa wpłynęła pozytywnie na umocnienie etosu pracy, ze względu na prywatyzację i bezrobocie oraz redukcje miejsc pracy (Swadźba 2001: 138-215). Pożądana jednak była praca wymagająca wykształcenia. Ta sytuacja stopniowo się zmienia ze względu na coraz trudniej-

szy rynek pracy. Praca górnictwie ze względu na pewność zatrudnienia stanowi przedmiot pożądania i jest szanowana. Szczególnie dotyczy to społeczności lokalnych, gdzie kopalnia jest jedynym stabilnym pracodawcą. Etos fizycznej, górniczej pracy znów nabrał znaczenia. Jak wskazuje ogląd socjologiczny, w coraz większym stopniu mamy do czynienia z kontynuacją zawodu i miejsca zatrudnienia w ramach rodziny[2].

2. Praca w systemie wartości mieszkańców Śląska

Analiza empiryczna etosu pracy będzie dotyczyła dwóch kwestii, po pierwsze miejsca jakie zajmuje praca w systemie wartości badanych, po drugie twierdzeń dotyczących pracy. Do badań wybrane zostały trzy miejscowości: Bogucice – dzielnica Katowic, Rydułtowy k/Rybnika oraz podmiejska gmina Wyry (23 km od Katowic). Badaniami objęto mieszkańców w wieku od 19 do ok. 75 lat. Zastosowano kwotowy dobór mieszkańców do badań (wiek, płeć, wykształcenie). Przeprowadzono łącznie 540 wywiadów skategoryzowanych, po 180 wywiadów w każdej z miejscowości. Analiza zostanie skoncentrowana przede wszystkim na etosie pracy osób z zasadniczym zawodowym wykształceniem, spośród których znaczny odsetek - ok. 34% stanowią aktualni bądź byli górnicy.

Do ważnych cech kształtujących naszą świadomość należy system wartości. On organizuje otaczający nas świat. Określenie sytemu wartości jest zawsze trudnym problemem nie tylko dla badacza, który musi wyselekcjonować określone wartości, ale również dla badanego, bo nie zawsze potrafi je trafnie wybrać. Badanym zadano pytanie o to: „W jakim stopniu uważa Pan/i następujące sprawy za ważne w życiu?" respondent miał użyć skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieważne, a 5 - bardzo ważne. Oprócz trzech istotnych dla mnie wartości, jak: praca, rodzina i religia, włączone zostały czas wolny, przyjaciele, znajomi, polityka. Odniesienie wyników badań do badań ogólnopolskich i badań przeprowadzonych w ramach EVS pozwoli na dokonanie porównań. Poniżej przedstawione zostaną wyniki odpowiedzi:

[2] Na taka sytuację wskazują badania do pracy doktorskiej: „Motywatory jako zachęty i bariery aktywności w pracy zawodowej górników. Studium socjologiczne na przykładzie zakładów Jastrzębskiej Spółki Węglowej." realizowane przez Gabrielę Stefańską, doktorantkę Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

Tabela 1

Sprawy ważne w życiu w systemie wartości badanych (%)
N = 540

Kategoria wartości	Ocena wartości					
	bardzo ważna	**dość ważna**	**średnio ważna**	**mało ważna**	**nieważna**	**ogółem**
Praca	56,0	31,0	8,1	2,8	2,1	100,0
Rodzina	90,8	6,7	1,5	0,6	0,4	100,0
Religia	35,5	28,3	20,2	9,8	6,2	100,0
Czas wolny	24,6	42,0	23,7	7,6	2,1	100,0
Przyjaciele	24,7	44,1	20,7	7,0	3,5	100,0
Polityka	3,4	9,3	19,8	28,9	38,6	100,0

Źródło: Badania i obliczenia własne.
Tabela nie zawiera braku danych oraz możliwości, gdzie występowały pojedyncze przypadki odpowiedzi

Wyniki badań wskazują, że na czele systemu wartości stoi rodzina. Dla 90,9% badanych rodzina jest bardzo ważną wartością. Na drugim miejscu w możliwościach „bardzo ważna" znajduje się praca (56,0%). Aż 31,0% respondentów uważa ją również za „dosyć ważną". Praca jest więc drugą po rodzinie istotną wartością dla mieszkańców Śląska. Wyniki badań są zbieżne z badaniami EVS, a również z badaniami ogólnopolskimi, w porównaniu do badań sprzed kilku lat wartość pracy nieznacznie straciła na znaczeniu jako wartość „bardzo ważna". Częściej respondenci określają ją jako dość ważną (Human Beliefs 2004: A005; Lewandowska, Wenzel 2004; Boguszewski 2005; Boguszewski 2010; Boguszewski 2011; Zygmunt 2008: 52). Na trzecim miejscu w odpowiedziach jako „bardzo ważna" w tabeli 1. znajduje się religia (35,5% odpowiedzi). Zdecydowanie mniejsze znaczenie mają w systemie wartości mieszkańców Śląska czas wolny i przyjaciele, co jest zbieżne z wynikami badań ogólnopolskich. Na nieco inne wartości wskazują badania europejskie (Domański 2006: 122). Trzy wartości: rodzina, praca i religia są najbardziej istotnymi w świadomości mieszkańców społeczności śląskich.

Praca, której poddamy szczegółowej analizie zajmuje więc istotne miejsce w systemie wartości. Pewne znaczenie w wyborze pracy jako najważniejszej wartości ma płeć (nie jest istotna statystycznie (na poziomie p=0,05 chi kwadrat nieistotne) Wyższy odsetek mężczyzn (61,5%) niż kobiet (50,6%) wybrał możliwość „bardzo ważna", natomiast mniej „dość ważna" mężczyźni - 26,9%, kobiety - 35,1%. Wśród wskazujących pracę na pierwszym miejscu (pytanie 2) częściej znajdowali się mężczyźni (21,7%) niż kobiety (11,8%). Praca jest więc ważniejszą wartością dla mężczyzn. Oni częściej się z nią identyfikują i częściej stawiają tę wartość społeczną na najważniejszym

miejscu, szczególnie jeśli nie założyli własnej rodziny. Taka zależność jest dość oczywista i wynika również z innych już przytaczanych badań (Lewandowska, Wenzel 2004; Boguszewski 2005; Boguszewski 2010; Boguszewski 2011; Zygmunt 2008). Wynika również ze społecznego kontraktu płci, w którym zakłada się, że dla mężczyzn ważna jest sfera publiczna, którą jest praca.

Drugą ze zmiennych, która wpływa na postrzeganie wartości pracy jest wiek (na poziomie p=0,0001 chi kwadrat istotne, V Cramera 0,148). Taka sama zależność wynika również z badań EVS, badań rybnickich oraz badań EVS w Czechach (Human Beliefs 2004; Zygmunt 2008; Hodnoty a postoje..2009: 23). Praca jest wartością „bardzo ważną" dla kategorii osób w wieku 41-50 (65,8%) i 51-60 (62,8%) wyborów. Natomiast młodsze i starsze kategorie wiekowe respondentów rzadziej wybierały możliwość „bardzo ważna". Dotyczy to osób od 61 do 70 lat (55,2%,), a jeszcze częściej kategorii najmłodszej (46,5%). Te wybory podyktowane są sytuacją zawodową badanych. Starsza kategoria wiekowa to często emeryci, gospodynie domowe, osoby, które drogę zawodową mają już za sobą. W ich systemie aksjologicznym praca już nie jest najważniejszą wartością, ponieważ koncentrują się na innych wartościach życiowych. Dla młodszej kategorii wiekowej praca nie jest tak wielką wartością. W tej kategorii znajdują się studenci i zaczynający pracę zawodową. Zajmują oni niższe stanowiska pracy i często myślą o ich zmianie. Młode pokolenie jest jednak bardzo zróżnicowane, szczególnie dotyczy to młodych mężczyzn. Spośród nich bowiem 25,2% pracę wybrało na pierwszym miejscu sytuując ją spośród trzech wartości. Również ciekawe są odpowiedzi najstarszej kategorii wiekowej powyżej 70 roku życia. Wśród nich znajdują się mężczyźni (33,3% spośród mężczyzn tej kategorii wiekowej), dla których praca jest również na pierwszym miejscu wśród innych wartości. To pokolenie „śląskiego etosu pracy" - dawni górnicy, dla których praca stanowiła i stanowi wielką wartość, pomimo braku aktywności zawodowej.

Na umieszczanie pracy w swoim systemie wartości ma również wpływ wykształcenie, (na poziomie p=0,002 chi kwadrat istotne, V Cramera 0,141).

Tabela 3

Wykształcenie respondentów a praca jako wartość w systemie wartości badanych (%) N = 540

Wykształcenie	Ocena pracy jako wartości					
	bardzo ważna	dość ważna	średnio ważna	mało ważna	nie-ważna	ogółem
Podstawowe/gimnazjalne	55,3	17,9	16,1	8,9	1,8	100,0
Zasadnicze zawodowe	67,6	25,5	4,0	1,2	1,7	100,0
Średnie/policealne	50,8	36,4	7,2	3,1	2,1	100,0
Wyższe	48,1	37,0	12,2	2,1	0,9	100,0
Ogółem	56,0	31,0	8,1	2,8	2,1	100,0

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Najwyższy odsetek respondentów, którzy uznali pracę za „bardzo ważną" stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (67,6%), następnie z podstawowym/gimnazjalnym (55,4%), średnim (50,8%) i na końcu z wyższym (48,1%). Jest to taka sama zależność jak w badaniach rybnickich (Zygmunt 2008: 56). Wśród osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym znalazł się spory odsetek osób, które uważają pracę za „średnio ważną" (16,1%) i „mało ważną" (9,9%). Ta kategoria wykształcenia jest bardzo zróżnicowana. Objęte są nią osoby, dla których praca ma bardzo duże znaczenie, ale również osoby nieceniące pracy jako wartości. Do tej pierwszej kategorii zalicza się przede wszystkim starsze osoby, do drugiej bezrobotnych oraz uczniów. Osoby z wykształceniem wyższym doceniają wartość pracy, szczególnie dotyczy to mężczyzn posiadających własne firmy bądź zajmujących kierownicze stanowiska, na co wskazują wyniki uzyskane w wywiadach swobodnych. Praca stanowi również wyższą wartość dla osób, które nie mają własnej rodziny, i jest substytutem miejsca ich intensywnych kontaktów społecznych.

Najwyższy jednak odsetek uznających pracę za najważniejszą wartość to osoby z zasadniczym zawodowym wykształceniem. Są to głównie wykwalifikowani pracownicy przemysłu. Jest to specyfika regionu i potwierdzenie faktu, że wśród robotników na Śląsku żywotny jest etos pracy (Swadźba 2001). Praca ta dla osób z zasadniczym zawodowym wykształceniem jest ceniona i pożądana w aktualnej sytuacji na rynku pracy. Posiadanie pracy w kopalni jest przedmiotem dumy, bo to oznacza stałe zatrudnienie i wysokie zarobki[3].

[3] Na taka sytuację wskazują badania do pracy doktorskiej: „Motywatory jako zachęty i bariery aktywności w pracy zawodowej górników. Studium socjologiczne na przykładzie zakładów Jastrzębskiej Spółki Węglowej." realizowane przez Gabrielę Stefańską, doktorantkę Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

Pracę jako „bardzo ważną wartość w życiu" częściej wybierają osoby określające się jako Ślązacy niż tak się nieokreślające (Ś – 56,%, NŚ – 51,4%)[4]. Najczęściej jednak wybierają taką możliwość osoby, które określają się jako związane ze Śląskiem (ZS - 60,2%), czyli osoby pochodzenia napływowego. Są to przybyli kiedyś za pracą wykwalifikowani robotnicy, bardzo często górnicy. Wnikliwie przyglądając się odpowiednim wynikom, można była za to dojść jeszcze do jednego wniosku. Badani pochodzenia napływowego, z wykształceniem zasadniczym zawodowym (górnicy), którzy stawiali pracę na pierwszym miejscu, często są wierzący, ale niepraktykujący. Ich realizacja etosu pracy dokonuje się bez sfery *sacrum*, która była kiedyś charakterystyczna dla śląskiego górniczego etosu pracy.

Podsumowując analizy dotyczące pracy jako wartości i jej miejsca w systemie aksjologicznym badanych, można stwierdzić, że największy wpływ na wybór wartości mają wiek, wykształcenie i związany z tym rodzaj wykonywanej pracy. Na Śląsku występuje specyficzna sytuacja, gdzie praca jest ważniejszą wartością dla wykwalifikowanych robotników niż dla osób z wyższym wykształceniem. Jest to specyfika regionalna.

3. Twierdzenia dotyczące pracy- analiza ogólna

Pracę wykonuje się ze względu na różne motywy. Oprócz motywu ekonomicznego liczy się motyw mikrospołeczny i makrospołeczny, a również samorealizacyjny. Dla części osób istotny może być również motyw religijny, który był istotny dla tradycyjnego śląskiego etosu pracy. Respondentom przedstawiono twierdzenia, które są wskaźnikowe dla ich etosu pracy. Sześć z tych twierdzeń jest wzorowanych na twierdzeniach z badań EVS (Human Beliefs…2004: C036, C037, C038, C039, C040, C041). Reszta jest autorskim pomysłem. Niektóre z twierdzeń były stosowane w badaniach z 1999 roku (Swadźba 2001). Respondenci mieli pięć możliwości odpowiedzi: „zdecydowanie tak", „raczej tak", „raczej nie", „zdecydowanie nie", „trudno powiedzieć" (zob. tab. 3).

[4] Oznaczenie identyfikacji etnicznej: Ś – Ślązak, ZŚ – związany ze Śląskiem, NŚ – nie Ślązak, TP – trudno powiedzieć).

Tabela 3

Rozkład odpowiedzi na twierdzenia dotyczące pracy (%) N = 540

Twier-dzenia	Stopień akceptacji twierdzenia					
	Zdecydo-wanie tak	**Raczej tak**	**Raczej nie**	**Zdecy-dowanie nie**	**Trudno powie-dzieć**	**Razem**
T. 1.	44,1	37,6	14,3	1,5	2,5	100,0
T. 2	41,3	37,4	11,3	3,7	6,3	100,0
T. 3.	11,7	35,7	32,2	11,3	9,1	100,0
T. 4.	25,7	34,8	22,6	7,4	9,5	100,0
T. 5.	27,5	38,6	16,9	8,2	8,8	100,0
T. 6.	17,8	28,1	24,1	15,4	14,6	100,0
T. 7.	9,6	28,9	37,4	16,5	7,6	100,0
T. 8.	21,9	45,0	17,6	6,7	8,8	100,0
T. 9.	36,9	55,0	2,8	0,0	5,3	100,0
T. 10.	5,2	21,5	43,1	23,7	6,3	100,0
T. 11.	9,1	31,1	37,2	11,1	11,5	100,0
T. 12.	4,6	21,3	35,7	23,1	15,3	100,0
T. 13.	8,7	24,3	35,7	19,4	11,9	100,0

Źródło: Badania i obliczenia własne.
Tabela nie zawiera braku danych oraz możliwości, gdzie występowały pojedyncze przypadki odpowiedzi.

Legenda:
T 1. Do tego, by człowiek mógł w pełni rozwinąć swoje talenty potrzebna jest praca,
T 2. Ludzie, którzy nie pracują stają się leniwi,
T 3. Należy pracować nawet za marne wynagrodzenie,
T 4. Otrzymywanie pieniędzy bez zapracowania na nie jest upokarzające,
T 5. Nikt nie powinien być zmuszany do pracy, jeśli tego nie chce,
T 6. Praca jest zadaniem zleconym od Boga,
T 7. Praca jest obowiązkiem wobec społeczeństwa,
T 8. Pracę powinno stawiać się na pierwszym miejscu, nawet jeśli oznacza to konieczność poświęcania jej więcej czasu,
T. 9. Należy szanować pracodawcę,
T. 10. W pracy należy siedzieć cicho i nie wychylać się,
T. 11. Pracownik powinien pokazać, że jest lepszy od innych,
T. 12. Na ogół praca umysłowa jest łatwiejsza niż fizyczna, T. 13. Ważniejszy od pracowitości jest spryt.

Analizując wyniki badań, można wyróżnić 4 poziomy akceptacji wymienionych twierdzeń. Pierwszy poziom, gdzie respondenci w wysokim stopniu akceptują twierdzenia: T.1. „Do tego, aby człowiek mógł w pełni rozwinąć swoje talenty, potrzebna jest praca" i T.2. „Ludzie, którzy nie pracują stają się leniwi". Powyżej 40% respondentów zdecydowanie akceptuje takie stanowisko, a prawie 40% raczej akceptuje. Odsetek osób akceptujących twierdzenie jest wysoki w porównaniu do innych krajów europejskich, ale jest to jednak nieco niższy odsetek badanych niż 10 lat temu. W badaniach EVS nieco wyższy odsetek osób zdecydowanie zgodził się z tym twierdzeniem T.1. (47,0%), natomiast z T.2. niższy (34.9%) (Human Beliefs..: C036, C038, Sikorska 2002: 24). W badaniach z 1999 roku T.1. zaakceptowało 75%, a T.2. 68,1% (Swadźba 2001: 163). Badania dotyczyły osób pracujących, ale uwzględniając fakt, że jest to czynnik sprzyjający odpowiedziom, to z pewnością akceptacja dla tych twierdzeń jest aktualnie słabsza (Hodnoty a postoje..2009: 109,111). Do tego poziomu zaliczyć można również T.9: „Należy szanować swojego pracodawcę" (36,9% - „zdecydowanie tak", 55% - raczej tak) (Swadźba 2001, 163). Wysoka akceptacja dwu pierwszych twierdzeń oznacza, że większość badanych pracy przypisuje ważne funkcje. Uważa, że człowiek może poprzez pracę rozwinąć swoją osobowość, a ci, którzy nie pracują, są tego pozbawieni. Oznacza to, że dla naszego społeczeństwa praca jest nadal bardzo ważną wartością.

Drugi poziom analizy to zdecydowana akceptacja na poziomie ¼ odpowiedzi, a w granicach 40% „raczej tak: T.4. (Otrzymywanie pieniędzy bez zapracowania na nie jest upokarzaj¹ce). T.4. jest twierdzeniem z badań EVS i zdecydowana akceptacja osi¹ga³a tam 28,4% w 1999 roku (Human Beliefs… 2004: C037; Sikorska 2002: 24; Swadźba 2008: 70). Oznacza to, że spadł odsetek uznających, że pieniądze należy zapracować. Akceptowane są również inne źródła pozyskiwania pieniędzy (Hodnoty a postoje… 2009: 110). Na tym poziomie odpowiedzi znalazło się również twierdzenie T.8., że „Pracę należy stawiać na I miejscu, nawet jeśli oznacza to poświecenia jej więcej czasu". Zdecydowanie tak odpowiedziało tylko powyżej 20% respondentów, a „raczej tak" 45%. Są to niższe odsetki niż w 1999 roku w badaniach EVS (27,3%) (Human Beliefs, C037; Sikorska 2002: 24; Hodnoty 2009: 110). Oznacza to, że praca jest ważna, ale nie należy przesadzać w swoich wyborach. Istotne są również inne wartości, jak czas wolny.

Trzeci poziom analizy to zdecydowana akceptacja w granicach kilkunastu procent i względna akceptacja w granicach 30%-40%. – T.3. (Należy pracować nawet za marne wynagrodzenie), T.6. (Praca jest zadaniem zleconym od Boga). Twierdzenie te uzyskały większą akceptację w badaniach z 1999 roku (Swadźba 2001: 163). Niewysoki odsetek osób akceptuje sytuację pracy za niewysokie wynagrodzenie (11,7%). Sytuacja, gdy praca jest nisko wy-

nagradzana, jest bardzo trudna. Nie spełnia swojej funkcji egzystencjalnej. Należy jednak wskazać, że 10 lat temu wyższy odsetek osób zdecydowanie zgadzał się z taką sytuacją. Drugie z twierdzeń (T.6.) jest w wyższym stopniu akceptowane przez zdecydowaną większość respondentów (17,8%), około 40% (wraz z odpowiedziami „raczej tak"). Jeszcze 10 lat temu przeszło prawie 80% badanych akceptowało taką sytuację (z odpowiedziami „raczej tak") (Swadźba 2001: 163). Aktualnie jest to połowa. Sfera *sacrum* odgrywa więc coraz mniejszą rolę, chociaż pozostały odsetek jest jeszcze stosunkowo wysoki.

Wreszcie czwarty poziom analizy, to twierdzenia, które uzyskały tylko pełną akceptację poniżej 10%, względną akceptację w granicach 20%-30% i brak akceptacji powyżej 50% . Są to T.7. (Praca jest obowiązkiem wobec społeczeństwa) T.10. (W pracy należy siedzieć cicho i nie wychylać się), T.11. (Pracownik powinien pokazać, że jest lepszy od innych), T.12. (Na ogół praca umysłowa jest łatwiejsza niż fizyczna), T.13. (Ważniejszy od pracowitości jest spryt). Wspólną cechą tych twierdzeń jest fakt, że tak różne w swej treści podzieliły respondentów. Najważniejsze z nich to T.7., łączące pracę ze sferą społeczną (tylko 9,6% zdecydowanych akceptacji, 28,9% „raczej tak"). Jest to zdecydowanie niższy odsetek niż w badaniach EVS z 1999 roku oraz w badaniach rybnickich (Human Beliefs 2004: C039; Swadźba 2001: 70; Swadźba 2008: 70). Oznacza to, że prace wykonuje się tylko ze względów osobistych i udziału w grupach mikrospołecznych (rodzina i przyjaciele). Szerszy wymiar makrospołeczny nie jest raczej brany pod uwagę.

4. Przekonania dotyczące pracy osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym

Po przedstawieniu ogólnej analizy twierdzeń, należałoby się przyjrzeć w jaki sposób odpowiadają na twierdzenia osoby z zasadniczym zawodowym wykształceniem, szczególnie górnicy. Uwzględnione są tylko odpowiedzi „zdecydowanie tak".

Tabela 4

Twierdzenia dotyczące pracy a wykształcenie respondentów (odpowiedź – bardzo ważne) (%) N = 540

Twierdzenia	Wykształcenie			
	podstawowe/ gimnazjalne	zasadnicze zawodowe	średnie/ policealne	wyższe
T. 1.	37,5	50,0	41,0	42,6
T. 2.	42,5	48,2	39,0	39,8
T. 3.	14,3	11,5	9,2	15,7
T. 4.	26,8	30,5	21,0	26,9
T. 5.	30,4	28,2	26,3	27,8
T. 6.	19,6	21,3	16,4	14,8
T. 7.	32,1	21,3	17,9	25,0
T. 8.	14,9	16,1	5,6	5,6
T. 9.	35,7	40,8	36,9	33,3
T. 10.	10,7	8,6	2,6	1,9
T. 11.	5,4	12,1	7,2	10,2
T. 12.	5,4	9,2	1,5	2,8
T. 13.	12,5	11,5	7,2	5,6

Źródło: Badania i obliczenia własne.
Uwzględnione są tylko odpowiedzi „zdecydowanie tak".

Wykształcenie wpływa na odpowiedzi respondentów. Miary statystyczne wskazują, że dotyczy to tylko niektórych twierdzeń: T.6. „Praca jest zadaniem zleconym od Boga" (na poziomie p=0,043 chi kwadrat istotne; V Cramera,0,122), T.8. „Pracę powinno stawiać się na pierwszym miejscu, nawet jeśli oznacza to poświęcenia jej więcej czasu" (na poziomie p= 0,002 chi kwadrat istotne; V Cramera 0,141), T.10. „W pracy lepiej siedzieć cicho i nie wychylać się" (na poziomie p,0,0001 chi kwadrat istotne; V Cramera 0,159 T.12. „Na ogół praca umysłowa jest łatwiejsza niż fizyczna" (na poziomie p=0,0001 chi kwadrat istotne; V Cramera 0,151) (Swadźba 2001: 167).

Wyniki procentowe wskazują na pewną specyfikę poszczególnych kategorii wykształcenia. Większy nacisk na pracę jako wartość kładą osoby o wykształceniu zasadniczym zawodowym. To one w większym stopniu zdecydowanie akceptują takie twierdzenia, jak: T1., T.2., T.4., T.9., T.11. Są to twierdzenia wiążące z pracą rozwój talentów, uznające, że ludzie, którzy nie pracują, stają się leniwi, często stawiający pracę na pierwszym miejscu, wiążący z pracą sferę *sacrum* oraz uznający, że pracownik powinien być lepszy od innych. Taką akceptację składają robotnicy i emeryci z wielkich zakładów przemysłowych, szczególnie górnicy, dla których praca miała i ma wielkie znaczenie. Praca jest dla nich istotną wartością i uważają, że to ona powinna

w zasadniczy sposób wpływać na życie człowieka. Ta grupa społeczna bardzo sobie ceni pracę przede wszystkim ze względów egzystencjalnych (Swadźba 2012: 233).

Dla porównania osoby ze średnim i policealnym wykształceniem w swych wyborach osiągają podobne wyniki jak osoby z zasadniczym zawodowym, ale odsetek ze zdecydowaną akceptacją jest niższy. Oznacza to, że cechy konstytutywne etosu pracy mają mniejsze znaczenie wśród tej grupy badanych. Z kolei osoby z wyższym wykształceniem cechują się etosem pracy, nakierowanym na osiąganie własnych celów (samorealizacyjnych i kreatywnych) oraz brakiem podejścia sakralnego do pracy (Swadźba 2012: 248-249).

Dalsza analiza wskazuje, że zdecydowaną akceptację twierdzeń T.1., T.2., T.4. wybierały przede wszystkim osoby, które stawiały pracę jako wartość na pierwszym miejscu. Występuje tu zależność statystyczna (na poziomie p=0,054 chi kwadrat istotne, V Cramera 0,120), 63,9% osób zdecydowanie się zgadzających z T.1. to osoby, dla których praca jest bardzo ważna. Takich wyborów dokonywali więc przede wszystkim robotnicy z zasadniczym zawodowym wykształceniem. Praca jest pierwszoplanową wartością dla nich oraz dla młodych, wykształconych, samotnych osób. Ze względu na fakt, że praca stanowi taką wartość, również większość respondentów uważa, że należy się szacunek temu, który tę pracę daje, czyli pracodawcy. Większość respondentów jednak uważa (55%), że szacunek należy się, ale nie jest odpowiedź bezwzględna. Szacunek należy się pracodawcy, który spełnia swoje obowiązki wobec pracowników.

Dalsza analiza twierdzeń wskazuje, że aksjonormatywna sfera etosu pracy jest widoczna wśród Ślązaków oraz osób pochodzenia napływowego, związanych ze Śląskiem. Ludność autochtoniczna częściej akceptuje takie twierdzenia, jak T.1.: „Do tego, aby człowiek mógł rozwinąć swoje talenty potrzebna jest praca" (A 45,5%, N 40,0%). Natomiast ludność napływowa bardziej akceptują inne twierdzenia, jak T.2.: „Ludzie, którzy nie pracują staja się leniwi" (A 40,9%, N 46,0%), T.4.: „Otrzymywanie pieniędzy bez zapracowania na nie jest upokarzające" (A 24,9%, N 37,0%), T.8.: „Pracę powinno stawiać się na pierwszym miejscu…" (A 9,8%, N 13,0%), T.9.: „Należy szanować pracodawcę" (A 34,8%, N 41,1%). Dalsza analiza wskazuje, że T.1. i T.2. są w największym stopniu akceptowane przez napływowych emerytowanych bądź aktualnych górników określających się jako związani ze Śląskiem (Ś 42,5%, ZŚ 56,7%, N 34,3%). Takie osoby w latach 80. XX w. przyjechały na Śląsk za pracą, podjęły ją w kopalniach i ze względu na jej wartość bardzo ja cenią. Pracy, szczególnie tej wykonywanej przez siebie przypisują istotne cechy, które stawiają ją w centrum ich systemu wartości. Również robotnicy przemysłowi, szczególnie górnicy o identy-

fikacji śląskiej twierdzeniom dotyczącym znaczenia pracy w rozwoju człowieka przypisują duże znaczenie. Wskazywałoby to na fakt, że cechują się wysokim etosem pracy na tle innych kategorii wykształcenia.

Zakończenie

Analizując wyniki badań dotyczące etosu pracy można stwierdzić, że na Śląsku mamy do czynienia ze specyficzną sytuacją w deklarowaniu i realizacji etosu pracy.

- Przeprowadzone analizy potwierdzają tezy, że praca jest dużą wartością dla ludności śląskiej. Wiązana jest z samorealizacją, bo tylko w niej można rozwijać talenty. Analiza dokonana nad całością próby wykazuje, że coraz większe znaczenie odgrywa czas wolny, ponieważ większość osób docenia jego wpływ na wydajność pracy. Praca ma motyw mikrospołeczny, i personalny, a nie społeczny. Wskazane aspekty pracy świadczą o docenianiu pracowitości i sumienności w wykonywaniu pracy. Taką postawę wymusza rynek pracy. Analizy porównawcze wskazują na dokonujące się przemiany w sile etosu pracy, który słabnie. Pojawiają się wartości postmaterialistyczne, docenianie czasu wolnego, brak powiązania ze sfera *sacrum*, nonkonformizm i aspekty samorealizacyjne.
- Specyficzna sytuacja występuje wśród osób z zasadniczym zawodowym wykształceniem, obecnych i dawnych robotników z wielkich zakładów przemysłowych, szczególnie kopalń. To one najsilniej doceniają pracę jako wartość. Jest to szczególna sytuacja wyróżniająca Śląsk spośród reszty Polski. Praca jest dla tych osób cenionym dobrem, ma wymiar egzystencjalny i poprzez nią widzą realizację osobowości. Ten etos pracy wynika jednak z wpływu czynników zewnętrznych, a konkretnie z sytuacji na lokalnym rynku pracy, gdzie kopalnia jest jedynym pracodawcą oferującym stałą pracę z zabezpieczeniami socjalnymi. Ta sytuacja powoduje, że taka praca jest ceniona i dobrze wykonywana.
- Badania wykazują, że mamy do czynienia z rekonstrukcją dawnego, tradycyjnego etosu pracy. Okazuje się że, aksjonormatywne cechy tradycyjnego śląskiego etosu pracy (bez sfery *sacrum*) wraz z jego atrybutami są bardziej akceptowane i werbalizowane przez przybyłą ludność napływową niż przez Ślązaków. Wynika to z faktu, że przybyła ludność napływowa, najczęściej o wykształceniu zasadniczym zawodowym kierowała się do kopalń i to spośród niej rekrutuje się znaczna część aktualnych i byłych górników. Śląski etos pracy w zrekonstruowanej wersji odżywa więc w śląskich społecznościach lokal-

nych, zarówno wśród Ślązaków, ale przede wszystkim górników napływowych.

Bibliografia:

Adamski F., 1966, *Hutnik i jego rodzina,* Wydawnictwo „Śląsk", Katowice.

Analiza i ocena przebiegu procesu restrukturyzacji zatrudnienia górnictwa węgla kamiennego w latach 1990-1997, 1998, Katowice.

Błaszczyk-Wacławik M., 1990, *Miejsce i rola regionalnej kultury w procesach życia społecznego zbiorowości Górnego Śląska do roku 1945,* [w:] W. Błaszczyk-Wacławik, W. Błasiak, T. Nawrocki, *Górny Śląsk . Szczególny przypadek kulturowy,* Wydawnictwo J. Szumacher, Kielce.

Boguszewski R., 2005, *Wartości i normy w życiu Polaków,* Komunikat z badań CBOS, BS/133/2005), www.cbos.pl pobrano: 23.03.2007.

Boguszewski R., 2010, *Co jest ważne, co można, a czego nie wolno – normy i wartości w życiu Polaków,* Komunikat z badań CBOS, (BS/99/2010), www.cbos.pl pobrano: 16.08. 2011.

Boguszewski R., 2011, *Stosunek Polaków do pracy i pracowitości,* Komunikat z badań CBOS, (BS/38/2011), www.cbos.pl pobrano: 16.09.2011.

Bukowska-Floreńska I., 1987, *Społeczno-kulturowe funkcje tradycji w społecznościach industrialnych Górnego Śląska,* Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.

Bukowska-Floreńska I., 2007, *Rodzina na Górnym Śląsku*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.

Domański H., 2006, *Praca na tle innych wartości,* „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny", nr 2.

Hodnoty a postoje v CR 1991-2008. Pramenna publikace European Values Study, 2009, L. Rabusic, J. Hamanova (red.), Wydawnictwo Masarykova Univerzita, Brno.

Human Beliefs and Values. A cross-cultural sourcebook based on the 1999-2002 values surveys, 2004, R. Inglehart and others(red.), Wydawnictwo Siglo Veintiuno Mexico, Siglo XXI. Argentyna.

Kopeć E., 1983, *„My" i „oni" na Górnym Śląsku (1918-1939),* Wydawnictwo „Śląsk", Katowice.

Lewandowska J., Wenzel M., 2004, *Praca jako wartość,* Komunikat z badań CBOS, (BS/87/2004), www.cbos.pl. pobrano: 23.08.2006.

Mrozek W., 1965, *Rodzina górnicza. Przekształcenia społeczne w górnośląskim środowisku górniczym.* „Górnośląskie Studia Socjologiczne", T.2.

Mrozek W., 1987, *Górnośląska rodzina robotnicza w procesie przeobrażeń*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.

Sikorska M., 2002, *Zmiany postaw Polaków wobec pracy: lęk przed bezrobociem i samorealizacją*, [w:] A. Jasińska-Kania (red.) *Polacy wśród Europejczyków*, Wydawnictwo Scholar, Warszawa.

Swadźba U., 2001, *Śląski etos pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.

Swadźba U., 2005, *Wykształcenie jako wartość. Ewolucja świadomości Ślązaków* [w:] *Region w procesie przemian*, (red.) W. Jacher, A. Klasik, Wydawnictwo Gnome, Katowice.

Swadźba U., 2008, *Praca jako wartość w życiu Ślązaków* [w:] U. Swadźba (red.), *Śląski świat wartości*. Wydawnictwo Gnome, Katowice.

Swadźba U., 2012, *Wartości – pracy, rodziny, religii. Ciągłość i zmiana. Socjologiczne studium społeczności śląskich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.

Świątkiewicz W., 1997, *Tradycja i wybór. Socjologiczne studium religijności na Górnym Śląsku*, Wydawnictwo Instytut Górnośląski, Katowice.

Zygmunt A., 2008, *System wartości rybniczan* [w:] U. Swadźba (red.), *Śląski świat wartości*, Wydawnictwo Gnome – Uniwersytet Śląski, Katowice.

www.nettg.pl pobrane: 08.06.2013.

Does Silesian work ethos still exist?
Analysis of the value of work and work-related statements

Summary

The article attempts to answer the question of whether there are still such enclaves in Silesia, where Silesian work ethos is reactivated. The factors that contribute to the reactivation of the ethos of hard physical work are indicated. The most important is the difficult situation on the labor market, where in the Silesian local communities the mine is the only employer that provides a steady job with a high salary and social security. This makes working in the mining industry a valued asset.

Then the theoretical context of the Silesian work ethos along with its definition are presented. Based on Author's research carried out in the communities of Silesia, an analysis of the value of work and statements related to work, which indicate that the work ethic is weakening, are depicted. Results are shown separately for people with basic vocational education, of whom a significant proportion are current or former employees of the industry, especially the miners. These people are characterized with a high work ethos, which is a regional specificity. In conclusion, the thesis that there are still enclaves where we are dealing with the reconstruction of Silesian work ethos is formulated.

Key words: ethos, work, Silesia

Zdzisława Janowska
Uniwersytet Łódzki

Dehumanizujące aspekty elastycznych form zatrudnienia

Abstrakt

Wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia w Polsce przeczy idei elastyczności rynku pracy, propagowanej przez Unie Europejską tj. *flexicurity*, połączonej z bezpieczeństwem socjalnym pracownika. Prezentowane w opracowaniu przykłady i konsekwencje społeczne wynikające z pracy terminowej (tymczasowej), samozatrudnienia i pracy wykonywanej w elastycznym czasie dowodzą odejścia od standardów humanizacji pracy. Proces pracy staje się odhumanizowany, bowiem w warunkach pełnego uzależnienia się od pracodawcy (dyspozycyjność) pracownik przestaje być jego podmiotem. Postępujące bezrobocie sprawia, że niestety każdy rodzaj pracy i czas jej trwania jest przyjmowany. W takiej sytuacji ginie autoteliczna wartość pracy ale również pożądany rozwój kapitału ludzkiego, gwarantujący rozwój gospodarki. Na podstawie literatury i tematycznych badań sporządzono katalog wad i wątpliwych zalet elastycznego zatrudnienia wraz z propozycjami zmian istniejącej sytuacji w Polsce.

Słowa kluczowe: elastyczne formy pracy, elastyczny czas pracy, humanizacja pracy, praca tymczasowa, samozatrudnienia, dehumanizacja pracy, patologia elastycznego rynku pracy.

Wprowadzenie

Pojęcie zatrudnienia nietypowego wiąże się z uelastycznieniem prawa pracy ale nie może ono prowadzić do osłabienia praw pracowniczych. W celu zapobiegnięcia nadużyciom i patologiom, Wspólnota Europejska wydała dyrektywę nr 70 z 1999 r., dotyczącą umów terminowych (oprac. Hajn, Getka 2002). Wymienia ona trzy możliwości ograniczania zatrudnienia terminowego tj. uzależnienie umowy od obiektywnych przyczyn, określenia maksymalnego, łącznego czasu trwania umów terminowych, wskazania liczby dopuszczalnych odnowień tych umów. W Polsce przyjęto zasadę, że trzecia kolejna umowa terminowa jest uznawana za umowę zawartą na czas nieokreślony. Niestety ten zapis nie chroni pracownika bowiem pracodawca w różny sposób omija ten przepis (np. zatrudnia czasowo pracownika w kolejnej, powołanej przez firmę spółce lub też zwalnia wcześniej bez konieczności podania przyczyn). Unia Europejska stojąc na stanowisku potrzeby konkurencyjności gospodarki wspiera elastyczność rynku pracy uznając, że prowadzi ona do wzrostu zatrudnienia ale jednocześnie podkreśla, że nie może ona obniżyć poziomu ochrony socjalnej pracownika. Stąd też hołduje rozumieniu ela-

styczności w połączeniu z bezpieczeństwem socjalnym pracownika tj. *flexicurity* (Kłos 2009). Zwraca się tutaj przede wszystkim uwagę na aktywną politykę rynku pracy (pomoc w okresie bezrobocia i przechodzenia do nowej pracy) i ustawiczne uczenie się przez całe życie, gwarantujące pracownikowi stałą przystosowalność i zdolność do zatrudnienia. Przykładem dobrze rozumianego *flexicurity* rynku pracy jest Dania ale na pewno trudnym do naśladowania w innych krajach a tym bardziej w Polsce (pl/*flexicurity* – duński przykład dla Europy – *karoline*).

Dania słynie z wysokiego poziomu wydatków związanych ze świadczeniami socjalnymi i pełnego dostępu wszystkich obywateli do opieki zdrowotnej i edukacji. Ponadto społeczeństwo dzięki prowadzonemu dialogowi społecznemu zaakceptowało wysoki poziom podatków od dochodów osobistych, pozwalających na szeroko rozwiniętą ofertę socjalną łącznie z powszechną pomocą dla grup podwyższonego ryzyka. Szczególnie na potrzeby walki z bezrobociem stworzono mechanizm rynku pracy nazwany „elastycznym bezpieczeństwem". Choć w Danii pozwala się łatwo zwolnić i zatrudnić pracowników to czują się oni bezpieczniej kiedy w okresie braku zatrudnienia otrzymują bardzo wysokie zasiłki i uczestniczą w systemie ustawicznego kształcenia, dostosowanego do potrzeb rynku pracy. Ponadto w okresie recesji wprowadza się zmiany w systemie organizacji pracy, regulując czasem pracy poprzez np. pracę w skróconym czasie a później w systemie nadgodzin. Przyzwolenie społeczne na elastyczność w systemie pracy zostało w Danii zagwarantowane porozumieniem przedsiębiorców i związków zawodowych (układem zbiorowym). Zasiłek dla bezrobotnych w Danii wynosi 90% wynagrodzenia z ostatnich 12 przepracowanych tygodni a prawo do korzystania z niego uzyskuje się po przepracowaniu 52 tygodni w ciągu ostatnich 36 miesięcy. Może być on pobierany przez 4 lata z czego ostatni 3-letni okres jest przeznaczony na doradztwo i naukę. W zdecydowany sposób państwo odbiera lub zawiesza tj. np. wtedy kiedy pracownik sam rezygnuje z pracy lub traci ją z własnej winy lub też odrzuca propozycję pracy. Przy kolejnym odrzuceniu ofert pracy lub rezygnacji z uczestnictwa w programach podnoszenia kwalifikacji może nastąpić całkowite zawieszenie wypłaty świadczeń. Dzięki takiemu systemowi bezpieczeństwa pracy w Danii osiągnięto wysoki wskaźnik zatrudnienia (79%) i to w każdej grupie wiekowej a Duńczycy wyrażają satysfakcję z wykonywanej pracy.

1. Rodzaje elastycznych form zatrudnienia i ich konsekwencje prawne i społeczne

Wśród nich należy przyjrzeć się umowom terminowym, pracy tymczasowej i samozatrudnieniu. Niepokojącym jest stale powiększający się udział umów o charakterze terminowym. Polska na tle innych krajów bije wszelkie

rekordy bowiem już w 2006 r. na czas określony pracowało w Polsce 27,3% osób a w 2010 r. blisko 28,2%. Był to najwyższy wskaźnik spośród wszystkich krajów UE.

Samozatrudnionych w 2006 r. było w Polsce 25,7% i w 2010 r. blisko 30%. Wskaźnik zatrudnionych na czas określony dla krajów UE sięga 12% i przykładowo dla prezentowanej powyżej Danii wynosi tylko 9% (Bednarski, Frieske 2012), dla Niemiec 14,9%, Francji 15,7%, Wlk. Brytanii 6,3% (Zalewski 2012). Mając na myśli umowy cywilnoprawne takie jak: umowa zlecenie, umowa o dzieło, praca tymczasowa czy coraz bardziej popularne samozatrudnienie trzeba podkreślić, że wiele z nich zawieranych jest z pominięciem prawa pracy. Dowodzi temu fakt, że rodzaj świadczonej pracy w ramach umów terminowych czy samozatrudnienia ma charakter stosunku pracy a cel ich tworzenia głównie służy obejściu ochronnego ustawodawstwa pracy i nie respektowaniu praw pracowniczych (Brońska, 2010). Ponadto zdaniem prawników (Bury 2012) umowa o pracę na czas określony zakłada istnienie stosunku pracy przez pewien czas. Termin końcowy do którego umowa ma trwać nie może zależeć od woli stron. Dopóki uzgodniony czas nie upłynął, pracownik powinien mieć zapewnienie bezpieczeństwa trwania zatrudnienia bez obawy związanej z jego ustaniem. Wypowiedzenie umowy nie powinno być dokonane w sposób arbitralny i oderwany od realiów życia (np. bardzo trudna sytuacja życiowa pracownika). Niejasność przepisów prawnych powoduje, że pracownik będący np. na wieloletnim zatrudnieniu terminowym (np. 5, 9 lat) z uwagi na brak prawnego określenia dopuszczalnej długości umowy zostaje nagle pozbawiony pracy. Taka sytuacja prawna może zatem zostać uznana za sprzeczne z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia i z zasadami współżycia społecznego.

Gdyby pracownicy zechcieli dochodzić swoich praw (a nie czynią tego z obawy o utratę pracy), to ich umowy terminowe i samozatrudnienie musiałyby się przekształcić w umowę o pracę. Dziać się to powinno na mocy art. 22 par. 1 ppkt 1 kp, który identyfikuje stosunek pracy nie według nazwy lecz według jej treści czyli cech charakterystycznych dla stosunku pracy. Stąd też mowa jest w tym przypadku o wykroczeniu przeciw prawom pracownika (art. 281 pkt 1 kp) rodzącym duże pole działania dla inspekcji pracy (Brońska 2010). Niechlubnym przykładem w tej materii jest forma pracy, jaką jest samozatrudnienie. Polega ono na świadczeniu osobistych usług (pracy) w ramach własnej działalności gospodarczej. Z punktu widzenia prawnego nie budzi zastrzeżeń fakt kiedy wykonawca jest rzeczywiście przedsiębiorcą i świadczy pracę niepodporządkowaną. Niestety, w warunkach polskich, szczególnie w ochronie zdrowia ma miejsce samozatrudnienie pozorne (Klimek, 2010). Zamiast dwóch niezależnych i równorzędnych podmiotów gospodarczych, nawiązujących współpracę na podstawie umowy opartej

o przepisy kodeksu cywilnego praca wykonywana jest w warunkach podległości i podrzędności, charakterystycznych dla stosunku pracy. Szacuje się, że w Polsce ok. 1,1 mln pracowników podejmuje współpracę z byłym pracodawcą, oszczędzającym w ten sposób na płaceniu podatków. Taka sytuacja pracy dotyczy głównie personelu medycznego pracującego zarówno w szpitalach, zakładach opieki długoterminowej, pielęgnacyjno-opiekuńczych, sanatoriach i poradniach specjalistycznych. Zawierana tzw. kontraktowa forma świadczenia pracy powstaje przez zawarcie umowy cywilnoprawnej przez zakład opieki zdrowotnej z lekarzem, pielęgniarką czy położną mającymi zarejestrowaną działalność gospodarczą i prowadzącymi indywidualną praktykę lekarską, pielęgniarską czy położniczą. Pozornie, jak praktyka mówi, kontrakt nie różni się od umowy o pracę ponieważ praca wykonywana jest pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie regulowanym przez zakład opieki zdrowotnej. Samozatrudniony ponosi jednak odpowiedzialność cywilną (z tytułu popełnienia błędów medycznych czy zaniedbań, nawet ujawnionych po kilku latach). Korzyści w postaci otrzymywania wyższego wynagrodzenia (z tytułu oszczędności składkowych) i braku ograniczeń w zakresie czasu pracy sprawia, że w ciągu ostatnich lat lawinowo wzrosła liczba (głównie) lekarzy pracujących na tzw. kontrakcie. W 2007 r. było ich 26,7% a w 2008 r. już 32,4%. W skali kraju najwięcej ich jest w woj. warmińsko-mazurskim (66,6%), kujawsko-pomorskim (62,9%), lubuskim (58,1%) (Klimek 2010).

Na ten rodzaj pracy decyduje się głównie kadra lekarska w wieku (35-44 lat), natomiast młodzi liczą na wsparcie zakładu opieki zdrowotnej w robieniu kariery zawodowej (tj. specjalizacji). Wśród utraconych korzyści wynikających z pracy kontraktowej należy wymienić konieczność finansowania ubezpieczenia, utratę prawa do urlopu a przede wszystkim przemęczenia pracą często odbijające się na pacjencie z racji nieograniczonego czasu pracy. W konsekwencji przedstawionych szans i zagrożeń pozornej pracy kontraktowej w ochronie zdrowia, wzrastający poziom wynagrodzeń personelu medycznego może spowodować kolejny wzrost zadłużenia szpitali. Należy pamiętać, że jest on uwidoczniony w kosztach zakładów zdrowotnych w pozycji „koszty usług obcych" i one tylko w woj. podlaskim w ostatnich latach wzrosły blisko o 200%. W kontekście omawianych form pracy w ochronie zdrowia na szczególną uwagę zasługuje wadliwy stan prawny i budzący uzasadniony sprzeciw społeczny dotyczący kontraktowego wykonywania pracy przez pielęgniarki i położne. Dyskusje na ten temat rozgorzały w czasie debat sejmowych na temat ustawy o działalności leczniczej w 2011 r. Prezentowane opinie prawne oraz protesty pielęgniarek nie zmieniły sytuacji bowiem w zapisach ustawy o działalności leczniczej zawód pielęgniarki potraktowano podobnie jak lekarza (w rozumieniu świadczenia usług pacjentom) i pozwo-

lono jej na pracę na kontrakcie. Dr Adam Bodnar (Bodnar, 2011) z UW, ekspert UE i szef działu prawnego Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka udowadnia, że rodzaj pracy wykonywanej prze pielęgniarkę i położną polega na stałym sprawowaniu opieki i dozoru nad pacjentem a także na wykonywaniu stałych i doraźnych zleceń lekarskich. Tak jak można w wielu sytuacjach uznać autonomię działań lekarskich to nie można jej uznać w odniesieniu do pracy pielęgniarek. Podobnie wypowiedział się Minister Zdrowia Jakub Szulc (…) *wiem, że mamy dobrych kilka milionów, które prowadzą działalność gospodarczą, a tak naprawdę wykonują pracę pod nadzorem* (…) (Bodnar 2011). Również Zarząd Krajowy Ogólnopolskiego Związku Lekarzy wypowiedział się w taki sam sposób uznając, że praca pielęgniarek i położnych ma (…) *cechy typowe dla zatrudnienia na podstawie umowy o pracę: jest wykonywana w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę i pod jego kierownictwem* (…) (Zarząd Krajowy OZZZL 2011). Niestety, mimo słusznej argumentacji stanowiska Ministra Zdrowia, zapisy ustawy nie zostały zmienione.

Kolejnym przykładem terminowego zatrudnienia jest praca tymczasowa. Również i ona budzi szereg zastrzeżeń prawnych i kontrowersji społecznych. Choć sformułowano Konwencje nr 181 w 1997 r. przez Międzynarodową Organizację Pracy (Hajn, Getka 2002), która reguluje funkcjonowanie agencji pracy tymczasowej to Polska niestety jej nie ratyfikowała. W myśl jej zapisów pracownicy powinni posiadać podstawowe uprawnienia pracownicze (wolność zrzeszania, dostęp do ubezpieczeń społecznych, ochronę w razie niewypłacalności pracodawcy itp.). Ważnym jest również przestrzeganie zapisu postulującego zatrudnienie pracownika agencyjnego na stałe w przedsiębiorstwie przyjmującym.

Pracowników tymczasowych w Polsce jest około 465 tys. i stale wzrasta liczba agencji pracy tymczasowej (jest ich ok. 800). Wśród nich przodują: Randstad (26,01% rynku), Manpowergroup (17,8%) i Adecco (14,2%).

Niestety, badania prowadzone wśród polskich przedsiębiorstw (750 firm) dowodzą, że nie mają one ochoty zwiększać uprawnień pracowniczych (np. zwiększyć zabezpieczenie socjalne) a wręcz przeciwnie pragną z tytułu elastycznych form zatrudnienia uzyskać więcej przywilejów dla siebie tj. np. ulg i zwolnień podatkowych (Dryll 2011). Z takim stanem rzeczy nie zgadza się Związek Zawodowy „Solidarność", który złożył projekt zmian dla pracy tymczasowej (Reda, 2012). Propozycje odnoszą się do wzmocnienia roli związków zawodowych w zakładzie, który korzysta z pracy pracowników tymczasowych (ochrona pracowników agencyjnych łącznie z możliwością wstępowania do związków zawodowych w miejscu pracy). Pracowników tymczasowych zdaniem ekspertów (Wratny 2007) powinny wesprzeć rady pracowników tworzone u pracodawcy-użytkownika. To one także powinny

chronić przed wyzyskiem i dyskryminacją. Proponuje się również objęcie kontrolą agencje pracy tymczasowej przez organ marszałka województwa, który w sytuacji omijania prawa może postulować wykreślenie agencji z rejestru. Chodzi tu o praktykowaną ucieczkę od limitu czasowego w zatrudnieniu pracownika, przekazując go pod opiekę kolejnych agencji pracy tymczasowej.

Agencje pracy tymczasowej zatrudniają głównie pracowników młodych, do 26 roku życia (46,03%). Przy blisko 30% bezrobociu wśród osób młodych praca tymczasowa staje się dla tej grupy jedyną szansą na wejście na rynek pracy (www.polskieforumhr.pl). Największą popularnością praca tymczasowa cieszy się w branży motoryzacyjnej (20,8% udziału w obrotach), przemyśle maszynowym, elektrycznym i paliwowym (14,2% obrotów) i spożywczym (12%). Wśród wspomnianych wcześniej mankamentów pracy tymczasowej należy wspomnieć o niższym wynagrodzeniu w stosunku do pracy stałej (co najmniej o 20% bo tyle wynoszą koszty ubezpieczeń płaconych przez agencje).

Praca tymczasowa ma również swoje zalety. Jest to dobre rozwiązanie dla wysokokwalifikowanych pracowników, którzy chcą pracować w takiej formie podejmując pracę w kolejnych bardzo odpowiedzialnych projektach. Zdaniem dyrektora zarządzającego Agencją Randstad specjaliści „wolą pracę przy projektach i my jesteśmy nastawieni na specjalistów najwyższej klasy" (Puls Biznesu 1012). Ta sytuacja dotyczy również menedżerów zatrudnionych na kontrakt, czy pracowników na okres dodatkowych zamówień.

2. Dehumanizacyjne aspekty uelastycznienia czasu pracy

Zarzewiem kolejnego konfliktu społecznego a nawet zagrożenia wybuchem strajku generalnego we wrześniu 2013 r. stały się zmiany ustawodawcze dotyczące uelastycznienia czasu pracy. Dotyczą one zmiany kodeksu pracy, prowadzące do wydłużenia okresu rozliczeniowego i ruchomego czasu pracy. Projekt zmian niestety nie był konsultowany społecznie a jedynie był dyskutowany w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog" luty 2013. Zasadnicza zmiana wiąże się z wydłużeniem okresu rozliczeniowego tj. z obecnego 4-miesięcznego na 12-miesięczny a także z obniżeniem stawki za godziny nadliczbowe. Celem ustawodawcy jest uelastycznienie organizacji czasu pracy i dostosowania go do różnych sytuacji firmy (przestoje, sezonowość itp.). Wprowadzenie zmian uzależnione jest od zgody związków zawodowych lub reprezentacji pracowników a także od powiadomienia o tym fakcie Państwowej Inspekcji Pracy. Bardziej drastyczny projekt uelastycznienia czasu pracy zgłosił klub Platformy Obywatelskiej, w którym proponowano obniżenie stawki za godziny nadliczbowe tj. z 50% do 30% w dni powszednie i ze 100% do 80% w niedziele i święta. Obydwa projekty realizowały

wyłącznie postulaty pracodawców i nie uwzględniały konsekwencji społecznych związanych ze zmianami czasu pracy, oddziaływujących na życie rodzinne i pozazawodowe pracowników. Ostatecznie niewielką ilością głosów przeszedł projekt rządowy, nieprzewidujący godzin nadliczbowych (z możliwością pracy do 13 godzin dziennie), który zacznie obowiązywać latem 2013 r. Prowadzone dyskusje eksperckie (Dryll 2013) dowodzą, że elastyczny czas pracy spowoduje nieodwracalną dezorganizację życia rodzinnego zarówno w sferze edukacji ale także opieki nad członkami rodziny. Na skutek braku stabilności w otrzymywaniu wynagrodzenia za pracę może dochodzić do załamania się budżetów rodzinnych tj. np. niemożliwości regulowania stałych wydatków, opłat i kredytów. Z dnia na dzień tysiącom pracowników i rodzin posypią się grafiki odprowadzania dzieci do przedszkola i szkół i z powrotem. Rozjadą się wedle widzimisie pracodawców domowe pory obiadów. Czy w związku z tym zmieni się funkcjonowanie usług publicznych, szkół, przedszkoli, ośrodków zdrowia itp. Jak przy elastycznym czasie pracy zapewnić opiekę nad dziećmi i starymi rodzicami. Jak „ustawić" budżet rodzinny przy zarobkach falujących w takt „łapanych" zamówień (Dryll 2013). Proponowane zmiany rodzą także poważne skutki psychiczne dla zdrowia pracowników tj. depresje szczególnie kobiet nie mogących w ten sposób pogodzić roli zawodowej z rodzinną.

3. Niestabilność zatrudnienia i wynagrodzenia a ubóstwo społeczne i ekonomiczne

Przedstawione powyżej treści należy pogłębić wynikami badań, przeprowadzonymi w r. 2011 przez naukowców Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych (red. Bednarski, Frieske 2012) pod kierownictwem M. Bednarskiego i K. W. Frieske. Badacze analizowali warunki życia ludności polskiej od 2006 r. do 2008 r. Była to reprezentacyjna próba badawcza licząca każdego roku blisko 12 tys. osób. Dodatkowo dotarto do 120 pogłębionych wywiadów z pracownikami „terminowymi" i pracodawcami. Interesował ich poziom edukacji, forma zatrudnienia, stan zdrowia i aktywność ekonomiczna. Z badań wyłania się pesymistyczny obraz dużej grupy społeczeństwa polskiego. Wśród niej znajduje się wysoki odsetek młodych ludzi, którzy mimo coraz wyższych kwalifikacji nie znajdują zatrudnienia na miarę swoich potrzeb. Powiększająca się liczba mieszkańców naszego kraju pracująca na czas określony godzi się na taką sytuację z lęku przed bezrobociem, twierdząc że jakakolwiek praca jest lepsza niż jej brak (sondaż OBOP dla Gazety Wyborczej 2012). Tkwi w niepewności jutra, bez szans na stabilizację, karierę zawodową i godne życie rodzinne. Badacze stwierdzają, że przyczyną zatrudnienia terminowego jest próba przerzucenia z pracodawcy na pracownika ryzyka związanego z wahaniami koniunktury gospodarczej. Wśród pracowników żyjących w nie-

pewności życiowej przeważają ludzie młodzi (do 29 lat – 39%) posiadający niższe kwalifikacje, ale aż 17,6% to osoby z wykształceniem wyższym. Większość pracujących terminowo zajmuje niższy status zawodowy (sprzedawcy, niżsi urzędnicy), których jak twierdzą badacze łatwo wymienić. 34% badanych pracuje w sferze usług. Aż 80% z nich było przedtem na bezrobociu. Czas zatrudnienia „terminowych" sięga od kilku miesięcy do 3 lat (70%). Około 20% pracuje powyżej 3 lat. Szczególnie w trudnej sytuacji znajdują się młode kobiety, których pracodawcy nie chcą zatrudniać na czas nieokreślony (...) *po co namawiać młodych ludzi do posiadania dzieci* (....) *pracodawcy pozbywają się kobiet w ciąży z pracy* (...). *Pracodawcy niejednokrotnie wprost pytali mnie o plany zajścia* (…) *w najbliższy czasie* (…) *w ciążę. Pomimo, że mówiłam że nie planuję dziecka to po prostu nie wierzono mi* (Poławski 2012). *W tej sytuacji odchodzą na bok plany rozwoju rodziny bowiem jednym z głównych powodów odsunięcia na plan dalszy chęci na posiadanie dzieci jest brak stabilnej sytuacji zawodowej i związana z tym niska ocena sytuacji materialnej (…). Gdybym miała umowę na czas nieokreślony, nie martwiłabym się tak bardzo, miałabym stabilną sytuację…zawsze chciałam mieć dwoje dzieci, w tych realiach zastanawiam się czy będzie to możliwe, za co mielibyśmy je z mężem utrzymać* (…) (Poławski 2012:19). Ogółem 17,1 % badanych czuje się zagrożone ubóstwem. Terminowe wykonywanie pracy jest przerywane okresem bezrobocia i właśnie wówczas (w odróżnieniu od innych krajów m. in. Danii) nie otrzymuje się wsparcia finansowego i edukacyjnego, pozwalającego ponownie znaleźć pracę. Brak stabilnego źródła dochodu sprzyja procesowi społecznego wykluczenia. Badania IPiSS dowiodły, że pracownicy pracujący na czas określony są czterokrotnie bardziej narażeni na ubóstwo dochodowe niż pracujący na stałe. Zapowiadany protest wobec umów „śmieciowych" wymusił działania kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy (Pieńczykowska 2013). I tak w jednej z firm w Wielkopolsce inspektorzy stwierdzili, że 126 osób, które zostały zatrudnione na umowę zlecenie, faktycznie wykonywały pracę zgodnie z ustalonym zakresem obowiązków i pod nadzorem kierownika. Z raportu Państwowej Inspekcji Pracy za rok 2012 aż 16,2% umów spośród skontrolowanych 37 tysięcy została zawarta niezgodnie z prawem (w 2011 było 13%). W konsekwencji wymierzone zostały kary w wysokości od 1 tys. do 30 tys. zł. za każde z przewinień.

Reasumując powyższe treści, wskazujące jednakże w większym stopniu na zagrożenia, wynikające ze stosowania elastycznych form zatrudnienia, należałoby ich wykaz uporządkować. I tak po stronie pracodawcy znajdują się również nie tylko same korzyści bo w wielu przypadkach np. może on stracić utalentowanych pracowników, których tak naprawdę nie zdążył rozpoznać i z tego powodu ponieść niepowetowane szkody (zob. tab.1 i 2).

Tabela 1

Zalety i wady stosowania elastycznych form zatrudnienia

Z punktu widzenia pracodawcy	
Zalety	**Wady**
Obniżenie kosztów pracy	Hołdowanie strategii krótkoterminowej pozwalającej na utratę talentów pracowniczych
Dostosowanie wielkości zatrudnienia do kontraktu	Utrata pozytywnego wizerunku pracodawcy
Ułatwione pozbycie się pracowników niesubordynowanych	Tworzenie konfliktów pracowniczych miedzy „starymi" a ciągle zmieniającymi się „nowymi"
Obniżenie kosztów szkolenia „swoich pracowników" w sytuacji zmian wprowadzanych w firmie	Utrudnianie procesu kierowania (starzy i nowi)
Obniżenie kosztów doboru pracowników	
Lepsze „sprawdzenie" pracowników przez wydłużenie okresu poznawania	
Przeniesienie na pracownika ryzyka związanego z niepewnością otaczającą firmę: załamaniem koniunktury, cen, popytu, kursów waluty itp.	
Posiadanie do dyspozycji pracowników dyspozycyjnych, mniej roszczeniowych	
Ułatwione pozyskiwanie wysokiej klasy specjalistów na potrzeby „projektu"	

Źródło: Opracowanie własne

Tabela 2

Zalety i wady stosowania elastycznych form zatrudnienia

Z punktu widzenia pracodawcy pracownika	
Zalety	**Wady**
Możliwość zdobycia pracy	Utrata poczucia bezpieczeństwa zawodowego i życiowego
Możliwość zdobycia jakiegokolwiek zatrudnienia	Utrata zabezpieczenia społecznego (oszczędzanie na świadczeniach lub ich niepłacenie) odbijające się na świadczeniach emerytalnych
Możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego i nowych kwalifikacji (absolwenci)	Mniejszy dostęp do szkoleń w zakładzie (niechęć do inwestowania w pracownika)

Z punktu widzenia pracodawcy pracownika	
Zalety	**Wady**
Szansa na przyszłe stałe zatrudnienie	Małe szanse na zdobycie stałego zatrudnienia (bycie na rynku wtórnym tj. gorszym, mniejsza szansa na przejście na rynek pierwotny - lepszy
Możliwość kumulacji wiedzy i doświadczenia w wielu sferach działalności firmy (wzbogacanie treści pracy)	Brak realizacji praw pracowniczych: urlop, odprawa, kredyty, opieka zdrowotna, prawo do informacji, wolność zrzeszania
Zdobywanie umiejętności interpersonalnych w ramach różnych kultur organizacyjnych firm	Utrata szansy na wyższe wynagrodzenie (premia, nagroda, dodatek za wysługę lat
Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy pozwala na dodatkowe kształcenie lub też podjęcie dodatkowej pracy	Brak szans na awans
Praca wykonywana w domu (telepraca) pozwala na łączenie pracy z opieką nad rodziną (dziecko, osoba starsza)	Praca wykonywana poza zakładem pracy (telepraca) nie spełnia wymogów bhp, nie daje szans na szkolenie, awans, daje poczucie izolacji społecznej
	Utrata dochodu w sytuacji przerw w pracy - zubożenie
	Poczucie deprecjacji społecznej i wykluczenia społecznego
	Stabilizacja jednostki w grupie „working poor” – ubóstwo na starość
	Pogorszenie stanu zdrowia fizycznego i psychicznego (depresja)
	Zła „biografia” pracownika (gorsze papiery)
	Brak możliwości planowania życia rodzinnego (własnego gospodarstwa domowego)
	Uzależnienie pracownika od pozycji członków rodziny (poczucie wstydu, niskiej wartości)
	Brak motywacji do kształcenia
	Brak motywacji do pozostania w kraju

Źródło: Opracowanie własne

Zakończenie

Stałe wahania koniunktury, skutkujące nieuniknionymi zmianami na światowym rynku pracy tłumaczą potrzebę uelastycznienia w sferze zatrudnienia. Ten fakt jednak musi być powiązany z zagwarantowaniem podstawowego bezpieczeństwa pracy. W świetle niekorzystnych zmian demograficznych powinno się szczególną troską otoczyć młodych ludzi, którzy myślą o opuszczeniu kraju ponieważ nie tylko nie widzą szans na wykorzystanie kwalifikacji ale na stałe zatrudnienie, na którym im zależy. Istniejąca sytuacja kłóci się ze standardami zarzadzania zasobami ludzkimi, w myśl których potrzeba stałego inwestowania w pracowników, gwarantującego rozwój firmy wymaga stabilnego zatrudnienia. Ignorowanie wartości kapitału ludzkiego dla rozwoju firmy, dopuszczanie do lekceważenia praw pracowniczych i instytucji dialogu społecznego może nie tylko obniżyć wartość kapitału społecznego ale również obniżyć konkurencyjność polskiej gospodarki i wreszcie doprowadzić do niepokojów społecznych w kraju.

Bibliografia:

Bednarski M., Frieske K., 2012, *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska,* IPSiS, Warszawa.

Bodnar A., 2011, *Opinia prawna nt. przepisów projektu ustawy o działalności leczniczej odnoszących się do form wykonywania zawodu pielęgniarki i położnej jako działalności gospodarczej rejestrowanej,* Opracowanie sejmowe, Warszawa.

Dryll I., 2013, *Czas pracy-czas konfliktu,* „Nowe Życie Gospodarcze" nr 3/4.

Dryll I., 2013, *Kodeks bez przyzwolenia,* „Służba Pracownicza" nr 6.

Dryll I., 2011, *Więcej elastyczności dzięki pazerności,* „Służba Pracownicza" nr 5.

Janowska Z., Chmal Z., 2012, *Elastyczne formy zatrudnienia i wynagradzania. Szanse i zagrożenia,* [w:] T. Listwan, M. Stor (red.), *Sukces w zarządzaniu kadrami. Elastyczność w zarządzaniu kapitałem ludzkim,* Wydawnictwo UE, Wrocław.

Klimek D., 2010, *Kontraktowa forma świadczenia pracy w ochronie zdrowia – szansa czy zagrożenie?,* „Polityka Społeczna" nr 7.

Kłos B, 2009, *Flexicurity w polityce Unii Europejskiej,* Biuro Analiz Sejmowych, Infos, nr 16/2009

Pieńczykowska J., 2013, *Inspekcja Pracy wydaje wojnę „śmieciówkom",* „Dziennik Łódzki" 14.03.

Poławski P., 2012, *Generacja prekariuszy na polskim rynku pracy,* „Polityka Społeczna" nr 9.

Poławski P., 2012, *Prekariat: Stabilizacja w gorszym segmencie rynku pracy* [w:] *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce,* IPiSS, Warszawa.
Reda A., 2012, *Zatrudnianie prekaryjne, propozycje rozwiązań*, „Dialog" nr 4.
Rynek agencji zatrudnienia w 2012r., www.polskieforumhr.pl
Wratny J., 2007, *Elastyczność z ludzką twarzą*, „Dialog" nr 3.
Zatrudnianie w dobrych i złych czasach, 2012, Randstad, Dodatek sponsorowany, „Puls Biznesu" 8.10.

Dehumanizing aspects of flexible forms of employment

Summary

Introduction of flexible forms of employment in Poland contradicts the idea of flexibility of the labor market which is promoted by the European Union. Flexicurity is combined with a social security. Examples presented in this study and social consequences resulting from temporary work, self-employment and flexible work time, go away from the standards of humanization of work. The work becomes a dehumanized activity, because in complete dependence on employer an employee ceases to be its vital aspect. Unfortunately, progressive unemployment makes both any kind of work and its duration accepted . In this case, autotelic value of work and the desired development of human capital disappear what harm the development of the economy. Based on the literature and thematic studies, a catalog of defects and questionable benefits of flexible working were prepared, together with proposals for amendments of the existing situation in Poland.

Key words: flexible work organization, flexible working hours, humanization of work, temporary work, self-employment, dehumanization of work, pathology of a flexible labor market.

Iza Desperak
Uniwersytet Łódzki

Socjologowie wobec transformacji świata pracy, czyli czy przegapiliśmy prekariat

Abstrakt

Tekst przedstawia kontekst badań nad prekariatem w Polsce i zmieniającą się rolę socjologii pracy. Rozważana jest w nim teza o przegapianiu nowych zjawisk jakim jest prekariat i wskazuje za i przeciw posługiwania się tym pojęciem. Przedstawia też teoretyczny kontekst teorii prekariatu i historię tego pojęcia w Polsce. Przypomina jedne z pierwszych badań nad polskim prekariatem, ich poprzedników, a także wnioski z nich płynące. Proponuje nowe odczytania prekaryjności: poprzez wymiar gender oraz paradoks „zadowolonego niewolnika", a także podejmuje próbę dyskusji o społecznych konsekwencjach pojawienia się „nowej niebezpiecznej klasy prekariatu" – od groźby neofaszyzmu po ryzyko wystąpienie w Polsce odpowiednika ruchu oburzonych lub *Occupy* oraz zagrożenia dla ciągłości życia społecznego, społecznej solidarności i równowagi demograficznej.

Słowa kluczowe: prekariat, badania, socjologia pracy, gender, zadowolony niewolnik

Wprowadzenie

Inspiracją do napisania tego tekstu była dyskusja podczas konferencji zorganizowanej przez Katedrę Socjologii Polityki i Moralności UŁ pt.: "*Polityka - Etyka - Praca*", która odbyła się w czerwcu 2010 r. w Bukowinie Tatrzańskiej, gdzie między innymi mówiono o tradycjach humanizacji pracy. Profesor Janusz Sztumski zwrócił wtedy uwagę, że socjologowie pracy po 1989 roku wycofali się z wielu obszarów badawczych i przeszli w dużej mierze do innych specjalności – od zarządzania zasobami ludzkimi do etyki biznesu. Podczas tej samej dyskusji padło pytanie – „gdzie są polskie badania nad prekariatem". Mogłam już wtedy odpowiedzieć na to pytanie, bo właśnie kończyłam przygotowania do badania, które kategorię badań nad prekariatem w Polsce uprawomocniło. Badania zostały więc zapoczątkowane, i wkrótce ich wyniki zostały opublikowane, i to w kilku kolejnych tekstach (pierwsza naukowa publikacja miała miejsce na łamach „Humanizacji Pracy"- (Desperak 2011). Jednak teza Profesora J. Sztumskiego o przerwaniu ciągłości tradycji polskiej socjologii pracy pozostaje aktualna. Dlaczego tak się stało i co się właściwie stało?

Socjologia pracy w Polsce ma wspaniałe tradycje. Rozwijała się, odnosiła sukcesy, była obecna na arenie międzynarodowej. Polskich mistrzów wymienia David Ost w „Klęsce Solidarności"(Ost 2007: 39). Być może jej rozwojowi sprzyjał poprzedni system, gdzie zainteresowanie losem robotników można było podciągnąć pod ważkie politycznie zadania -mimo to badacze natykali się wówczas na bariery publikacyjne, jak u schyłku PRL Irena Reszke badająca nierówności płacowe. Być może socjologia pracy zawiodła, bowiem nie przewidziała sukcesu „Solidarności" – ale nikt go wówczas nie przewidywał. Niewykluczone zresztą, że analiza publikacji z lat 80. przeprowadzona z dzisiejszej perspektywy wykazałaby jednak, że przewidywania takie były, tylko zostały przeoczone.

Pewnym jest, że po 1989 roku impet tradycyjnej socjologii pracy został wyhamowany. Trudno mi oceniać to zjawisko, a nawet je opisywać, bo w 1990 toku kończyłam dopiero studia socjologiczne, i do pracy socjologicznej wróciłam po pięciu ważnych latach dla transformacji i rozwoju socjologii latach. Wydaje się, że wygaśnięcie zainteresowania socjologią pracy i zmniejszenie jej roli miało kilka przyczyn:

- odpływ czołowych postaci do innych zadań i tematów – do nowych obszarów refleksji socjologicznej wtedy się dopiero tworzących i do praktycznego zaangażowania w transformację,
- dewaluacja zainteresowania pracą i pracującymi w obliczu zmiany dominującej ideologii, gdzie nadrzędnymi wartościami stały się demokratyzacja i przedsiębiorczość,
- archaiczność języka i podejścia socjologii pracy w obliczu szybkich przemian,
- przyjęcie wraz z terminologią „rynku pracy" jej zaplecza z obszaru gospodarczego liberalizmu,
- zastąpienie rozważań o etosie pracy analizami „zasobów ludzkich",
- przerwanie ciągłości finansowania projektów badawczych przez państwo,
- pojawienie się nowego systemu finansowania badań, niekorzystnego dla tematów nowatorskich lub nie będących priorytetem,
- przeniesienie zainteresowania badaczy z robotników na inne grupy społeczne.

W rezultacie socjologia pracy wytraciła swój opisowy rozpęd i krytyczny charakter. Nie do końca jednak; pierwsze wnikliwe i krytyczne diagnozy transformacji dotyczą właśnie zmieniającego się błyskawicznie świata pracy. Już na początku lat 90. XX w. powstaje termin „społeczne skutki transformacji", przy pomocy którego opisuje się przed wszystkim negatywne konsekwencje transformacji dla grup, które zaraz zostaną nazwane „przegranymi transformacji" – z powodu bezrobocia, dewaluacji posiadanych kwalifikacji

i zasobów. Socjologowie bardzo szybko zaczynają opisywać też nierówności i dyskryminację ze względu na płeć.

Pierwsze analizy transformacji świata pracy koncentrują się na opisie i diagnozie, jedna częściej dominują tam pojęcia ekonomiczne, jak rynek czy podaż, czy ujęcia koncentrujące się na prawnych ramach relacji pracy – dotychczasowe metody opisu okazują się nieadekwatne. Wiele nowych zjawisk badaczom początkowo umykało, o wiele skuteczniej rejestrowali je dziennikarze - reportażyści. Przykładem dziennikarskiej wrażliwości może być choćby historia jednej z mieszkanek łódzkich ulic o złej sławie, której odmówiono zatrudnienia z tego powodu, innej, która była zdaniem pracodawcy za gruba by sprzedawać buty w galerii handlowej czy księgowej, która oddała noworodka (swoje czwarte dziecko) do domu dziecka, bo pracodawca odmówił jej urlopu macierzyńskiego[1]. Literatura faktu, ówczesna beletrystyka, a nawet hip-hopowe teksty trafniej niekiedy odzwierciedlały nową rzeczywistość niż socjologiczne badania i publikacje. Trudno było zmieniającej się strukturze uniwersytetu nadążyć za zmianą. Pewnych zjawisk żaden badacz obdarzony największą choćby wyobraźnią nie przewidziałby w najbardziej szalonej nawet koncepcji badawczej – a więc traciliśmy szansę na jego odkrycie. Na szczęście badacze polegać mogą na sprzymierzeńcach – w przypadku nowych relacji w świecie pracy wiele dowiadujemy się do praktyków. Tak było choćby z oświadczeniami kandydatek do pracy, gwarantującymi, że nie zajdą w ciążę, i obciążającymi je karami umownymi w razie jego złamania, choć praktyka ta jest nielegalna, i wydaje się jedynie historyczna autorom publikacji o dyskryminacji kobiet na rynku pracy, okazała się na tyle powszechna w Łodzi, jeszcze w 2009 roku, że jej ofiary zwracały się jednej z organizacji pomocowych z prośbą o wsparcie w rozłożeniu „kary" na raty[2]. Organizacje pomocowe, antydyskryminacyjne i pracownicze powstałe często po to, by zwalczać nierówności w sferze pracy, stały się kolejnym sojusznikiem badaczy, którzy także środowiska te wspierają swoją wiedzą i współpracują przy obnażaniu kolejnych wzorów dyskryminacji: jak raporty koalicji Karat czy Clean Clothes o warunkach pracy szwaczek czy pracownic sklepów wielkopowierzchniowych. Krytyką relacji pracy zajmują się związki zawodowe i organizacje pracownicze, stąd inspiracja dla akademickich bada-

[1] Historie te nagłaśniały „Gazeta Wyborcza" i „Metro" (B. Martela, (bm), 2006, Nie ma pracy, bo ma zły adres, „Metro" z 25 sierpnia 2006 r., http://serwisy.gazeta.pl/wyborcza/1,68586,3571615.html, oraz stacja telewizyjna TVN, brak danych emisji

[2] Informacja przekazana przez Agatę Zakrzewską, szefową łódzkiego Centrum Praw Kobiet, na seminarium prezentującym raport o sytuacji matek na rynku pracy, które odbyło się 13 listopada 2009 roku na UŁ: J. Czernecka , K. Dzwonkowska – Godula, P. Woszczyk, 2009, *Mama w pracy*, HRP, Łódź

czy może pochodzić właśnie stamtąd. Nie bez powodu badania nad łódzkim prekariatem w 2010 roku prowadziłam wraz z Judytą Śmiałek na zamówienie Lewicowej Feministycznej Sieci „Rozgwiazda", choć obie byłyśmy jednocześnie związane z Uniwersytetem Łódzkim. Przygotowanie poprawnego wniosku i uzyskanie grantu na badania nad prekariatem przez jakąkolwiek uczelnię byłoby dziś nawet, nie tylko wtedy, mało prawdopodobne.

1. Nowa „niebezpieczna klasa" czy raczej *missing class*?

Socjologia pracy wraz z transformacją przekształcała się lub generowała nowe subdyscypliny: socjologię bezrobocia, potem socjologię biedy i wreszcie socjologię „ludzi zbędnych". Jest to często smutny powrót do przedwojennych tradycji – *Pamiętników bezrobotnych*, (które przypomina Antoni Sułek w posłowiu do *Bezrobotnych Marienthalu* z 2007) i eseju Stanisława Czarnowskiego(1935) o ludziach zbędnych, przypominanego przez Zygmunta Baumana w *Życiu na przemiał* (2005). Socjologia opisuje drobiazgowo nowe zjawiska, ale długo nie dostrzega prekariatu. Jednak trudno socjologów oskarżać o przegapienie owej „nowej niebezpiecznej klasy", skoro książka Standinga o prekariacie ukazała się w dopiero w 2011 r. (polskie tłumaczenie dopiero wychodzi). Koncepcja prekariatu jeszcze w 2010 roku, od wspomnień, którego rozpoczęłam te rozważania, była raczej nieznana, nie tylko szerszej publiczności, ale i samym socjologom. Dopiero później nastąpił niezwykły rozkwit zainteresowania tym zjawiskiem, a nawet swoista medialna kariera terminów prekariat i pokrewnych. Jednak socjologia nie pozostawała obojętna wobec zjawiska nowych biednych czy biednych pracujących.

Na problem amerykańskich pracujących biednych zwróciła uwagę praca Barbary Ehrenreich, zaangażowanej dziennikarki, która wcieliła się w rolę niewykształconej siły roboczej i opisała to doświadczenie w książce: *Za grosze. Pracować i (nie) przeżyć* (2006). Podobny opis pracy nie pozwalającej na zaspokojenie podstawowych potrzeb mógłby powstać w oparciu o doświadczenie wielu Polaków – może dlatego nikt tu nie wpadł na ten pomysł, bo sytuację taką skłonni jesteśmy traktować jako normę. O ile opis powstały na skutek wcielenia się dziennikarki w sprzątaczkę czy sprzedawczynię mógł być odczytywany w kategoriach egzotyki przez jej amerykańskich czytelników – jak często dzieje się w dziedzinie dziennikarstwa wcieleniowego – to opis ten polskiemu czytelnikowi, nawet akademickiemu, mógł skojarzyć się po prostu z otaczającą go rzeczywistością. U Ehrenreich za grosze pracują jednak jedynie niewykształceni i nie posiadający żadnych zasobów – ani mieszkania, ani porządnych butów. Dziennikarka wkracza w swą rolę wyposażona zarówno w mocne sportowe buty i sprawny samochód, jak i pewną pulę pieniędzy, która zapewnia jej jakąś stabilizację, którą jej koleżanki

z pracy nigdy nie będą się cieszyć, bo nigdy nie odłożą takiej kwoty. Polski doktorant czy doktorantka, próbujący powtórzyć wcielenie Ehrenreich w naszych warunkach, zapewne nie dysponowałby taką kwotą. Zresztą wcielanie się w polskich realiach badawczych wygląda zupełnie inaczej.

Badacze, a raczej badaczki, z którymi się zetknęłam, pracują w zupełnie innych warunkach. Jedna z uczestniczek konferencji podsumowującej wyniki badań Femtanku w specjalnych strefach ekonomicznych stwierdziła, że po pierwsze nie jest możliwe łączenie pracy doktorantki i pracy kasjerki w markecie, w którą się wcieliła, by doktorat napisać, a po drugie, że od podjęcia tej pracy stała się zwolenniczką zakazu handlu w niedzielę. Ośmiogodzinna jednoetatowa praca kasjerki i towarzyszące jej zmęczenie kazały jej nie tylko zrewidować wcześniejsze założenia o łączeniu obu ról, „udawanej" i rzeczywistej, i zrozumieć argumenty związkowców czy samych pracowników. Być może na pełne zaangażowanie się w nową rolę wpłynęła sytuacja materialna - nie wiem, czy pensja kasjerki była jej jedynym źródłem utrzymania podczas wcielenia, i czy przystępując do niego mogła, jak Barbara Ehrenreich, korzystać z oszczędności. Natomiast w łódzkim badaniu nad prekariatem część wcieleniowa oparta była o inne zasady. Badaczka, prowadząca badania w jednej z fabryk Łódzkiej Stefy Ekonomicznej, zatrudniła się tam by się utrzymać i dopiero z tej pozycji przystąpiła do badania. Jest to bardziej partycypacyjny model niż badania polegające na wcielaniu się w cudzą rolę i nie grozi zdystansowaniem się badacza od swej roli pracownika – jest pracownikiem wyposażonym w dodatkowe narzędzia autoetnograficzne.

2. Termin *prekariat* i jego błyskawiczna kariera

Zapleczem teoretycznym Barbary Ehrenreich było założenie, że nowa nieopisana dotąd opresja to bieda pracujących. Bieda początkowo kojarzona była z brakiem pracy i/lub wykształcenia, lecz w pewnym momencie zauważono, że zagraża także pracującym i wykształconym. *Near poor* (nowi biedni) określani są też jako *missing class* - kategorię tę spopularyzowali Katherine S. Newman i Victor Tan Chen (2007). Opisują oni biednych pracujących, którzy z braku lepszej pracy decydują się na zatrudnienie dorywcze, a możliwości zatrudnienia ograniczają się do prac niskopłatnych, niecenionych. W Polsce zjawisko to opisywała Jolanta Grotowska-Leder (2010). Kategorie *missing class, working poor* i *near poor* bliskie są współczesnym koncepcjom *prekariatu* – nowego proletariatu. I to badania nad nowymi biednymi czy biednymi pracującymi poprzedzają badania nad „nową niebezpieczną klasą prekariatu".

W 2010 roku, gdy rozpoczynałam swoją badawczą przygodę z prekariatem, termin ten nie tylko nie był powszechnie znany, ale nawet popularna wyszukiwarka odsyłała do stron obcojęzycznych. Dziś termin ten zadomowił

się nie tylko w dyskursie naukowym, ale i popularnym. Dwie jego najbardziej istotne konotacje to nawiązanie do Marksowskiego terminu „proletariat", oraz odniesienie do zjawiska opisywanego miedzy innymi przez Baumana „*precarious life*". Prekariat to nowa klasa, podobnie uciskana jak niegdyś proletariat, lecz nie będąca już klasą robotniczą. Prekariat doświadcza prekaryjności[3] życia, w którym nic nie jest pewne ani stałe: ani małżeństwo nie jest na całe życie, ani zawód, ani posada. Prekariat, podobnie jak proletariat, opisuje się najczęściej poprzez relacje pracy, jednak teksty mu poświęcone nie ograniczają się tylko do sfery pracy. Przykładem może być analiza Lynn Parramore: *Miłość i seks w epoce prekariatu* (2013). Niepewność w pracy przekłada się na brak stabilności związków i z pewnością ma wpływ na decyzje prokreacyjne. Polski fenomen bardzo niskiej dzietności tłumaczy się najczęściej decyzjami samych kobiet. Jednak nie tylko brak pracy i niskie zarobki kobiet mają na nie wpływ, ale także brak stabilności zawodowej i życiowej obu płci – związki prekariuszy narażone są na nietrwałość, a nawet stabilne uczuciowo pary nie mogą podjąć decyzji o powołanie na świat dziecka bez umowy o pracę czy mieszkania. O prekaryjnym świecie pisze Zygmunt Bauman w: *Płynnej nowoczesności* (2006), porównując małżeństwo z posadą i zawodem. Tak jak niegdyś małżeństwo i posada były na zawsze, dziś nie jest na zawsze żadne z nich. Sytuacja w której pracownik niemający pewności czy jutro będzie jeszcze pracował – to dotyczy obojga płci. Ale kobieta mająca mieć dziecko, która nie wie, czy jutro jeszcze będzie mogła liczyć na jego ojca – to już kobiecy wyłącznie wymiar niepewności.

Sam termin „prekariat" jest w polszczyźnie nowy, jednak od 2010 roku zyskał błyskawicznie ogromną popularność. Być może, stało się tak, bo termin ten doskonale opisuje sytuację wielu Polaków, którzy nie identyfikują się jednak jako „nowi biedni" czy „znikająca klasa". Na popularyzację tego terminu wpłynęły polskie media, nie tylko te zaangażowane. Tajemnicą poliszynela jest bowiem prekaryjny status dziennikarzy i innych pracujących dla mediów w Polsce. Utrzymywanie się z jednorazowych umów o dzieło, wykorzystywanie bezpłatnej pracy stażystów lub zakładanie fikcyjnej działalności gospodarczej by móc uzyskać zlecenie stanowią raczej codzienną niż wyjątkową praktykę tej branży. Dziennikarzom z dawnego etosu wolnego zawodu pozostaje wierszówka i status „wolnego strzelca" – być może to *freelancerzy* byli pionierami prekariatu. Sytuacja nie dotyczy tylko małych lub prowincjonalnych mediów, gdzie często nikt nie ma umowy – system ten obejmuje też

[3] W polszczyźnie funkcjonują obecnie dwa przymiotniki utworzone od rzeczownika „prekariat": „prekaryjny" i „prekarny"; to drugie proponują Paweł Kaczmarski i Mateusz Karolak, tłumacze dzieła Standinga na język polski i prawdopodobnie wraz z popularyzacją tego przekładu forma ta stanie się częstsza, tłumaczenie to było „w odcinkach" publikowane przez „Praktykę Teoretyczną" :
http://www.praktykateoretyczna.pl/prekariat/01_Prekariat_Rozdz.1.pdf

pracujących dla największych stacji telewizyjnych czy ogólnopolskiej prasy. Częste zmiany kadrowe i zmiany właścicieli sprawiają, że nawet posiadacze umów nie mają poczucia stabilności zawodowej; zmiana właściciela i naczelnego oznacza często wymianę zespołu. Także publiczne media zwalniają dotychczasowych pracowników, by ich zadania przekazać „podmiotom zewnętrznym".

W stacjach telewizyjnych zatrudnieni na umowę o dzieło dziennikarze nie otrzymają ani złotówki za przygotowanie materiału, który nie został wyemitowany, wyżej od nich w hierarchii są wykonawcy umów-zleceń, którzy otrzymują wynagrodzenie za materiał, jeśli został przygotowany, zmontowany i przekazany; mają też opłacaną część składek. Paradoksalnie, w lepszej sytuacji są niecieszący się dziennikarskim prestiżem operatorzy kamer, którzy mają płacone za pracę wykonaną niezależnie od tego, czy materiał zostanie wyemitowany. Realia pracy w mediach na mą prośbę opisała – anonimowo – dwójka dziennikarzy. Oto fragmenty ich wypowiedzi:

- *Przy zatrudnianiu mnie w jednej telewizji dowiedziałam się, że jedyną formą umowy, jaką można ze mną jako dziennikarką podpisać, jest umowa o dzieło, bo tylko taka zawiera klauzulę o przeniesieniu praw autorskich. Było to telewizji niezbędne z uwagi na chęć wielokrotnego emitowania materiałów przeze mnie nagranych i tylko taka umowa gwarantowała im to prawo długoterminowo. Jednocześnie cały dział techniczny w tej telewizji zatrudniony był na standardowe umowy o pracę. W tym również operatorzy. Nie wiem jak były przenoszone ich prawa autorskie, bo przy nagrywaniu materiału filmowego ja odpowiadam za jego część merytoryczną, a operator za wizualną, więc twórcami jesteśmy po połowie. Widocznie dziennikarskie prawa autorskie przeniesione być musiały, a operatorskie już niekoniecznie i inaczej dawali sobie z tym radę. A ja, chociaż miałam umowę o dzieło, która obligowała mnie jedynie do wykonania konkretnych programów, to jednak musiałam pojawiać się w pracy, w określonym miejscu i to codziennie i nie mogłam wszelkich ustaleń chociażby z działem produkcji dokonywać telefonicznie. Natomiast w kolejnej pracy sytuacja okazała się zupełnie odmienna. Tam wszyscy – dziennikarze, operatorzy, montażyści – zatrudniani są na umowę zlecenie i nigdzie, w żadnej umowie nie ma mowy o przenoszeniu praw autorskich. Umowa zlecenie podpisywana jest wraz z załącznikiem, którym jest spis poszczególnych programów z dniem emisji. I na to podpisywana jest umowa. Jednak występują powtórki weekendowe poszczególnych programów, jak również w okresie letnim emitowane są programy powtórkowe i nikt z nikim na te dodatkowe emisje żadnej umowy już nie podpisuje. Pracodawca decyduje, co i z kim podpisuje niezależnie od tego, jak wygląda to w świetle*

prawa i nie przejmując się regulacjami dotyczącymi praw autorskich i konkretnego stosunku pracy.

- *Inną formą zatrudniania dziennikarzy jest zlecenie wykonania obowiązków dziennikarzowi jako osobnej firmie. Powoduje to, że w przypadku sporu sądowego wydawca nie ma obowiązku jego ochrony prawnej (wynajęcie adwokata) a ma prawo domagania się wypłaty kary umownej w przypadku zasądzenia odszkodowania/zadośćuczynienia. Wydawca nie ma obowiązku dostarczania sprzętu i opłacania rachunków za paliwo czy telefon. Ryzyko zrobienia materiały ponosi dziennikarz.*
- *W przypadku operatorów TV* od tego roku obowiązuje zasada, że spółka zawarła z nimi umowy o pracę na etat/jego część z bardzo niską pensję podstawową (równą pensji minimalnej) za tak zwaną gotowość do pracy. Reszta wynagrodzenia to premia uznaniowa (faktycznie tak nie jest) wypłacana ryczałtowo za każdą godzinę skręconego i wyemitowanego materiału. Jak go nie ma to nie ma pieniędzy, czyli premii. Są też jeszcze inne wynalazki, w jakich specjalizuje się * oraz podkarpacki oddział spółki * wykupionej przez *. Polegają one na zawieraniu umów o dzieło po przyjęciu materiału i jego opublikowaniu. Niekiedy * mówi autorom tak: „dostaniecie zryczałtowaną wierszówkę w ramach której macie opublikować X tekstów w miesiącu". Z tego co wiem to podobny system wdrożył portal **[4].

Dziennikarze dość otwarcie (choć anonimowo) przyznają się do swego prekarnego statusu, być może nadrabiają to pewnym zawodowym prestiżem. Inaczej jest w przypadku pracowników nauki, którzy stanowią kolejną grupę zawodową zagrożoną prekaryjnością, jednak publicznie o prekariuszach mówią zawsze jako o „onych". Z rzadka, i wyłącznie we własnym gronie, przyznają się do identyfikacji co najwyżej z kategorią kognitariatu. Tymczasem transformacja systemu szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce wyprodukowała nową hierarchię, w której najniżej znajduje się doktorant bez prawa do stypendium, najwyżej zaś mianowany samodzielny pracownik naukowy. W ostatnich latach obserwujemy błyskawiczne upodobnienie pracy naukowej do *freelancingu*, a polska habilitacja zaczyna pełnić funkcję amerykańskiej *tenure*. Młodzi adepci nauki uczą się konkurowania w warunkach całkowitej niepewności. O ile napisanie doktoratu jest wciąż jeszcze niemal gwarancją jego obronienia, inaczej niż w niektórych systemach zachodnich, to sam doktorat na etat się nie przekłada. W dodatku niskim zarobkom towarzyszą praktyki uczelniane, czyniące nawet etat nie mający nic wspólnego z finansową stabilnością. Zatrudnianie na krótkoterminowe umowy i niewypłacanie wynagrodzeń za prowadzoną dydaktykę, to obok umów, zwanych ostatnio śmieciowymi, bolączki starszych kolegów dzisiejszych doktorantów. Nie

[4] Znak * zastępuje nazwy wymienionych koncernów medialnych i ich mutacji.

mając umów lub nie otrzymując pensji są oni zobowiązani do prowadzenia dydaktyki przynajmniej przez rok, nie wspominając o działalności naukowej – która w takich warunkach staje się fikcją.

W dużym akademickim mieście Łodzi zdarza się niewypłacanie wynagrodzeń – pracownicy dwóch uczelni, o których wiadomo, skierowali pozwy do sądu pracy. Jak wygląda sytuacja w mniejszych ośrodkach, gdzie wykładowca skazany jest na jedyną placówkę? Uczelnie, do niedawna oazy stabilnego, choć niskopłatnego zatrudnienia obudowanego systemem socjalnym, zaczynają przypominać montownie czy pakowalnie otwierane w specjalnych strefach ekonomicznych, gdzie jedni tymczasowi pracownicy mogą być błyskawicznie zastąpieni innymi, dostarczonymi przez agencję pracy tymczasowej. Wprawdzie wymiana ta przy taśmie może nastąpić z dnia na dzień, a doktoranta kształci się nieco dłużej niż pakowacza, jednak jedni i drudzy są szybko zastępowalni jak w Ritzerowskiej McPracy (Ritzer 1997). Prekariusze są w znacznie gorszej sytuacji od makpracowników, nie mają bowiem systematycznego dochodu lub wręcz jego brak definiuje ich pozycję. Na uczelni zasadniczo zakłada się, że praca doktoranta nie zasługuje na wynagrodzenie, bo jest to część jego zawodowego treningu, wymaga się od niego zaangażowania w obowiązki, jak gdyby zatrudniony był na pełnym etacie. Utrzymanie się doktoranta to jego sprawa, nie zaś uczelni. Źródłem dochodu może być druga praca (pod warunkiem, że nie koliduje z obowiązkami), pomoc rodziców, stypendium socjalne lub naukowe albo udział w projekcie. Poza pomocą rodziców pozostałe rozwiązania są tymczasowe – stypendia przyznawane są na rok, zatrudnienie z projekcie trwa niekiedy krócej, jednak doktorant, którego nie stać na utrzymanie się w tym systemie sam jest sobie winny i samoeliminuje się z pracy naukowej. Mimo to chętnych do podjęcia tego rodzaju wyzwania jest wielu, podobnie jak uczestników bezpłatnych staży. Nie otrzymujący żadnego wynagrodzenia stażyści potrafią swym zaangażowaniem prześcignąć etatowych pracowników – jednak bynajmniej nie zajmą w nagrodę ich miejsc. Psucie rynku pracy i pojawienie się prekariatu to efekt takich właśnie praktyk, stosowanych z powodzeniem przez prestiżowych pracodawców wobec rosnącej błyskawicznie od początku transformacji grupy wykształconych absolwentów.

3. Wcześniejsze badania nad prekariatem

Jak pisałam, pierwsze badania, które zaplanowane były już jako dotyczące prekariatu prowadziłam w 2010 roku (Desperak 2011). Wcześniej jednak zetknęłam się ze zjawiskami, które z dzisiejszej perspektywy bez wątpienia kojarzę z prekariatem. Bezpośrednią inspiracją były dla mnie zaskakujące wyniki pewnego projektu badawczego z 2007 roku (Desperak 2012). Był to audyt społeczny procesu rekrutacji (niektórzy badacze klasyfikują ta-

kie badania jako eksperyment). Celem było zbadanie, czy, i w jaki sposób, płeć wpływa na traktowanie kobiet i mężczyzn w procesie rekrutacji. W ramach praktyk moi studenci i studentki dobrali się w pary, i przygotowali profile zawodowe, które dla każdej z par były identyczne, poza danymi osobowymi i płcią. Tak wyposażone pary badaczy przez kilka miesięcy rozsyłały CV i odpowiadały na ogłoszenia, by wreszcie udać się na rozmowy kwalifikacyjne i porównać traktowanie kandydatek i kandydatów. Planowaliśmy też porównanie ilości odpowiedzi na oferty kandydatów i ilości zaproszeń na rozmowy – ale tu spotkało nasz zespół badawczy pierwsze zaskoczenie. Choć grupa badawcza złożona była głownie z osób studiujących drugi czy nawet trzeci kierunek, mających już dyplomy magistrów w rynkowych teoretycznie zawodach, i niekłamane doświadczenie zawodowe, to odpowiedzi na ich oferty ani zaproszeń na rozmowy na początku w ogóle nie było! Przez półrocze trwania projektu było ich tak mało, że nie można było przeprowadzić zaplanowanej analizy ilościowej. Kolejnym zaskoczeniem było to, że na rozmowy nieco częściej zapraszano kobiety niż mężczyzn, i rozmowy te miały nieco bardziej obiecujący przebieg, nawet gdy zadawano uznawane za dyskryminujące pytania o stan cywilny czy sytuację osobistą. Można było to zjawisko wytłumaczyć jedynie tym, że zarówno kandydaci jak i kandydatki (którzy nie ujawniali, że są osobami studiującymi) otrzymywali propozycje, które wcale nie prowadziły do zatrudnienia: szkoleń, bezpłatnej akwizycji pod przykrywką szkolenia, stażów lub w najlepszym razie „zatrudnienia" w bliżej nieokreślonej przyszłości, ale bez umowy o pracę. Proponowano im więc w najlepszym razie makprace sprzedawców lub operatorów *call center* czy pracowników obsługi klienta na śmieciowe umowy, lub mamiono oszukańczymi obietnicami. Kobiety zaś uchodzą zarówno za lepiej radzące sobie z zadaniami, jakie stawia się w tych „pracach", jak i mają niższe oczekiwania płacowe od mężczyzn, co czyni je idealnymi niemal kandydatkami. Wbrew pierwotnym oczekiwaniom, nie odkryliśmy bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć; kobiety były pozornie w nieco lepszej sytuacji niż mężczyźni – to jest miały od nich większe szanse na zasilenie prekariatu! Bez względu na płeć uczestnicy badania, mimo świetnych CV, doświadczenia zawodowego i praktycznej znajomości języków przez kilka miesięcy nie znaleźli żadnej oferty pracy na umowę.

Wcześniej jeszcze, bo w 2004 roku, w ramach badań nad feminizacją biedy (Desperak, Sołtys 2005) spotkałam się być może po raz pierwszy z prekariatem. Jego przedstawicielką okazała się bowiem 28-letnia wtedy respondentka, która kończyła trzecie chyba studia, wszystkie teoretycznie świetnie się uzupełniające i wyposażające ją w superkwalifikacje, która mieszkała z rodzicami i nigdy nie pracowała inaczej niż dorywczo albo na zastępstwo. Kobieta nie była zagubioną w rynkowej rzeczywistości nie-

udacznicą ani przedstawicielką rzekomo roszczeniowego pokolenia kandydatów do pracy, którzy żądają na starcie wysokiego wynagrodzenia, wprost przeciwnie, realizowała precyzyjnie plan zdobycia wymaganych przez rynek pracy kwalifikacji. Zarabiane w dorywczych pracach pieniądze wydawała na zdobycie kolejnych kwalifikacji, które miały jej zapewnić pracę, ubezpieczenie zdrowotne i emerytalne, a także stabilizację życiową. Byłam wtedy od niej o 10 lat starsza, i miałam własne mieszkanie, rodzinę i ubezpieczenie społeczne, które dla mnie były oczywistością, dla niej zaś stawały się właśnie niedosiężnym marzeniem; po przekroczeniu trzydziestki jej szanse na etatową pracę zmniejszały się dramatycznie. Wtedy jej przypadek zinterpretowany został jako klasyczny przykład kobiet, które są *„overeducated”*, czyli zbyt dobrze wykształcone w stosunku do rynku pracy oferującego kobietom jedynie kiepsko płatne prace o niskim prestiżu. Następne chronologicznie badania prekariatu to wspomniane już wcześniej badania prowadzone wraz Judytą dla Śmiałek dla „Rozgwiazdy” (Desperak 2010; Desperak 2011; Desperak, Śmiałek 2012).

Pierwszym etapem badania był wywiad fokusowy z grupą, którą do niedawna nazwano by Yuppies: młodymi wykształconymi wielkomiejskimi specjalistami. Byli to młodzi ludzie w wieku od 24 do 35 lat, w większości absolwenci prestiżowych studiów magisterskich na renomowanych uczelniach, dwoje jeszcze kończyło studia, część skończyła więcej niż jeden kierunek studiów, dwoje w trakcie badania było doktorantami, wszyscy pracowali zarobkowo. Większość znała języki, miała doświadczenie zawodowe, umiejętności autoprezentacyjne i znajomość marketingowej nowomowy – nie byli *„looserami”* z nikomu niepotrzebnym licencjatem marketingu trzeciorzędnej prywatnej szkoły. Dla potrzeb badania nazwani zostali „wykształciuchami”; nie byli świadomi, że kryterium rekrutacji była przynależność do nowej klasy prekariatu. Uderzające było to, jak ta grupa identyfikowała się neoliberalnymi wartościami, i odwoływała się do dyskursu dzielącego ludzi na przedsiębiorczych *homo oeconomicus* i bezradnych nieudaczników na własne życzenie. Robili dobrą minę do złej gry, nie skarżyli się na swój los, do nikogo nie mieli pretensji. O niskie płace, brak szansy awansu czy mobbing w pracy nie oskarżali ani szefa ani rynku pracy. Co najwyżej pretensje mieli do zbyt liberalnej polityki edukacyjnej, na skutek której przegrywają niekiedy konkurencję z posiadaczami mniej prestiżowych dyplomów, którzy zrobili licencjat by utrzymać się na stanowisku magazyniera czy operatora wózka widłowego. Jedynym elementem ich wspólnej tożsamości było poczucie wyższości związane z prestiżem dyplomu, i z tym, że nie muszą pracować na taśmie.

Kolejnym etapem badania było porównanie grupy owych „wykształciuchów” z pracującymi na taśmie właśnie, przebadanymi w ramach niejawnej

obserwacji uczestniczącej. Pracującymi, choć niekoniecznie pracownikami: choć funkcjonowanie specjalnych stref ekonomicznych ma służyć zatrudnianiu, pracujący tam dzielą się, jak wynika z obserwacji, na „stałych" i „tymczasowych". Jedni i drudzy zarabiają mniej więcej tyle co „wykształciuchy", choć „zatrudnienie" przez agencję pracy tymczasowej oznacza dla części pracujących zarobki poniżej ustawowej pensji minimalnej, przysługującej jednak wyłącznie zatrudnionym w rozumieniu prawa pracy. Pracujących przy taśmie od „wykształciuchów" różniły: brak poczucia prestiżu związanego z pracą za biurkiem i dyplomem, uciążliwość dojazdu do pracy na peryferiach miasta i krytyczna ocena warunków pracy i własnego statusu. Część z nich niezadowolenie wylewa na pracowniczym internetowym forum, gdzie porównują swój zakład do obozu pracy, lub porównują siebie do podłogi, którą każdy może deptać. Wykazują też postawę, która w neoliberalnym dyskursie nazywana jest „roszczeniową", czyli po prostu oczekują od pracodawcy tego, co im się należy, i odwołują się do pewnych wyobrażeń sprawiedliwości społecznej w relacjach pracy.

Jedni i drudzy na równi żyją w świecie, w którym nawet jeśli dziś pracujesz, to jutro niekoniecznie. Pracownik fabryki produkującej Coca-Colę może usłyszeć, że od tej chwili już nie jest pracownikiem (co faktycznie miało miejsce w łódzkiej fabryce), tak samo jak tymczasowy operator taśmy w innej fabryce i „różowy kołnierzyk" w położonym w centrum miasta biurze, w którym zawód wyuczony nie musi mieć nic wspólnego z wykonywanym, a dyplom uniwersytecki nie chroni ani przed bezrobociem, ani przed niskimi zarobkami, ani przed wyzyskiem. Jednak „białe kołnierzyki" od „niebieskich" różniło jedno – ci wykształceni akceptowali bezkrytycznie zastaną rzeczywistość i nie próbowali jej kontestować, podczas gdy pracownicy wykonujące prace fizyczne (część z nich z tytułem magistra i lepszym nawet rejestrem doświadczenia zawodowego) sytuację w pracy kontestowali, otwarcie krytykowali i domagali się jako minimum respektowania ich praw pracowniczych. To pozornie znajdujący się w bardziej uprzywilejowanej sytuacji przedstawiciele „białych kołnierzyków" reprezentowali zachowanie określane jako syndrom „zadowolonego niewolnika", opisujące między innymi jeden z paradoksów nierówności płci na rynku pracy. Musiałam więc poszukać odpowiedzi na pytanie o związki prekariatu z patriarchatem.

4. Prekariat a patriarchat

W badaniach z 2004 i 2007 roku szukałam początkowo nierówności płci. Jednak w badaniu z 2010 roku płeć w niewielkim stopniu determinowała sytuację badanych. Choć opisywali oni swe kariery zawodowe w kategoriach neoliberalnego sukcesu, po kilkunastu minutach wymiany opinii dochodzili do wniosku, że wszyscy jadą na tym samym wózku niewystarczają-

cej do założenia rodziny płacy, niepewności zatrudnienia i braku perspektyw. Zarabiali – nie tylko absolwenci z kilkumiesięcznym stażem – od 820 do 2100 złotych, średnio było to 1400 zł netto. Większość korzystała z pomocy rodziców, niektórzy z rodzicami wciąż mieszkali. Zarobki wystarczały im na jedzenie, dojazdy, koszty mieszkaniowe – i niewiele więcej. O ile tylko jedna uczestniczka wprost określiła swe dochody jako niewystarczające, wszystkie kobiety zgadzały się jednak, że w ich sytuacji zawodowej nie ma mowy o planowaniu dziecka (mówił też o tym jeden z mężczyzn). Czy nadejście prekariatu oznacza zatem zrównanie kobiet i mężczyzn w nierówności? Niestety, tak nie jest.

Kobiety i mężczyźni nie są równi nawet gdy nie chcą dzieci – pracodawcy i tak przypisują kobietom pragnienie zajścia w ciążę tuż po podpisaniu umowy. Gdy para chce mieć dziecko, i wreszcie je będzie miała, prekaryjność w większym stopniu obciąża kobietę (i dziecko). Dzieje się to nawet na bardzo podstawowym poziomie opieki zdrowotnej. Choć ustawowo dla kobiet w ciąży i dzieci opieka ta jest nieodpłatna, gdy nie mają ubezpieczenia, placówki służby zdrowia odmawiają świadczenia usług. Nieobjęta ubezpieczeniem zdrowotnym prekariuszka może obawiać się komornika z nakazem zapłaty za poród w publicznym szpitalu. Objęcie opieką zdrowotną dziecka nie-mających-etatu choć nie bezrobotnych rodziców w praktyce okazuje się niemożliwe. Czy prekariat ma płeć? Tak, choć prekariusze płci obojga wykazują cechy przypisywane dotąd kobietom – i niewolnikom.

„Zadowolony niewolnik" to termin wprowadzony przez Catherine Hakim (1991), a spopularyzowany w Polsce przez Henryka Domańskiego (1992, 1999), który posłużył się nim dwukrotnie w tytułach książek poświęconym sytuacji kobiet na transformującym się rynku pracy. Termin ten opisuje paradoks sytuacji kobiet, które choć dyskryminowane i o tym wiedzą - to ze swej sytuacji wydają się być zadowolone. Często przywołuje się ten paradoks, by wyjaśnić praktyki autodyskryminacyjne: kobiety same siebie postrzegają w kategoriach stereotypowych, mają niższe oczekiwania płacowe, godzą się na gorsze warunki pracy niż mężczyźni, mniej zabiegają o podwyżki. Niekiedy ten tok myślenia prowadzi już do oskarżania samych kobiet o autodyskryminację: *„no przecież same sobie jesteście winne, drogie panie"*. Ale czy rzymscy niewolnicy byli odpowiedzialni za system, który niewolnikami ich czynił?

W relacjonowanych tu badaniach nad prekariatem syndrom „zadowolonego niewolnika" pojawił się, niezależnie od płci badanych. Czy wobec tego prekariusze to współcześni odpowiednicy kobiet sprzed lat kilkudziesięciu? Czy fraza o kobiecie, zastępującej „Murzyna świata" przestaje być aktualna, bo oboje zastępuje bezpłciowy prekariusz? Niestety, prekariat ma płeć, i by-

cie prekariuszką to więcej niż bycie prekariuszem. Różnicuje ich zarówno biologia jak i społeczne stereotypy płci.

Kobiety stanowią większość „gorzej zatrudnionych". Nawet gdy mają dzieci, albo dlatego właśnie, że mają dzieci. Na dziecko trudniej zdecydować się kobiecie bez umowy o pracę lub na umowę o pracę na czas nieograniczony. „Zatrudniona" na „umowę" przez agencję pracy tymczasowej na dziecko się raczej nie zdecyduje. Pracująca bez jakiejkolwiek umowy – tym bardziej. Oczywiście, w grę wchodzi też rodzaj umowy partnera. Gdy on ma umowę bardziej stałą – można zaryzykować. Ale w prekaryjnym świecie nie ma żadnych stałych umów. Tak, jak umowę o pracę nawet na czas nieokreślony pracodawca może zerwać prędzej czy później tak związek, nawet małżeński nie daje gwarancji stałości. Nawet powzięta przez oboje dorosłych i świadomych jej wagi potencjalnych rodziców za dziewięć miesięcy lub za półtora roku może okazać się nieważna – dokładnie jak umowa o pracę. Nic więc dziwnego, że rodzi się nieco mniej dzieci niż oczekiwałoby tego społeczeństwo – jak tu rodzić, gdy ani praca, ani partner nie są na zawsze?

Czy prekaryjny wyzysk zrównuje kobiety i mężczyzn? Prezentowane tu wyniki badań nie przynoszą odpowiedzi na to pytanie, jednak wydaje się, że nawet wśród nowej klasy prekariatu różnice płci nie zanikają. Kobiety statystycznie zarabiają mniej, pewnie dotyczy to też tej grupy. Brak jest danych dotyczących zróżnicowania wynagrodzeń w ŁSSE ze względu na płeć, ale mogą być tam odtwarzane mechanizmy dyskryminacyjne z ogólnopolskiego rynku pracy. Mężczyźni i kobiety zatrudniani są według różnych kryteriów, kobiety mogą się godzić na gorsze warunki pracy i niższe zarobki, bo z tego powodu stają się bardziej pożądanymi pracownikami – zarówno przy taśmie, jak i w biurach. Prekariusze płci obojga częściowo mieszczą się w definicji nowych biednych, pracujących, ale mimo to nie zarabiających na zaspokojenie podstawowych potrzeb. Prekariuszom i prekariuszkom grozi także ryzyko popadnięcia w biedę definiowaną tradycyjnie, ale dla kobiet ryzyko to oznacza coś innego. Z wieloletniego dorobku badań nad biedą niestety wynika, że kobiety są na nią bardziej narażone, a ryzyko to zwiększa się, gdy mają na utrzymaniu dzieci lub innych członków rodziny. Kobiety odpowiedzialne są nie tylko za opiekę nad bliskimi, ale także za zaspokojenie ich potrzeb materialnych: karmienie, odzież, a nawet zapewnienie używek. Sfeminizowane gospodarstwa domowe w większym stopniu narażone są na popadnięcie w biedę, podobnie jak rodziny wielodzietne lub matki samodzielnie wychowujące dzieci. Niski wskaźnik urodzeń, mimo funkcjonowania restrykcyjnej, zwłaszcza dla niezamożnych, ustawy antyaborcyjnej , jest cena, jaką wszyscy płacimy za stworzenie nowej klasy prekariatu.

Podsumowanie - Nowa niebezpieczna klasa?

Tytuł książki Standinga przedstawia prekariat jako nową niebezpieczną klasę. Czy polski prekariat może stać się niebezpieczny? Niektórzy w prekaryjnej rzeczywistości upatrują usprawiedliwienia dla neofaszystowskiego renesansu w dzisiejszej Polsce – jak w przypadku „wybryków" zakłócających wykład profesora Zygmunta Baumana na Uniwersytecie Wrocławskim 22 czerwca 2013 r., o prekariacie zresztą. Wydaje się jednak, w świetle opisanego powyżej syndromu „zadowolonego niewolnika", że Polska nie będzie areną ruchu Oburzonych czy Occupy, a prekaryjność życia i pracy jest raczej zagrożeniem dla ciągłości życia społecznego, solidarności społecznej czy równowagi demograficznej. Zgodzić się należy z tezą postawioną przez Baumana w tym wykładzie:

> *Proletariat jest w tej chwili rozpuszczany w tym, co można nazwać prekariatem, od francuskiego précarité, chwiejność gleby, po której się stąpa, czy życie na ruchomych piaskach. I ta précarité obejmuje coraz większy odłam klas średnich. Tym, co pozostało z przemysłu i rozpowszechniło się na inne gałęzie zatrudnienia, jest zasada, ze człowiek człowiekowi wilkiem, przepraszam wilki za tę obrazę, bo wilki takie nie są. To są szkoły podejrzliwości wzajemnej i konkurencji, każdy pracownik musi udowodnić przełożonym, że jeżeli dojdzie – a na pewno – dojdzie do następnej rundy cięć czy racjonalizacji, to nie on powinien być zwolniony i pójść na bezrobocie, tylko jego kolega. Więc prekariat w odróżnieniu od proletariatu nie ma naturalnych tendencji do solidarności* (Bauman 2013).

Bibliografia:

Bauman Z., 2005, *Życie na przemiał*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.

Bauman Z., 2006, *Płynna nowoczesność*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.

Bauman Z., 2013, *Lewico, wymyśl się na nowo*, „Gazeta Wyborcza", 28 czerwca, http://wyborcza.pl/magazyn/1,133156,14189403,Lewico__wymysl_sie_na_nowo.html dostęp 4 sierpnia.

Czernecka J., Dzwonkowska – Godula K., Woszczyk P., 2009, *Mama w pracy*, HRP, Łódź.

Czarnowski S., 1956 (1935), *Ludzie zbędni w służbie przemocy*, w dzieła *Dzieła*, tom II, PWN Warszawa.

Desperak I., 2011, *Neoliberalizm a etosy pracy*, „Humanizacja Pracy", nr 5 (263) (XLIV).

Desperak I., 2012, *Audyt społeczny jako propozycja wzbogacenia repertuaru metod badań społecznych* „Przegląd Socjologii Jakościowej", Tom VIII, nr 1, :

http://www.qualitativesociologyreview.org/PL/Volume18/PSJ_8_1_Desperak.pdf., dostęp 30 czerwca 2013.

Desperak I., Śmiałek J., 2012, *Neoliberalizm a etosy pracy w świetle badań lokalnego rynku pracy*, [w:] A. Sołtys (red.), *Dyskursy o kulturze. Etosy pracy*, Wyd. SWSPiZ Łódź.

Desperak I., Sołtys A., 2005, *Feminizacja biedy* [w:] J. Kochanowski (red.), *Oblicza przemian. Społeczne, gospodarcze i polityczne aspekty polskiej transformacji*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły, Zarządzania i Bankowości", Kraków.

Domański H., 1992, *Zadowolony niewolnik? Studium o nierównościach między mężczyznami i kobietami w Polsce*, IFiS PAN, Warszawa.

Domański H., 1999, *Zadowolony niewolnik idzie do pracy: postawy wobec aktywności zawodowej kobiet w 23 krajach*, IFiS PAN, Warszawa.

Ehrenreich B., 2006, *Za grosze. Pracować i (nie przeżyć*, Wydawnictwo WAB, Warszawa

Grotowska-Leder J., 2010, *Near poor w perspektywie refleksji nad ubóstwem i wyzwań dla polityki społecznej* [w:] J. Kopka, G. Matuszak (red.), *Problemy współczesnej demokracji i moralności*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Hakim C.,1991, *Grateful Slaves and Self-made Women: fact and fantasy in women's work orientations*, "European Sociological Review", nr 7.

Martela B., (bm), 2006, Nie *ma pracy, bo ma zły adres*, „*Metro*" z 25 sierpnia 2006, http://serwisy.gazeta.pl/wyborcza/1,68586,3571615.html

Newman K. S., Tan Chen V.,2007, *The Missing Class: Portraits of the Near Poor in America*, Beacon Press, Boston.

Parramore L., 2013, *Miłość i seks w epoce prekariatu*, http://zielonewiadomosci.pl/tematy/kultura/milosc-i-seks-w-epoce-prekariatu, dostęp 30 czerwca 2013.

Ritzer G.,, 1997, *Makdonaldyzacja społeczeństwa*, Wyd. Muza, Warszawa.

Standing G., 2011, *The Precariat – The new dangerous class*, Bloomsbury Academic, London.

Sułek A., 2007, *Posłowie* [w:] M. Jahoda, P. Lazarsfeld, H. Zeisel, *Bezrobotni Marienthalu*, Oficyna Naukowa, Warszawa.

Sociologists Versus Transformation of Labour or did we Omit Precariat

Summary

Paper describes the background for research on precariat in Poland and changing role of sociology of work. It also deals with omitting new social phenomena as precariat and reflects on both pros and cons of that hypothesis. It presents the theoretical context of precariat theories and short

history of rapid career of this term in Polish, and recalls primary Polish research in this subject, its precedents and result. The text also offers new interpretations of precariat through its gender dimension or syndrome of "*grateful slave"*. It also tries to discuss the social consequences of appearing this 'new dangerous class of precariat – from the threat of neo-fascism through the risk of local manifestations of *Occupy* or *Indignados* movements to the menace to stability of social life, social solidarity and demographic stability.

Key words: precariat, research, sociology of work, gender, grateful slave

Wiesława Kozek
Uniwersytet Warszawski

Tradycyjny zawód w nowych odsłonach. Problemy humanizacji w warunkach rynku

Abstrakt

Celem artykułu jest scharakteryzowanie zmian, jakie zachodzą w tzw. tradycyjnym zawodzie pod wpływem sił rynkowych. Osą analizy jest walka fryzjerów nie tylko o utrzymanie podstaw ekonomicznych egzystencji, ale także o potencjał rozwojowy zawodu. Podstawą badawczą są wywiady z dyspozycjami, przeprowadzone na terenie Warszawy z 50 losowo dobranymi respondentami, w tym dwoma pracującymi z ciałem klienta transgresyjnego.

Słowa kluczowe: fryzjerzy, percepcja własnego zawodu, komponenty ról zawodowych, nowe tożsamości, nowe instytucje, promocja szkolenia i kariery, relacja ze stałym klientem, emocjonalność pracy, ukryte i pośrednie kompetencje.

Wprowadzenie

Tradycyjne zawody w typologii Forma i Hubera, to takie które opierają się na zdobywaniu umiejętności - przede wszystkim praktycznych - pod okiem mistrzów a okres nauki jest w dużej części poświęcony poznaniu sposobów wpływania na relacje z klientami i utrzymywaniu tych relacji w obrębie tradycyjnych wzorów działania (Form, Huber: 1976). Cechą ważną jest zdolność samodzielnego wykonywania takiego zawodu w dalszym przebiegu kariery, w formie prowadzonej firmy na otwartym rynku pracy. Przykładami takich zawodów w usługach, podawanymi przez Forma i Hubera są jubilerzy, zegarmistrzowie, fryzjerzy, mechanicy samochodowi. Na obszarze usług osobistych współcześnie będą to także kosmetyczki, masażyści, wizażyści, styliści, manicurzystki.

Fryzjerzy są w tym zestawieniu typowym zawodem w usługach osobistych. Warto prześledzić, co dzieje się z tym tradycyjnym zawodem w nowych warunkach. Zawód ten w potocznej świadomości wiąże się z pracą w wymuszonej pozycji (stojąc, z uniesionymi ramionami), w warunkach walki o zarobek przy dużej konkurencji rynkowej. Czy w warunkach gospodarki rynkowej zawód ten jest skazany na dehumanizujące praktyki czy przeciwnie gospodarka rynkowa niesie szanse na jakiekolwiek zespołowe strategie humanizacyjne?

1. Stare i nowe funkcje społeczne w percepcji własnej ludzi zawodu

Rola fryzjerstwa i innych zawodów urodowych w społeczeństwie jest przedmiotem refleksji ludzi tego zawodu i komentatorów. Fryzjerzy podzielają pogląd, że ładna fryzura, zadbane i wypielęgnowane włosy były i są ważnym atrybutem urody i atrakcyjności fizycznej. Socjolog zauważy też, że dbałość o to, co ma się na głowie przybierała zróżnicowane formy i znamiennie nasilała się w klasach, warstwach, kastach i stanach społecznych, jednak ogólnie bywa stałą tendencją. Usługa fryzjerska zawsze miała określoną cenę a nie jest usługą pierwszej potrzeby. Rozwinięte społeczności zawsze w charakteryzowała obecność fryzjerów w społecznym podziale pracy.

Obecnie wydaje się, że co najmniej kilka czynników wpływa na wzrost popytu na usługi urodowe i wizerunkowe. Najważniejsze z nich to:

- Wzrost dochodu rozporządzalnego. W miarę jako rośnie dochód narodowy na głowę obywatela, rośnie też ta cześć dochodu, który może być przeznaczona na opłacenie potrzeb nie zaliczanych do kategorii podstawowych;
- Rozwój intensywnie spędzanego czasu wolnego, w formach, które wymagają odpowiedniego wizerunku;
- Wzrost tendencji ku narcystycznym osobowościom, na co wskazuje wielu interpretatorów nowoczesnego społeczeństwa konsumpcyjnego. Ludzie o narcystycznej osobowości dążą do realizacji idealnego wizerunku własnego;
- Atakowanie konsumentów współczesnej kultury postulatem osobistej atrakcyjności. Brak fizycznej atrakcyjności wraz z niską troską o osobistą atrakcyjność są wskazywane jako przyczyna mniejszego sukcesu w wielu sferach życia. O odpowiednią fryzurę upominają się polscy bezrobotni;
- Coraz większe znaczenie przypisywane wyglądowi w sytuacjach, w których autoprezentację postrzega się jako konieczna. Już nie wąska grupa „konsumujących na pokaz" zabiega o właściwy swojemu statusowi społecznemu wizerunek, dotyczy to szerszych kategorii społecznych. W wielu sytuacjach zawodowych, nie tylko jak dotychczas, w sytuacjach uroczystych i ceremonialnych, daje o sobie znać chęć i możliwość osiągnięcia odpowiedniego wizerunku własnego;
- Sytuacja na rynku pracy, związana z wysoką stopą bezrobocia w Polsce co powoduje, że starający się o pracę i o jej utrzymanie zabiegają o odpowiedni wygląd. Wielu pracodawców, szczególnie świadczących usługi - wymaga nie tylko stosowania się do ścisłych *deress –code'ów*, lecz także stosownego makijażu i fryzury.

Jednocześnie jednak zagrożeniem dla rozwoju tych usług staje się tendencja do *do-it-yourself*, związana z poradnictwem, występującym w książ-

kach, czasopismach i w Internecie. Badani fryzjerzy to zauważają: *No z przykrością stwierdzam, że ludzie korzystają coraz mniej (z usług fryzjera). Jest na rynku tyle farb i rożności, gdzie panie mogą robić sobie same, między sobą też …no, dzięki Bogu nie wszyscy umieją się strzyc* (F23 M27).[1]

Generalnie jednak, skoro we współczesnej kulturze nasza fizyczności staje się tak ważna, nawet to, że część ludzi – z różnych powodów - nie poddaje się tej presji na właściwą autoprezentację powoduje, że usługi urodowe i wizerunkowe również stają się coraz ważniejsze, rośnie na nie popyt i zwiększa się liczba osób nich zatrudnionych. Usługi urodowe i wizerunkowe rozwijają się, postępuje ich specjalizacja, a fryzjerstwo nadal jest ważną i coraz bardziej „oczywistą" usługą. Zdecydowanie może to wszystko wpływać na pozytywny wizerunek własny badanej grupy zawodowej.

2. Komponenty roli zawodowej: zmienne czy stałe

Zasadniczo zaobserwowano, że wśród badanych utrzymuje się przekonanie, szczególnie wśród starszych fryzjerów, że ich działanie jest po prostu usługą rzemieślniczą: dla tak myślących fryzjerstwo to praca dostarczająca środków do życia, której można się nauczyć: *dużo czasu zajmuje, żeby nauczyć się tego zawodu. Dużo trzeba ćwiczyć, dużo trzeba mieć cierpliwości, spokoju wewnętrznego wyobraźni, takiej kreatywności…to nie jest takie proste, że…a spróbuje. To jest ciężka praca, fryzjerem zostać, to jest ciężka praca* (F12 K30). Ten sposób myślenia o zawodzie opiera się na przekonaniu, że: *Klientka sama sobie włosów nie obetnie* …i *jeśli osoba przychodzi do fryzjera i sama sobie nakłada farbę, to wygląda to zupełnie inaczej, niż kiedy my ją nałożymy, bo my nakładamy, jesteśmy bardziej doświadczone w tej dziedzinie* (F5K32), więc w rezultacie: *To znaczy jesteśmy potrzebni, jak każdy rzemieślnik* (F33 K35).

Drugi ze sposobu pełnienia roli zawodowej odnosi się do artyzmu tego zawodu. Tak myślą osoby, które dostrzegają w sobie potencjał artystyczny tzw. *dusze artystyczne* (F4 K34), posiadające talent plastyczny, które w przeszłości chciały wykonywać zawód związany ze sztukami plastycznymi, lecz realizują te pragnienie w tworach na ludzkich głowach a nie w formach takich jako malarstwo, rzeźba lub grafika: *Uważam, że fryzjer jest takim artystą, to też musi mieć trochę tego, na pewno nie da się tego nauczyć tak książkowo, tylko trzeba mieć trochę takiej werwy artystycznej…(*F25 K30). W wywiadach wyrażane jest przekonanie, że tacy fryzjerzy nie naśladują, lecz inspirują się modą i tworzą indywidualne dzieła, dostosowane do klienta. Sądzi się, że fryzjer artysta jest zdolny narzucić klientowi swoją wizję fryzury, który owszem respektuje kanony ale możliwość kreatywnego działania

[1] F 23 M 27 oznacza że wypowiadający się jest fryzjerem (F), z numerem 23 w naszym badaniu, mężczyzną, 27- letnim.

jest dla niego wartością samą w sobie. Tylko część klientów, określanych jako odważni i dążący do zindywidualizowanego wyglądu jest wstanie - zdaniem badanych - zaakceptować ten rodzaj usługi. Fryzjerzy - artyści pragną wyjść poza zwykłe fryzjerstwo tzw. rzemieślnicze: chcą tworzyć na jakiegoś rodzaju scenie, brać udział w konkursach i pokazach, w sesjach zdjęciowych. Deklarują, że kochają robić to co robią, chcą się rozwijać zawodowo i rozwój ten ujmują jako rozwój osobisty. Bez poczucia artyzmu nie mogliby wykonywać zawodu i pewnie poszukaliby czegoś innego, jakiejś innej drogi zawodowej.

Trzeci sposób patrzenia na rolę zawodową, to dostrzeganie jej aspektu relacyjnego tj. dodatkowego zespołu czynności, nakierowanego na poprawę samopoczucia klientów. O tym aspekcie pracy fryzjerów pisze Hochshild (2003), charakteryzując pracę osiedlowych zakładów. Wielu naszych respondentów mówiło o sobie jako o psychologach a nawet kapłanach: *trzeba być trochę takim psychologiem, bo inaczej zginie się w tym zawodzie* (F13 M68), oraz: *Do fryzjera przychodzi się jak do księdza* (F21K24). Badani uważają, że: *do fryzjera przychodzi się trochę jak do psychologa* (F17K26), więc usługa jest połączona rozmową, w centrum której znajduje się klient właśnie, nie usługodawca. Ważnym aspektem tej specyficznej interakcji jest to że nie rozmawia się o problemach innych klientów, a to co powie osoba obsługiwana *jednym uchem wpada, drugim wypada* (F21K24), *Fryzjerzy nie rozmawiają między sobą o problemach klientów* (F21K24), ważne jest zaufanie, tajemnica rozmowy i uważne słuchanie, wyłączność uwagi, względny brak tabu w czasie konwersacji. Aspekt relacji z klientem jest postrzegany jako coraz ważniejszy, w rezultacie badani przykładają coraz większą wagę do umiejętności jej poprowadzenia. Okazuje się też, że umiejętność poprowadzenia relacji z klientami może się stać przedmiotem przygotowania zawodowego: *My teraz mamy takie szkolenia, które będziemy fryzjerom przedstawiać, szkolenia, które wchodzą już w taki poziom psychologiczny trochę, czyli żeby nauczyli się postrzegać klientki właśnie w taki sposób jaka ona jest. Czy taka, z którą trzeba rozmawiać, czy taka raczej spokojna* (F3K44).

Widać więc, że nawet jeżeli fryzjerzy myślą o sobie w tradycyjnych kategoriach jako o zawodzie rzemieślniczym, ściśle w kategoriach konkretnej usługi, zestandaryzowanej w pewnym sensie, przywiązują do tego dodatkowe znaczenie, które wiąże się z ważną funkcją społeczną. Jeśli nawet badani nie oceniają się w kategoriach artystycznych, to że „cywilizują wygląd", oferują miękką relację w klientem powoduje poczucie użyteczności społecznej. Jest to doniosły aspekt humanizacyjny: wykonywać pracę pożyteczną dla społeczeństwa znaczącą.

3. Stara i nowa tożsamość

Przemiany transformacyjne spowodowały też widoczne zmiany tożsamościowe w środowisku. Większość badanych charakteryzuje silna podstawowa tożsamość zawodowa. W kategoriach oferowanych przez Giddensa mamy tu do czynienia wyraźnie z modelem tradycyjnej kultury zawodowej. Badani fryzjerzy czują się silnie zakotwiczeni w społeczeństwie, potrzebni i szanowani za posiadane umiejętności. Uznają też, że ich działalność zawodowa jest silnie legitymizowana. Pytania typu „Dlaczego ludzie korzystają z usług fryzjerskich" lub „Po co ludziom fryzury od fryzjera" były przyjmowane jako absurdalne, niedorzeczne. Gdy w wywiadach wspomniana się ludzi niekorzystających z usług fryzjerskich, ujmując ich zachowanie jako aberracyjne, dlatego że: *Ludzie zawsze będą chodzić do fryzjera i jednak ten zawód zawsze będzie istniał i nie ma, że coś się kiedyś kończy w tym zawodzie* (F42). Ta silna tożsamość opiera się na „odwiecznym" charakterze zawodu, odczuwanej użyteczności w społeczeństwie i normalności tej sytuacji. Powoduje, że mamy tu do czynienia ze stabilnym konstruktem świadomościowym.

Wyraźnie jednak przeważa opinia, że obecnie mamy do czynienia ze świadomością, iż jest to zawód pracujący na swój prestiż. Kiedyś bowiem: *Jak nigdzie nie dostać się do szkoły- to na fryzjer, czy nie wiem – krawca!* (F17 K26). *W czasach PRL-u, komunizmu to zawód ten podupadł, ale już po tych czasach to nabrał większego autorytetu.*(F22 M35). Fryzjer to osoba, która chce być stylistą, pracującym nie w zakładzie fryzjerskim ani nie w salonie a w modnym atelier. Co prawda obecnie *Każdy może teraz fryzjerem zostać, właściwie.* (lecz – W.K) …t*o jest taki zawód, że trzeba, trzeba jeździć na pokazy, szkolić się rozwijać, nie zamykać się, nie stawać w miejscu* (F41K23). Generalnie fryzjerzy z dumą opowiadają o swoich szkoleniach i sukcesach na pokazach i turniejach:

W środowisku występują oprócz tej podstawowe tożsamości zawodowej „ja fryzjer" także świadomość: przedsiębiorcy, członka elity zawodu oraz świadomość outsidera. Warto zatem przyjrzeć się, na ile te nowe tożsamości kształtują rynek.

Przedsiębiorcy to stosunkowo nowa tożsamość, choć także w okresie socjalizmu występowały małe prywatne zakłady fryzjerskie. Działały jednak na niewielką skalę i posiadały status marginesu/enklawy. Tożsamość przedsiębiorcy charakteryzuje fryzjerów prowadzących na własną rękę salony, raczej większe, zatrudniające kilkunastu pracowników. Właściciele mniejszych salonów często do późnej starości sami obsługują swoich „stałych" klientów, a w związku z prowizyjnym systemem pracy (podział opłaty za wykonaną usługę między właścicielem salonu i pracownikiem) nie czują się silnie pracodawcami. Mimo, że są właścicielami salonu, nadal uważają się po

prostu za fryzjerów, tyle że z dłuższą karierą zawodową i wierną, wieloletnią klientelą.

Właściciele dużych salonów często nie świadczą bezpośrednio usług klientom, nadzorują pracę innych i zajmują się obsługą salonu w zakresie kontaktów z otoczeniem. Warto też zauważyć, że tożsamość przedsiębiorcy jest dosyć atrakcyjna dla większości młodych badanych, jako że prawie wszyscy młodzi respondenci mówili nam o swoich marzeniach założenia własnego salonu

Tożsamość członka elity zawodowej dotyczy tych, którzy są i przez otoczenie zaliczani do tej grupy. W badaniu wzięła udział mistrzyni świata, która po wygraniu tego konkursu nadal prowadziła salon w małym miasteczku pod Warszawą i dopiero w jakiś rok po tym sukcesie otworzyła salon na placu Trzech Krzyży w prestiżowej lokalizacji. Fryzjerzy z tożsamością elity zawodowej to ludzie prowadzący znane atelier, akceptujący klientów znanych z tego, że są członkami lokalnej elity artystycznej, biznesowej i medialnej lub aspirujących do tej przynależności. Do najbardziej obleganych atelier zapisy nowych klientów odbywają się raz w roku. Najbardziej znani fryzjerzy zajmują się głównie pracą nad wizerunkiem znanych ludzi i dostęp do tych atelier z ulicy jest niemożliwy. Elita występuje często na pokazach, przygotowuje sesje zdjęciowe, udziela porad w czasopismach adresowanych do kobiet, występuje w stacjach telewizyjnych.

Outsiderzy to fryzjerzy, którzy są definiowani przez badanych jako ci, którzy ukończyli jakiś kurs: w systemie szkolenia zawodowego zewnętrznego (np.. finansowanego przez Urząd Pracy) lub przez duże salony sieciowe. Poszukują oni innej drogi kariery zawodowej niż standardowa tj. uczeń - czeladnik - mistrz - właściciel salonu. W opinii większości badanych ich umiejętności są niskie.

4. Stare i nowe instytucje

Silna tożsamość zawodowa zarówno kiedyś jak i aktualnie wzmacniana jest przez przynależność instytucjonalną. Nie jest bowiem prawdą, że nastąpiła całkowita dekonstrukcja instytucji w obrębie których funkcjonował ten zawód i nie jest też prawdą, że obecnie zawód ten doświadcza w Polsce fazy zdezorganizowanego kapitalizmu. Więzi społeczne są w tym środowisku jednakże słabe ale tak było i poprzednio. Fryzjerzy pracują w małych zakładach pracy (salonach), oddalonych od siebie i konkurujących ze sobą, jeśli są położone na tej samej ulicy. Najsilniejsze więzi istnieją nadal w ramach salonu.

Tradycyjnymi strukturami zawodu były w przeszłości cechy i spółdzielnie, a te ostanie zostały prawie całkowicie sprywatyzowane. Obie instytucje spełniały ważne funkcje z zakresu kontroli społecznej, w warunkach

braku standardów rynkowej usługi. Badani jednak zauważają przede wszystkim funkcje instytucji w dziedzinie usług szkoleniowych i promocji zawodowej, a więc w kategoriach imperatywów rynkowych a nie ekspresji potrzeb środowiska *vis a vis* państwa, społeczeństwa, polityków.

Spółdzielnie pozostały w pamięci raczej starszych badanych, jako najpowszechniejsze miejsce pracy (w Warszawie były to Spółdzielnie „Współpraca", „Diana", „Pollena" i jedyna, która przetrwała „Izis". Spółdzielnie organizowały szkolenia, pokazy, konkursy, praktyki, zabiegły o zaopatrzenie i z pewnością dostarczały poczucia bezpieczeństwa. *…jak była spółdzielnia, to dbali o tych pracowników, te szkolenia. Teraz to jeżeli ktoś chce coś osiągnąć, to … musi sam się zainteresować* (F16 K60). Dlatego też jeden ze starszych badanych wspomina likwidację spółdzielni jako traumę: *Najgorsza była dla mnie praca, kiedy była likwidacja* (spółdzielni w 1990 roku – uwaga W.K) *– ja po wszystkich zakładach musiałem jeździć i wyceniać…wszystkie rzeczy i tak dalej…To było straszne, To była właśnie moja praca,,, wiec praktycznie 257 zakładów zlikwidowałem* (F13 M68).

Cech z kolei organizował egzaminy (czeladnicze i mistrzowskie), które potwierdzały umiejętności zawodowe. Obecnie rola cechu bardzo zmalała w tej dziedzinie, jednakże badani przypisują cechowi nadal duże znaczenie, mimo że fryzjerstwo stało się zawodem, który może uprawiać każdy, bez zdawania egzaminów w cechu. Niemal wszyscy badani posiadali dyplom fryzjera czeladnika lub mistrza fryzjerstwa, nawet jeżeli ukończyli kierunkowa szkołę zawodową. W szczególności ci, którzy ukończyli tylko kursy dążą do wykazania że zasługują na dyplom cechowy. Pozycja czeladnika i mistrza wytycza nadal ważne etapy rozwoju kariery zawodowej. Odstępstwa od tej aspiracji są komentowane negatywnie: *Teraz trzy czwarte salonów nie należy do cechu. Zawód fryzjera zrobił się bardzo powszechny….będąc mechanikiem samochodowym można się w stać się bardzo łatwo w ciągu dwóch-trzech miesięcy fryzjerem. Mało tego, ludzie sobie uzurpują prawo do tytułu mistrza tudzież czeladnika, który kiedyś trzeba było zdać, zrobić ten egzamin. Teraz po prostu każdy jest stylistą, bo dostał dyplom ukończenia kursu* (F11 K40).

Styliści fryzur są postrzegani jako oszuści, kradnący tożsamość fryzjerom. Wyraźnie Cech nadawał tożsamość fryzjerom i nadal go nadaje. Nawet ci, którzy są stylistami fryzur dążą osiągnięcia cechowych tytułów zawodowych niekonwencjonalnymi metodami. Pewien 24-letni stylista stwierdził: *no ja akurat zamierzam obejść to wszystko, zamierzam startować w Mistrzostwach Polski i jeśli będzie taka możliwość zdobycia tego Mistrza Polski we Fryzjerstwie, to automatycznie zostaną pominięte te wszystkie egzaminy i automatycznie zostaje mi przyznany tytuł „Mistrz w Zawodzie"* (F21 K24).

Zasadniczo więc Cech Fryzjerów nadaje strukturę środowisku, choć jeśli chodzi jego inne funkcje nie są dla większości badanych oczywiste. Nadal

ocena Cechu jest wysoka, bo właściciele prywatnych salonów ujmują przynależność do tej instytucji za wyróżniające i prestiżowe. Outsiderzy, nie przynależący do Cechu, sądzą, że powodem członkostwa jest chęć szkolenia własnych uczniów na czeladników. W istocie jest to motyw lecz jeden z wielu, miej uchwytnych. W warunkach gospodarki rynkowej doszły do głosu inne instytucje integrujące środowisko. Należy do nich Stowarzyszenie Fryzjerów i Kosmetyczek Polskich „PolFryz". Wydaje ono prasę branżową („Hair"), organizuje konkursy, targi, festyny, udziela porad prawnych i zawodowych. Działa na bardziej uniwersalnej zasadzie niż Cech, bo jak stwierdza jedna z rozmówczyń: *Jest to stowarzyszenie założone przez fryzjerów dla fryzjerów i właśnie…tam się spotykamy wszyscy, Są to bardzo fajne spotkania, bardzo fajne rzeczy się dla nic robi* (F11 K40).

Bardziej komercyjnie działają nowe organizacje, spontanicznie tworzone przez fryzjerów, niekiedy wybitnych specjalistów w zawodzie, które często tworzą się pod patronatem wielkich koncernów kosmetycznych, szukających nowych dróg promocji swoich produktów poprzez pokazy i szkolenia. Udział w imprezach organizowanych przez te nowe prężne organizacje pozwala przede wszystkim podążać za innowacjami i modami, co jest definiowane jako wymóg bycia dobrym fryzjerem ale także daje publiczną widoczność salonowi i fryzjerowi*: Zachęcona zostałam do członkostwa w stowarzyszeniu festiwalami fryzjerskimi, możliwością startu, pokazania się, zaprezentowania na dużej scenie, na arenach. To jest dla nasz też duży prestiż by pracować tylko w salonie… ale jak ktoś ma ambicje, chce iść dalej, chce się piąć, powinien startować w konkursach fryzjerskich* (F18 K45).

Fryzjerstwo francuskie jest dla elity ważnym punktem odniesienia: *Jak już powiedziałam przynależność do Stowarzyszania Wielkiego Fryzjerstwa i Kreatorów Francji nie tylko podnosi prestiż mojego salonu, ale daje również daje możliwość jego rozwoju. We Francji organizowane są pokazy, na których bywam bardzo regularnie. Dzięki temu mogę zawsze być czasie i zdobytą tam wiedzę przekazać zatrudnionym przez mnie fryzjerom. Dzięki temu jesteśmy konkurencyjni i mamy zawsze aktualny zakres usług zgodnie z najnowszymi światowymi trendami* (F37 K52).

Osoby nigdzie nie stowarzyszone mogą jednak skorzystać z usług szkoleniowych wielkich koncernów kosmetycznych. Najczęściej wspominane są firmy L'Oreal i Wella, oferujące wolny dostęp do szkoleń. Ważną częścią tożsamości fryzjerów jest „podążenie za modą", doszkalanie się, chwytanie nowinek. Typowa kariera zawiera w sobie uzupełnianie umiejętności, w rezultacie międzynarodowe koncerny kosmetyczne mają łatwy dostęp ze swoimi produktami do środowiska, tak silnie nastawionego do „podążenie za modą".

Elita zawodu i outsiderzy podlegają w dużo niższym stopniu normom instytucjonalnie konstruowanym w środowisku: elita je wyraźnie tworzy, nadaje im kierunek, Natomiast outsiderzy je negują lub próbują obejść. Tożsamość elit i outsiderów jest podatna na zmiany rynkowe.

5. Praca z klientami

Umiejętność pracy z klientami jest kluczowym problemem zawodu, równie ważnym jak opanowanie ścisłych umiejętności zawodowych. Umiejętność ta skutkuje uformowaniem się grupy stałych klientów, co obecnie ma dużo większe znaczenie niż bywało to w przeszłości. Obecnie – jak wspomniano wcześniej - w większości salonów pracownicy otrzymują wynagrodzenie prowizyjne, będące częścią zapłaty za usługę: zatem im więcej klientów, tym większy zarobek. Poprzednio w systemie zatrudnienia w spółdzielniach była to umowa o pracę a dodatkowe bodźce pochodziły z napiwków, wręczanych przez zadowolonych klientów. Obecnie zarobki są obarczone większą niepewnością: w czasie dnia roboczego obsługuje się od 5 do 15 klientów; jest oczywiste, że lepiej jest mieć 15 klientów dziennie. Stała klientela znacznie zwiększa szanse lepszego zarobku.

Z wywiadów wynika, że sposoby zabiegania o stałych klientów są poznawane w trakcie socjalizacji sytuacyjnej a nie pre-sytuacyjnej. Ta ostania ogranicza się bowiem do poznania opinii, że wobec klienta należy być uprzejmym, zawsze pogodnym i dopasować usługę do typu klienta. Badani postrzegają wielkie zróżnicowanie klientów, starając się wyróżnić pewne ich typy, by dostosować przebieg interakcji związanej z usługą do konkretnego klienta. Najliczniejsi są klienci stali, często przychodzący nawet przez kilkadziesiąt lat, przyprowadzający swoje dzieci i wnuki. Niektóre salony mają 100% klientów stałych (np. salony osiedlowe) ale większość, gdzie to zjawisko nie występuje w takim nasileniu, zabiega by stałą klientelę rozszerzyć. Na tym tle panuje niepewność: *Niektóre klientki mówią, że przyjdą ale ja nie wiem czy ona tak pozwiedzała, żeby mi było miło, Ciężko jest mi powiedzieć* …(FR20 K24.

Najbardziej powszechna strategia polega na kilku zasadach: starania o jakość usługi w oparciu o umiejętności, indywidualizacja usług, uprzejmość.

Indywidualizacja usługi tj. wsłuchiwanie się w oczekiwanie klienta, liczenie się z jego zdaniem może być interpretowana jako zjawisko powstałe pod wpływem presji rynkowej. Przyjmuje się, że każdy klient jest inny, oczekuje czego innego, nawet w warunkach panujących trendów. Potępiane jest zachowanie nie uwzględniające potrzeb klienta: *bez względu na to czy klientka będzie się w tym dobrze czuła czy nie, to zamiera sobie te wizje zrealizować, i do końca będzie konsekwentne i nie ważne jak ona, czy ona będzie*

dobrze się czuła w tym czy będzie ładnie wyglądała, czy będzie pasowało do jej trybu życia (F18K45). Indywidualizacja dotyczy też konwersacji z klientem, jako że respondenci dostrzegają zróżnicowanie zapotrzebowanie na rozmowę (klienci dużo mówiący i pragnący s*ię wygadać*, klienci prowadzący krótkie zrównoważone i partnerskie konwersacje oraz osoby milczące, przychodzące do salonu także po to by odpocząć, zrelaksować się, wyciszyć a nawet na krótko zasnąć).

Następnie, panuje zasada, że każdego klienta należy traktować z szacunkiem, uprzejmie, nie drążyć kwestii, które są ogólnie kontrowersyjne lub wzbudzają niechęć klienta, bądź są obarczone jakimś tabu.

Bardzo istotne jest także dopasowanie się do właściwości stałej klienteli, często w wieku fryzjerki a co pomaga ustabilizować relację i zdobyć zaufanie. Przeważa przekonanie, że starsze osoby preferują starszych usługodawców, ceniąc sobie przewidywalność końcowego efektu usługi, podczas gdy młodsze szukają młodszych, spodziewając się od tych ostatnich bardziej innowacyjnego podejścia. Nawiązywanie stałej relacji jest trudne, strony wzajemnie się obserwują a fryzjerka stara się znaleźć klucz do klienta w każdym aspekcie interakcji.

Relacje międzypłciowe są preferowane: fryzjerki lubią obsługiwać mężczyzn a fryzjerzy kobiety a relacje te – tak wynika z wypowiedzi badanych - jest symetryczna. Fryzjerki uważają, że kobiety są trudniejszymi, bardziej wymagającymi klientami, częściej niezadowolonymi z ostatecznego wyglądu, podczas gdy mężczyźni zadowalają się w tej relacji szybką usługą, są zdecydowani w kwestii jak ma ona wyglądać i potrzebują niewielkiego wzmocnienia pozytywnego. Kobiety natomiast usługę traktują z dużą uważnością, nie są jednak zdecydowane, trudno odkryć jeśli są przypadkowe, jakie są ich oczekiwania, dotyczące ewentualnej zmiany wizerunku, wyraźnie wyrażają niezadowolenie. Dlatego: *Ona siedzi u mnie, i chcę żeby przyszła do mnie drugi raz, to muszę przełamać tą barierę* (że jest marudna – W.K), *i to że ona jest tak a nie inna i wybrnąć z tego jakość, Wolę żeby obciąć i żeby przyszyła drugi raz a nie żeby sobie poszła* (F19 K25). Nie oznacza to, że niezadowolone i niezdecydowane klientki nie są kandydatami na stałą relację: *Nie ważne jak będzie zrobione, nawet jak będzie zrobione perfekcyjnie one i tak będą niedozwolone. I takie klientki są najczęściej stałymi klientkami. Przychodzi taka klientka na koloryzację, zrobi się jej kolor, jest niezadowolona, bo się jej nie podoba a za miesiąc przyjdzie i poprosi o to samo… Są klientki, które tak potrafią przychodzić latami.* (F21 M24).

Badani wyróżniają pewne typy trudnego klienta. Należą do nich właśnie osoby zawsze niezadowolone, wyrażające to wprost, osoby niezdecydowane, osoby bardzo zamożne i o wysokiej pozycji społecznej (głównie cele-

bryci i znani artyści), dzieci z nadpobudliwością ruchową, oraz tzw. „energetyczne wampiry" (F18 K45).

Klient transgresyjny jest szczególny lecz nie jest postrzegany jako trudny typ klienta. Jego obsługa wymaga dużych umiejętności ściśle zawodowych, oraz interpersonalnych lecz zadowolenie tych klientów, cierpliwość oraz okazywana radość z dobrego efektu potencjalną trudność kontaktu znacznie zmniejsza.,

Generalizując: mamy obecnie do czynienia ze staraniem o zadowolenie klienta. Badani zwracają uwagę na jakość świadczonych usług i uprzejmość, jako podstawę sukcesu w zawodzie. Większość klientów nie jest postrzegana jako trudna a ci, którzy zostaną sklasyfikowani jako trudni są traktowani uprzejmie. Wskazuje to na wysokie umiejętności interpersonalne fryzjerów i na zdolność do kontrolowanie emocji.

6. Kontrola emocji

Dobre emocje budują zawód. Fryzjerka w średnim wieku mówi: *No i dzisiaj dzwoni do mnie i mówi, że dwa tygodnie głowy nie myje* (klientce do tego stopnia podoba się fryzura – W.K). *Po prostu czuję się fantastycznie, i te brudne włosy po prostu jakieś feromony rozsiewają* (śmieje się). *Po prostu* (klientka*) czuje się taka piękna i adorowana, A to wszystko z głębi niej ze środka wychodzi, Tak dobrze się poczuła że nawet nie zdawała sobie sprawy jak fajnie może wyglądać w prostych włosach, inaczej. Takie sytuacje są bardzo miłe*.(F18 K45). Niestety, nie tylko takie sytuacje mają miejsce w zakładach, salonach i atelier: *Wchodzi klient do salonu i mówi do pani fryzjerki: "O, masz biust dziewiątkę, to zapraszam cię dzisiaj na kolacje!". No i wtedy to jest chamskie i wtedy już nie można się dopasować – mówię o takiej sytuacji., Nie o takiej, kiedy człowiek* (tj klient – W.K) *ma zły humor, to można jakoś wyluzować tego klienta, porozmawiać* (F23 M27).

Zdaniem Pauli Black praca emocjonalna jest charakterystyczna dla pracy w usługach, co jest związane z ciągłym kontaktem z klientem (Black 2004). Również praca fryzjera jest w dużym stopniu pracą emocjonalną (*emotional labour*) (Hochschild 2003). Wszak w grę wchodzi bliski kontakt, w czasie którego dochodzi do przekraczania przestrzeni prywatnej klienta, ingerencji w jego wygląd i konieczności podtrzymywania uprzejmie konwersacji. Dodatkowo konieczność pracy emocjonalnej wynika z faktu, że klient jest zainteresowany współcześnie nie tylko zakupieniem konkretnej usługi lecz także chęcią polepszenia sobie samopoczucia. Badani doskonale to rozumieją, rozpoznają oba aspekty warunkujące wymóg uważności na uczucia, kontekst emocjonalny i koszty własne kontrolowania emocji.

Arnie Hochschild (2003) wyraża dobre ugruntowany empirycznie pogląd, że zawody, w których praca emocjonalna jest ważnym jej komponen-

tem, wytwarzają ideologie emocjonalne, określające rodzaj postaw i uczuć właściwy w codziennych sytuacjach kontaktu z klientem. Dodatkowo wchodzą w grę normy odczuwania i normy wyrażania emocji (ibidem). Tam, gdzie również kontrolowanie emocji klienta jest kluczowe dla skuteczności świadczenia usługi, pracuje się nad nimi poprzez odpowiednie szkolenia i organizacyjne procedury, nie pozostawiając tej kwestii jedynie procesom socjalizacji i doraźnej kontroli menedżerskiej.

Rekonstruując ideologie emocjonalną tego środowiska widać wyraźnie, że najważniejszą zasadą jest nieujawnianie negatywnych emocji własnych i ich silne kontrolowanie, czyli tłumienie a zamiast tego emitowanie emocji pozytywnych: *Zawsze jestem uśmiechnięta, zawsze jestem miła, nawet jak nie mam humoru, to staram się ten zły humor zostawić za drzwiami albo wyjść na zaplecze, powiedzieć sobie coś głośno i dopiero potem wracam do salonu, do stanowiska (*F17 K26). W sprawach trudnych jest to szczególnie opresyjne: *..nigdy nie krzyczałam, jeśli coś, to po wyjściu klientki popłacze się, ale nigdy, nigdy nie, nie wnikałam w jakieś tam, …żeby nie wiem …pokłócić się z klientką, czy coś* (F38 K25).

Wydaje się, że mamy tu do czynienia z działaniem powierzchniowym w typologii Hochshild (2003). W środowisku nie są upowszechnione inne typy pracy z emocjami (tj. praca nad ciałem, działania głębokie i praca poznawcza). Nie mamy tu systemu szkoleń i nadzoru, mającego wyraźnie zapewnić pracodawcy kontrolę nad kontaktem z klientami.

W praktyce, tak jak relacjonują badani, szkoła niewiele wnosi. W szkole sugeruje się jedynie uprzejme zachowanie w stosunku do klienta: *..uczą nas takiego podstawowego savoir- voiver'u, dzień dobry, proszę usiąść* (F8 K62*)…. To są banały, że trzeba być miłym, nie kłócić się z klientem, że dobrze na każdego patrzeć w sposób indywidualny, jakiś komplement powiedzieć* (F4 K34). Nic dziwnego, że tylko jedna z badanych, mająca uprzedni trening w pracy emocjonalnej (była pielęgniarka), uznała, że jest bardziej odpowiedzialna za zarządzanie mocjami niż klient (F2K24). W szkole nie uczy się jednak „noszenia masek emocjonalnych", rozdzielenia emocji własnych (własnego ja) i roli zawodowej. Takie zachowania są nabywane poprzez obserwacje.

Nic dziwnego, że większość badanych sformułowała pogląd, że dopiero lata praktyki przynoszą rozwój kompetencji w tej dziedzinie : *Nie, ja absolutnie się tego nie uczyłam, są to generalnie tylko i wyłącznie praktycznie moje umiejętności nabyte* (F7K45). W związku z brakiem szkoleń w tej dziedzinie spora cześć sądzi, że są one zbędne i w zasadzie tylko niektórzy ludzie mają predyspozycje do pracy wymagającej umiejętności emocjonalnych: *To muszą być ludzie dość otwarci, …trzeba w sobie mieć luz, taki luz braku obawy, natomiast reszta przychodzi przez lata* (F8 K62).

Badani zauważają pewnego rodzaju nadzór: *Szefowa co jakiś czas wychodzi na salon i patrzy, ja kto sobie radzi, Przypomina nam, żeby porozmawiać z klientem. Żeby nie było ciszy i żeby klient nie czuł się niezręcznie* (F5K32). Jedna z badanych „szefowych" stwierdziła: że zależy jej na tym by pracownice *były uprzejme i miłe, żeby nie okazywały złości czy niezadowolenia zdenerwowania bądź irytacji, bo one od tego nie są* (F9K40). Ważną rolę w tym, że trzeba kontrolować emocje odgrywa środowisko zawodowe, wypełniające funkcje socjalizacyjne: *Zdarzają się momenty, w których ja czuję spojrzenie koleżanek starszych w pracy …czasami widzę ich dezaprobatę, bo chyba sobie myślą, że ja za dużo sobie pozwalam* (F8K62).

7. Rywalizacja jako nowe zjawisko

Polska kultura nie należy do kultur, gdzie rywalizacja między ludźmi wyraża się wprost i otwarcie (Gestland 2000). Także i środowisko fryzjerów nie werbalizuje wprost problemu rywalizacji i konkurencji. Przeciwnie, w wywiadach podkreślane były elementy dobrego klimatu w salonach, możliwości liczenia na wsparcie współpracowników i przełożonych. Nawet, gdy fryzjerzy nie mają zbyt dużo czasu by rozmawiać miedzy sobą – bo mogłoby to być traktowane jako ignorowanie klientów – to po pracy prowadzą ze sobą rozmowy telefoniczne i uznają, że klimat w pracy jest pozytywny. Gdy czasem rywalizacja ma miejsce i przybiera formy ostentacyjne, przyjmowana jest z niesmakiem. Ogólnie jednak: rywalizacja ma miejsce *przede wszystkim o klienta ale nie bijemy się. Ważne, żeby klient przyszedł* (do salonu – W.K), *to nie jest ważne do kogo on przyjdzie, tak naprawdę, No ale wiadomo, że nam jest miło, jak mamy więcej klientów wybierających* (nas - W.K.), *tak że na pewno jest bój o klienta* (F48 Kbd).

Dostrzegane jest ekonomiczne podłoże rywalizacji o klienta. Moda fryzjerka (25 – latka, stwierdza: *Bo my nie mamy stałej pensji, tylko jesteśmy na procencie. Ile wypracujemy, tyle mamy, no i na zasadzie takiej, że jeżeli koleżanka ma problemy finansowe, no to zabiera jak najwięcej klientów. No i jest tak, że ja potrafię mieć jedną osobę a ona pięć na przykład… I to takich grubszych kart, no wiec…jest rywalizacja* (F38 K25). W istocie więc zabieganie o zarobek i stała klientelę zjawiska rywalizacji nasila, z tym, że przyjmuje to formy pośrednie.

Indywidualna rywalizacja o klientów może być tłumiona lub pobudzana przez właścicieli salonów: *Ona nam wciąż powtarza, że możemy pewną posadę i że nas nie zwolni, bo nam ufa* (F38K25*).* Zdecydowanie jednak właściciele salonów oczekują, aby klimat rywalizacji między pracownikami salonu nie dotarł do świadomości klientów, by pracownicy nie byli na tym tle zdenerwowani czy kłócili się. W rezultacie właściciele salonów wymagają jednoznacznie, by pracownicy wzajemnie się nie krytykowali, by nie podważali

wzajemnie kompetencji zawodowych. Indywidualna rywalizacja o klientów występuje jednak jako zjawisko w salonach sieciowych i przybiera postać organizowanego współzawodnictwa, opartego na planach usług i nagradzania pracowników najbardziej wydajnych: *Jest rywalizacja ale tworzy ją sama firma. Robi tu konkursy dla fryzjerów np. za najlepszą sprzedaż, obrót, itp., To jest samonapędzające się koło* (F21K24). Ta praktyka spotyka się z krytyką respondentów. Salony sieciowe bywają określane jako „fabryki" i „kołchozy".

Bardziej nastawieni na konkurencję są młodsi fryzjerzy: *Teraz to jest duża konkurencja, co jest dobre, bo mobilizuje podążanie do przodu i dokształcania się, do podwyższania kwalifikacji i ćwiczenia, żeby być bardziej profesjonalnym* (F22 M35). Dopuszczona jest natomiast i silnie legitymizowana rywalizacja pośrednia w postaci starań o podnoszenie kwalifikacji i uzyskiwania ich poświadczenia w postaci dyplomów, tytułów i certyfikatów. Udział w pokazach i konkursach także jest zwyczajową formą pokazania klientom wysokiej jakości usług. Ten rodzaj rywalizacji jest uznawany za *faire,* oparty na zdrowych zasadach. Ta zasada *faire* jest deklarowana bardzo wyraźnie: *No jest oczywiste, że każdy chce być lepszy jedna od drugiej różnie, ale to nie jest takie w zasadzie, że po trupach* (FR8 K62) lub *Nie robią sobie krzywdy, nie robią sobie na złość, tylko starają się tak uczyć* (w czasie szkoleń – W.K), *żeby się doskonalić, żeby być lepszym pod tym względem: lepiej coś zrobię, więcej umie, więcej potrafię, niż żeby komuś zrobić krzywdę dlatego, że jestem lepszy* (F3 K44).

Współzawodnictwo między salonami jest bardziej legitymizowane, choć w związku z wyraźną segmentacją tego rynku wszystkie salony zdecydowanie oferują swoje usługi wybranym typom klientów. Podział na salony osiedlowe, przyhotelowe, duże salony w prestiżowych lokalizacjach, salony w centrach handlowych, salony sieciowe zarówno typu McDonalds jak i bardziej prestiżowe, słynne atelier znanych kreatorów oznacza, że konkurencja toczy o rożnych klientów, ze zróżnicowanymi potrzebami i statusem ekonomicznym. Przede wszystkim istnieje bardzo silna animozja między salonami sieciowymi i salonami prowadzonymi indywidualnie przez ich właścicieli. Pracownicy salonów sieciowych podkreślają wysoki standard swoich usług, szczególnie przy tym krytykując salony osiedlowe. Natomiast pracownicy salonów niesieciowych, oceniają, że „sieciówki" nie dostarczają zindywidualizowanych usług.

Generalnie konkurencję między salonami dostrzegają właściciele salonów: *to już chyba pomiędzy dwoma salonami, które są blisko siebie, ale wtedy to polega na tym, ze pracujemy więcej, lepiej, żeby klientki do nas przyszły a nie do tamtego salonu* (F22M35). Szeregowi pracownicy dostrzegają konkurencje, jako coś co od nich słabo zależy: *To szefowie ustalali ceny. Czasami klientka chciałaby wrócić ale cena jest za wysoka* (F20 K24). Duże, znane

salony zabiegają i publiczną widoczność: kompleksowa obsługa prestiżowego konkursu piękności …*nie przeszło u nas bez echa, a wręcz stało się kolejnym bodźcem do dalszego rozwoju, W tej branży m jeśli chce się utrzymać na topie i jeżeli chce się być konkurencyjnym, to trzeba zawsze być na czasie i znać światowe nowinki* (F37K52).

Perspektywa rynkowa – podsumowanie

Niewątpliwie przemiany rynkowe spowodowały, że branża fryzjerska w Polsce znacznie się zmodernizowała. Salony aspirują do nowoczesnego, estetycznego wyglądu, na ścianach wiszą dyplomy potwierdzające tytuły zawodowe i uczestnictwo w szkoleniach, kursach, konkursach. Pojawiły się lepsze kosmetyki i narzędzia pracy, nowe technologie i nowe zabiegi. Na rynek wszedł kapitał zagraniczny a więc także zagraniczne standardy świadczenia usług.

Nie jest to zawód ze szczególnym etosem, tak jak inne artystyczne (Kozek, Kubisa 2010), więc nie zaistniał problem rozpadu etosu pod wpływem mechanizmów rynkowych. Pomimo to zawód zdaje się przetrwał ze swoją misją i tożsamością. Jest postrzegany nadal prze osoby je wykonujące jako cywilizujący pewien aspekt życia społecznego, pomagający ludziom w ich wysiłkach „podobania się".

Wyraźnie w zawodzie silniej niż przed laty obecna jest konkurencja. Liczba salonów wzrosła, wzrosła też konkurencja na poszczególnych segmentach rynku. Widać, że rynek usług się stratyfikuje, wytworzyła się wyraźna elita zawodu. Konkurencja przybrała postać pośrednią: nie jest to wprost „zabieranie sobie" klientów przez niską cenę usługi. Pod wpływem mechanizmów rynkowych i kulturowych jest to współzawodnictwo o klienta ukryte i wyrażone nie wprost: wyższą jakością usług. Ta wyższa jakość usługi ma zabezpieczać nie tylko chęć podnoszenia kwalifikacji i podążanie za innowacjami ale także zaspokojenie potrzeb emocjonalnych klienta, związanych z relaksem, wygodą, uprzejmym traktowaniem, stałością quasi - przyjacielskiej relacji.

Rynek ten jest już silnie zderegulowany: do zawodu można wejść bez długich lat szkolenia, w oparciu o kursy przygotowawcze a pozycję zdobyć poprzez obecność w mediach i dbałość o publiczny wizerunek. Trudno jednak ten rynek nazwać dzikim, bez reguł i standardów (Kozek 2013). Nadal punktem odniesienia są pewne normy zachowań wytworzone w poprzednim systemie instytucjonalnym (Cech Fryzjerów), odnoszące się do modelu kariery oraz relacji z klientami. Nowe instytucje, choć bardziej niż poprzednio napędzają rynek (stowarzyszenia i organizacje sieciowe), także przyczyniają się do wytworzenia standardów usługi.

W zaistniałej sytuacji ewidentnej konkurencji rynkowej powstają nowe problemy humanizacyjne: stres związany z walką o pozycję rynkową, stres dotyczący kwalifikacji, w tym tych nowych (np. radzenie sobie z pracą emocjonalną), oraz stres autoprezentacji w obliczu klienta. Niestety, nie istnieją w tym zawodzie zbiorowe strategie radzenia sobie z tymi problemami.

Bibliografia:

Black P., 2004, *The Beauty Industry: Gender, Culture, Pleasure*, Rutledge, Taylor and Francis Group, New York and London.

Form W., Huber J., A., 1976, *Occupational Power*, [w:] R. Dubin (red.), *Handbook of Work, Organization and Society*, Rand McNally Pub Company, Chicago.

Gesteland R., 2000, *Różnice kulturowe a zachowania w biznesie: marketing, negocjacje i zarządzanie w różnych kulturach*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Hochschild A., 2003, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, Twentieth Anniversary Edition, With a New Afterword, University of California Press, Berkeley, Los Angeles.

Kozek W., 2013, *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwa Naukowe Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.

Kozek W., Kubisa J., 2010, *Polaktor. Aktorzy na rynku pracy*, ZZAP, Warszawa.

Traditional Occupation in New Perspective. Problems of Humanization under Market Forces

Summary

The aim of this paper is to characterize the changes that occur in the so-called traditional occupation under the influence of market forces. The crux of the analysis is the fight of hairdressers not only about maintaining the economic basis of existence, but also of the potential for development. The basis of the research are interviews with dispositions carried out in Warsaw with 50 randomly chosen respondents, including two working with the transgressive body client's.

Key words: hairdressers, self-image of occupation, components of occupational roles, new identities, new institutions, training and carrier promotion, relation to regular client, emotional work, hidden and indirect competition.

Lesław H. Haber
Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Krakowie

Podmiotowość czy przedmiotowość pracownika w nowoczesnych systemach zarządzania firmami

Abstrakt

Humanizacja pracy której jednym z głównych celów było kształtowanie wśród pracowników etosu pracy tak w warstwie ideologicznej jak i pragmatycznej, przechodzi kryzys. Oceniając pierwszą dekadę XXI wieku można stwierdzić, że sytuacjom kryzysowym sprzyja postępująca neoliberalna polityka państw, globalizacja działań gospodarczo-ekonomicznych znajdujących się pod kontrolą hiper-korporacji, dynamiczny rozwój technologii teleinformatycznej jak również modernistyczny relatywizm kształtujący nowe wartości w świadomości społecznej. Kumulacja powyższych zjawisk doprowadza do ewolucyjnych zmian w postaci: nowej gospodarki, nowej technologii, nowych form zarządzania oraz „nowego" pracownika. Dokonujące się zmiany wpływają na znaczne przewartościowania idei humanizacji pracy na rzecz jej instrumentalnych aksjomatów jakimi mogą być subiektywne oceny pracowników interpretujących humanizację pracy z punktu widzenia ich położenia w systemie zarzadzania firmą w wymiarze podmiotowości i przedmiotowości. Stąd celem artykułu będzie zasygnalizowanie następujących kwestii, dotyczących:

- poszukiwania związków pomiędzy ideą humanizacji pracy a nowoczesnymi systemami zarzadzania firmą,
- „portretu" nowego pracownika ery teleinformatycznej i jego potrzeb w zakresie humanizacji pracy,
- wykorzystania instrumentalnych funkcji humanizacji pracy poprzez subiektywne odczucia podmiotowości czy przedmiotowości pracownika w systemach zarządzania firmami.

Zaprezentowana analiza ma swoje empiryczne uzasadnienie w przeprowadzonych w latach 2012-2013 badaniach socjologicznych o sondażowym charakterze wśród pracowników 30 małych, średnich i dużych firm.

Słowa kluczowe: humanizacja pracy, nowoczesne systemy zarzadzania, podmiotowość i przedmiotowość pracownika.

1. Humanizacja pracy a nowoczesne systemy zarządzania firmą

Istota humanizacji pracy opierała się na dwu założeniach: marksistowskiej wizji człowieka wyzwolonego z kapitalistycznego systemu wyzysku oraz kierunku „human relations" propagującego praktyczne działania na

rzecz przystosowania pracowników do systemu organizacyjnego firmy i vice versa. W ten sposób w analizie procesów humanizacji pracy możemy wyróżnić dwa nurty: ideologiczny, związany z rozwojem marksistowskich koncepcji zmian ustrojowych z punktu widzenia położenia klasy robotniczej oraz pragmatyczny – utylitarny, eksponujący praktyczne rozwiązania na rzecz doskonalenia warunków pracy na poziomie firmy, które mają wpływ zarówno na wzrost wydajności jak i zadowolenia samego pracownika. Ten dualizm analityczny w interpretowaniu procesów humanizacji pracy znalazł odbicie w pracach polskich socjologów zajmujących się tą problematyką od lat 60. XX w. do dnia dzisiejszego.

Wśród znaczących pozycji można przytoczyć m.in. koncepcje dwu modeli humanizacji pracy – Juliana Hochfelda, małą i dużą humanizację – Kazimierza Doktóra, makro-humanizację i mikro-humanizację Janusza Sztumskiego czy aspekty makro i mikrostrukturalne Lesława H. Habera (Por. Bsoul 2010: 71-77; Wajda 2011: 18-24).

Znaczny wkład w rozwój humanizacji pracy w Polsce wniósł Wiesław Jędrzycki, założyciel pierwszego nie tylko w Polsce ale również w Europie czasopisma poświęconego problematyce humanizacji pracy. Twórczym kontynuatorem tradycji w wydawaniu „Humanizacji Pracy" jest aktualny redaktor - Danuta Walczak-Duraj. Należy podkreślić, że zasługą Wiesława Jędrzyckiego była popularyzacja w okresie lat 60. - 90. XX w. „Zakładowych Programów Humanizacji Pracy". Było to odwołanie się do utylitarnych funkcji humanizacji pracy poprzez indeksacje konkretnych problemów występujących w przedsiębiorstwach odnoszących się do trzech kategorii: przystosowania warunków pracy do potrzeb pracownika, przystosowanie pracownika do warunków pracy, przystosowanie pracownika do pracownika. Mimo odwołania się do faktycznych trudności z jakimi w problematyce kształtowania warunków pracy z punktu widzenia potrzeb pracowniczych borykało się socjalistyczne przedsiębiorstwo wiele programów miało fasadowy charakter i ze względu na szereg obiektywnych trudności wynikających z tzw. „gospodarki niedoborów" nie było realizowanych.

Transformacja ustrojowa zachodząca w Polsce pod koniec XX wieku – wprowadzenie gospodarki kapitalistycznej znacznie ograniczyło zainteresowanie problematyką humanizacji pracy tak w znaczeniu ideacyjnym jak i użytkowym. Problematyka ta z gestii władz centralnych została delegowana bezpośrednio na poziom firmy – przedsiębiorstwa, pozostawiając swobodę w zakresie decyzji i realizacji działań w zakresie humanizacji pracy. Firmy oczywiście są zainteresowane działaniami na rzecz doskonalenia warunków pracy czy optymalizacji systemów zarządzania pod warunkiem minimalizacji kosztów i maksymalizacji zysków (por. Doktór 2008: 333-335). Biorąc pod uwagę, że aktualne firmy działają w warunkach globalnego kryzysu, wyso-

kiego ryzyka i niepewności co do rozwoju sytuacji na rynku, działania na rzecz poprawy warunków pracy głównie eksponują funkcje pragmatyczne humanizacji pracy przy zupełnym braku zainteresowania dla jej wartości ideacyjnych. Stąd wydaje się niezwykle aktualne pytanie Janusza Sztumskiego – „Czy w XXI wieku idea humanizacji pracy jest nadal aktualna" (Sztumski 2010: 32-37). Osobiście uważam, że filozofia humanizacji pracy jako wyraz szacunku dla pracownika i jego pracy ma znaczenie ponadczasowe, niezależnie od systemu sprawowania władzy, systemu ekonomicznego, rodzaju działalności gospodarczej. Niemniej jej ideacyjna wartość w aktualnych czasach wyczerpała swoje twórcze możliwości wynikające z postępującej od końca XX wieku modernizacji gospodarki, technologii, systemów zarządzania.

Duży wpływ na zmiany w interpretacji humanizacji pracy w sferze makrostrukturalnej miała ewolucja struktury społecznej od społeczeństwa industriaalnego, „brudnej" technologii, ciężkich i niebezpiecznych warunków pracy, biurokratycznego systemu zarządzania do społeczeństwa informacyjnego, „czystej" technologii, sprawnej organizacji, adhokratycznych systemów zarządzania. Nowa sceneria społeczna w wielu wypadkach rozwiązała negatywne kwestie formy i treści pracy wynikające z postulatów humanizacji pracy.

Niemniej wprowadzenie nowych form zatrudnienia, elastycznego czasu pracy, technologii teleinformatycznej, postępującego bezrobocia, zakłócenia równowagi między życiem zawodowym a osobistym rodzi nowe problemy i zagrożenia dla samego pracownika. Tym samym w ocenie swego położenia w przestrzeni organizacyjnej firmy pracownik odwołuje się do swego subiektywnego odczucia roli i znaczenia w procesie pracy i zarządzania. Dlatego posługując się koncepcjami McGregora i R. Likerta proponuję wykorzystać pragmatyczne – użytkowe funkcje humanizacji pracy, odwołując się do subiektywnej oceny warunków pracy przez pracownika poprzez osobiste odczucia podmiotowości i przedmiotowości w systemie zarządzania firmą.

Obiektywnie należy stwierdzić, że nowoczesne systemy zarzadzania firmą bez względu na jej wielkość (małe, średnie, duże) często wykorzystując nowe technologie teleinformatyczne wzmacniają podmiotową rolę pracownika w firmie eksponując takie elementy jak: kreatywność, innowacyjność, samodzielność, przedsiębiorczość itp.

Aktualnie do szczególnie znaczących systemów zarządzania często stosowanych w firmach należą: *benchmarking* zorientowany na analizę konkurencji; *reengineering* – eksponujący znaczenie klienta; *outsourcing* - doskonalący umiejętności współpracy i kooperacji z innymi firmami; *lean management* stale analizujący i racjonalizujący własne struktury organizacyjne; *time based management* w którym szczególnie eksponuje się rolę czasu w tym terminowość – punktualność w wykonywaniu zadań, zleceń klienta

oraz jakość proponowanych usług; *sustainability management* wyznaczający przedsiębiorstwu ciągły i trwały rozwój niezależnie od parametrów makrootoczenia co wzmacnia jego pozycję na konkurencyjnym rynku. Uzupełnieniem działania firmy stanowią rozwiązania sieciowe związane z digitalizacją systemów zarządzania poprzez stosowanie zróżnicowanych programów komputerowych. Często stosowany jest system CRM (*Customer Relationship Management)*. System ten pozwala na szybsze wyszukiwanie potrzebnych danych, podwyższa jakość obsługi kontrahentów, efektywnie zarządza projektami i finansami, i co bardzo ważne, znacznie ułatwia komunikację między pracownikami. Jest bardzo prosty w obsłudze. Rozwiązania te są stosowane zarówno przez duże korporacje jak i firmy z sektora MSP. Program ten jest przydatny zarówno dla pracownika jak i menedżera. Pozwala szczegółowo zaplanować zadania i dzięki temu umożliwia ich wykonanie w krótszym czasie o wysokim stopniu jakości. Wizualizacja umożliwia menedżerom analizę przebiegu pracy. Komputerowy obieg dokumentacji sprawia, że personel ma swobodny dostęp do wszelkich informacji związanych z konkretnym procesem decyzyjnym jak również jest w pełni zorientowany w ważniejszych sprawach firmy i prowadzonej wewnętrznej i zewnętrznej polityce.

Jednocześnie wprowadzanie nowoczesnych systemów zarządzania wraz z procesami digitalizacji stwarza obiektywne przesłanki dla realizacji zasady podmiotowości pracownika w otoczeniu organizacyjnym firmy. W sposób naturalny zostaje rozwiązany jeden z postulatów humanizacji pracy związany z doskonaleniem warunków pracy do potrzeb pracownika.

Nowoczesne zarządzanie wsparte rozwiązaniami sieciowymi z punktu widzenia instrumentalnych funkcji humanizacji pracy wzmacniających podmiotowość pracownika umożliwia:

- szybkie przestawienie zasad organizacji firmy z podejścia funkcjonalnego na podejście procesowe, co wpływa na znaczną elastyczność firmy i szybszą reakcję na popytowo-podażowe sygnały płynące z różnorodnych rynków towarów, usług, produktów w skali kraju i świata. Zwiększa to u pracownika poczucie pewności zatrudnienia i stabilizacji w firmie;
- budowanie zależności służbowych opartych na luźnych strukturach organizacyjnych typu adhokratycznego umożliwiających wykazanie się pracownikom kwalifikacjami, umiejętnościami, innowacyjnością i przedsiębiorczością;
- traktowanie wiedzy i nauki jako niewyczerpalnego zasobu firmy w stosunku do ograniczonych możliwości tradycyjnych zasobów jak: kapitał, ziemia czy infrastruktura surowcowo – techniczna;

- coraz częstsze stosowanie w procesach decyzyjnych nowoczesnych technologii teleinformatycznych umożliwiających włączenie w proces zarządzania firmą szeregowych pracowników;
- sprowadzanie cyklu życia produktu, wyrobu do jednego etapu stałego rozwoju i sukcesu rynkowego, co związane jest z wykorzystaniem innowacyjności i kreatywności pracowniczej w stałym doskonaleniu metod pracy i podnoszeniem jakości produktów, usług, towarów oraz poszerzaniem nowości asortymentowych;
- przyznanie pracownikom dużych uprawnień w zakresie autonomii i samodzielności w pozyskiwaniu jak największego segmentu rynku klienta poprzez wykazywanie atrakcyjności produktów firmy. Również bardzo ważnym są propozycje pracownicze w zakresie minimalizacji kosztów mających wpływ na obniżenie ceny wyrobów;
- zastosowanie i wykorzystanie wykształconych kultur organizacyjnych opartych na własnych tradycjach związanych z normami i etyce postępowania w relacjach pracownicy – management na tyle elastycznych ażeby adoptować bez szkody dla własnych wzorów zachowań odmienne wartości i nawyki pracy związane z procesami globalizacji w zarządzaniu.

Prezentując związki między utylitarną funkcją humanizacji pracy a nowoczesnymi systemami zarządzania starałem się wykazać zmiany, które w opozycji do zarządzania tradycyjnego stwarzają większe przesłanki i możliwości do obiektywnego zaistnienia podmiotowości pracownika. Niemniej zdaje sobie sprawę, że wiele nowych rozwiązań w zakresie zarządzania wpływa również na wzrost odczucia przez pracownika przedmiotowości wykonywanej pracy, często łączonej z procesami alienacyjnymi. Stąd moja wcześniejsza propozycja o charakterze metodologicznym, ażeby stany podmiotowości czy przedmiotowości pracownika w środowisku pracy badać poprzez jego subiektywną ocenę, odczucia własnego położenia i pełnienia roli i pozycji w przestrzeni organizacyjnej firmy.

2. „Nowy" pracownik XXI wieku – wieku globalizacji i technologii teleinformatycznej

Korelując model pracownika z teorią i praktyką humanizacji pracy można stwierdzić postępującą ewolucję poczynając od końca XIX wieku do chwili obecnej w zakresie roli i znaczenia pracownika w procesie pracy jak również warunków pracy. Ewolucja dotyczy zarówno codziennej praktyki procesu pracy wywodzącej się z relacji pracownik -menedżer jak i sylwetki osobowościowej samego pracownika, jego wykształcenia, przygotowania zawodowego, posiadanych kwalifikacji, potrzeby samorealizacji itp.

Początek XX wieku inicjujący tzw. naukowe podejście do zarządzania wg F. Taylora prezentuje relacje służbowe w których pracownik jest określany w kategoriach siły roboczej – ekonomicznej wartości użytkowej podobnie jak narzędzia którymi się posługiwano. Kryzys lat 30. XX w. wykazał, że ten model pracownika i sposób traktowania pracownika przez przedsiębiorców nie wyzwalał aktywności robotników w kierunku przezwyciężania sytuacji kryzysowej firmy.

Druga połowa XX wieku, wsparta koncepcjami m.in.: R. Likerta, D. McGregora, P. Druckera czy M. Amstronga, wprowadza traktowanie pracownika w kategorii zasobu, potencjału firmy poprzez propagowanie nowego stylu zarządzania, którego istota sprowadza się do nowych relacji pracownik – menedżer opartych o zasady zarządzania zasobami ludzkimi. Kanonem postępowania jest partnerskość pracownika w systemach zarzadzania jak również możliwość współuczestnictwa w procesach decyzyjnych, bardzo często mających wpływ na pozycję firmy na konkurencyjnych rynkach.

Niemniej należy stwierdzić, że cały XX wiek to okres rozwoju industrialnego. W strukturze gospodarczej dominują branże przemysłowe: huty, kopalnie, fabryki – zakłady „brudnej" technologii, niebezpiecznych warunków pracy, o kolektywnym charakterze wykonywanych prac, przewagi pracy fizycznej nad umysłową, jednoetatowość pracy, niskich potrzeb pracowniczych, jak również możliwości samorealizacji. Dlatego dla racjonalizacji trudnych warunków pracy jak i potrzeb pracowniczych szczególnie ważnym było eksponowanie etosowych aspektów wykonywanej pracy wynikających z ideowych funkcji humanizacji pracy.

Koniec XX wieku i początek XXI wieku przynosi dalszą, jakościową ewolucję w traktowaniu pracownika w systemach zarządzania, jednocześnie podważając dalsze znaczenie idei humanizacji pracy w nowych warunkach społeczeństwa informacyjnego i technologii teleinformatycznej. W nowych warunkach gospodarczo-ekonomicznych coraz częściej pojawiają się tendencje do traktowania pracowników w kategoriach kapitału społecznego, intelektualnego firmy, ważniejszego od zasobów kapitałowych, rzeczowych, informatycznych itp., ponieważ mających nieskończone możliwości odnawialne i rozwojowe (por. Amstrong 2005). Dlatego projektanci systemów zarządzania potencjałem ludzkim słusznie zwracają uwagę na role managementu w kształtowaniu takich zjawisk w organizacji jak: partnerskie relacje typu podwładny – kierownik, monitorowanie procesów zatrudnienia w tym adaptacji pracowniczej, badanie poziomu satysfakcji pracowniczej z szeroko rozumianych warunków pracy, wyznaczanie ścieżki awansu i kariery, analizę natężenia procesów integracyjnych w zespołach jak również stopnia identyfikacji z firmą. Ważnym poznawczo i aplikacyjnie jest ocena relacji interpersonalnych, atmosfery firmy w kategoriach pozytywnych – negatywnych,

podmiotowych – przedmiotowych przez samych pracowników. Otrzymane wyniki mogą stanowić podstawę dla diagnozowania i prognozowania postaw pracowniczych, a w konsekwencji działań pracowniczych w momencie sytuacji kryzysowych, które mogą zarówno wzmocnić jak i osłabić pozycje firmy na rynku. Należy obiektywnie stwierdzić, że wymienione działania w epoce industrialnej występowały pod postacią „Zakładowych Programów Humanizacji Pracy". Natomiast obecnie, ze względu na dokonującą się transformacje w kierunku społeczeństwa informacyjnego tego typu działania inicjowane przez przedsiębiorców określa się mianem „Zasad etyki pracowniczej", „Społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa", „Etyki w biznesie". Ich faktyczną funkcję trafnie ocenia Danuta Walczak-Duraj: (…) *tendencje do rozwijania rozbudowanych programów etycznych … są zbyt często wykorzystywane przede wszystkim do działań w zakresie marketingu komunikacyjnego, zwłaszcza zaś w zakresie public relations* (Walczak-Duraj 2010: 17).

Jednocześnie podobnie jak okres industrialny miał swój model pracownika tak samo nowy typ społeczeństwa, nowa technologia, nowe zasady zarządzania i organizacji kształtują osobowość „nowego pracownika", reprezentanta społeczeństwa informacyjnego. Na formowanie się nowego modelu pracownika szczególny wpływ posiadają:

- indywidualizacja tożsamości znajdująca potwierdzenie w wykładni P. Druckera „zarządzanie samym sobą" - pracownik sam określa swoje cele i podejmuje decyzje o ich realizacji – dotyczy to również otoczenia pracy;
- konsumpcjonizm jako wartość związana z nowym systemem aksjologicznym – stylem życia, w którym nie tylko chodzi o zaspokajanie potrzeb, ale posiadanie nowych – atrakcyjnych produktów szczególnie z „górnej półki". Wartości materialne przeważają nad wartościami intelektualnymi – nie chodzi o to żeby „być ale mieć". Prestiż pracy wyznaczają posiadanie i zakupione dobra konsumpcyjne;
- przedsiębiorczość – innowacyjność – kreatywność wynikają ze stałej rywalizacji, współzawodnictwa, facylitacji co wyzwala zjawisko „pracoholizmu" – którego celem jest awans, kariera, stabilizacja zawodowa w niepewnych czasach;
- akceptacja ryzyka – niepewność pracy, zatrudnienia, nastawienie na zmienność, ruchliwość wertykalną i horyzontalną, przemieszczanie terytorialne. W świadomości społecznej wg określenia U. Becka pojawia się akceptacja dla „światowej wspólnoty niebezpieczeństwa" (Beck 2002: 348). Ważnym jest projektowanie alternatywnych rozwiązań dotyczących dalszego zatrudnienia wyprzedzającego moment zwolnień;

- profesjonalizm technologiczny związany z permanentnym doskonaleniem swoich umiejętności tak zawodowych jak i intelektualnych. Wyznacznikiem jest perfekcyjność obsługi technologii informatycznej i związane z nią rozwiązania programowe i multimedialne. Ważną komponentą zawodową jest wielospecjalizacja i czas realizacji zadania;
- umiejętności marketingowe w promowaniu swojej osoby, swoich zdolności na konkurencyjnym rynku pracy. Uwzględnianie swoich atutów wynikających z dotychczasowego doświadczenia zawodowego;
- relatywizm aksjologiczny przejawiający się w zmienności systemów wartości, poglądów np. zanikanie wartości związanych z etosem pracy czy kolektywizmu działań na rzecz wartości jednostkowych – indywidualnych kształtujących się pod wpływem najbliższego otoczenia, grup nacisku, grup odniesienia czy indoktrynacji medialnej. Stan ten jest wymuszany lansowaniem modernistycznego ładu i stylu życia w działaniach społecznych w tym również pracowników.

Wymienione elementy wyraźnie różnicują tradycyjne cechy pracownika okresu industrialnego od aktualnego modelu „nowego pracownika". O ile w pierwszym przypadku poprzez działania na rzecz humanizacji pracy następuje instytucjonalne, stałe dostosowywanie warunków pracy do potrzeb pracownika o tyle w drugim pracownik sam jest kreatorem swoich warunków pracy jak również promotorem proponowanych zmian w systemach pracy. Tym bardziej, że są tworzone duże możliwości do samodzielnej działalności gospodarczej w której pracownik przejmuje role przedsiębiorcy. W świadomości „nowego pracownika" istotną rolę odgrywa ocena jego znaczenia w firmie w kategoriach podmiotowości – przedmiotowości niż filozoficzne projekty związane z humanizacją pracy.

3. Podmiotowość – przedmiotowość subiektywna jako indykatywa położenia pracowniczego w systemach zarzadzania firmą

Państwo XXI wieku w swoich koncepcjach neoliberalnych w coraz większym stopniu ogranicza swoje socjalne – opiekuńcze funkcje, delegując je na poziom firmy – przedsiębiorstwa. Stąd idea humanizacji pracy, traci swoje uniwersalne wartości na rzecz pragmatycznych rozwiązań na poziomie zakładu pracy związanych z „humanizowaniem" warunków pracy uzależnionych jedynie od dobrych chęci przedsiębiorców. Przy czym „humanizowanie" bardziej odnosi się do doraźnej racjonalizacji procesu pracy niż rozwijania „etosu pracy" będącego efektem procesu humanizacji pracy.

Istotnym jest jednak jak sami pracownicy oceniają swoje położenie w przestrzeni organizacyjnej firmy; czy w kategoriach pozytywnych – podmiotowości czy negatywnych – przedmiotowości. Jak zaznaczyłem wcze-

śniej, niezależnie od działań „humanizujących" podjętych przez przedsiębiorcę, w społeczeństwie informacyjnym zaistniały obiektywne przesłanki do poprawy warunków pracy oraz podniesienia roli i znaczenia samego pracownika poprzez stosowanie technologii teleinformatycznej, jak również wymienionych wcześniej nowoczesnych systemów zarządzania firmami wspieranymi sieciowymi rozwiązaniami. W wymiarze obiektywnym zastosowane rozwiązania promują podmiotową role pracownika poprzez:

- wolność od ścisłego nadzoru – kontroli umożliwiającej samodzielne podejmowanie decyzji dotyczących własnego stanowiska pracy,
- różnorodność wykonywanej pracy wymagająca podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia umiejętności zgodnie z postępującymi innowacjami technologicznymi,
- „godność warunków pracy" poprzez stałe dostosowanie technicznych, organizacyjnych, ekonomicznych i społecznych aspektów pracy do ambicji i potrzeb pracowniczych,
- ograniczanie monotonii pracy poprzez wielozadaniowość, przemienność pracy jak również wprowadzanie elementów inicjatywy i samodzielności w metodologii wykonywanej pracy.

Wyznacznikami podmiotowości w jego subiektywnym odczuciu jest zanik poczucia alienacji, wzrost znaczenia własnych wartości, świadomości realizacji potrzeb i celów zawodowych i życiowych. Empiryczne badania nad podmiotowością w których ustalono zależność między jej różnymi indykatywami a funkcjonowaniem pracownika w firmie np. podejmowanie decyzji, realizowanie ambicji, wykazywanie inicjatywy i samodzielności wykazały, że firmy w których ważną rolę odegrało osobiste zaangażowanie uczestników i ich inicjatywy funkcjonują lepiej gdy zarządzane są z pozycji „humanizującej", dającej pracownikom duże możliwości samorealizacji i wywierania wpływu na politykę firmy. W tym przypadku przez subiektywnie odczuwaną podmiotowość przez pracownika będziemy określali pełne możliwości wykazania się przez pracownika wiedzą, specjalizacją, przedsiębiorczością, co skutkuje wysokim prestiżem zawodowym i poczuciem sprawstwa. W ten sposób aktualne poczucie podmiotowości w miejsce „etosu pracy" zostaje wprowadzony „etos wiedzy".

Natomiast indykatywem przedmiotowości w subiektywnym odczuciu pracownika będzie w jego ocenie stale wzrastający poziom wymagań w zakresie doskonalenia kwalifikacji i wzrostu aktywności pracowniczej, często przekraczającej granice ludzkich możliwości. Powoduje to, że wykonywana praca staje się antynomią kreatywności i stanowi zagrożenie dla poczucia godności pracownika, tworząc nowe narzędzie wyzysku pracownika, poprzez wymagania stałej dyspozycyjności sprowadza się do jednego z elementów procesu pracy. Wyzysku inspirowanego nie tylko czynnikami ekonomiczny-

mi lecz również osobowościowymi, związanymi z ekstensywnym wykorzystaniem przez pracodawców wiedzy, umiejętności i pomysłowości pracowniczej a w momencie ich wyczerpania pozostawienie pracownika samemu sobie lub zwolnienie go – co przypomina XIX wieczne podłoże zjawisk związanych z alienacją pracy.

Z punktu widzenia dynamiki rozwoju firmy szczególnie w okresie kryzysu istotnym jest znajomość rozkładu pracowniczego pod względem subiektywnych opinii, dotyczących ich położenia podmiotowego lub przedmiotowego w systemie zarzadzania firmą. Wartość tego problemu wynika z faktu, że ocena podmiotowości pracowniczej może stanowić prognozę dla firmy o przetrwaniu sytuacji kryzysowej, natomiast ocena przedmiotowości może być zwiastowaniem jej bankructwa.

Problematyka ta była przedmiotem badań sondażowych za pomocą wywiadu wśród pracowników reprezentujących 30 krakowskich firm w tym 8 dużych, 11 średnich, 11 małych a nawet rodzinnych. Dobór był celowy, wynikający z możliwości dobrowolnego pozyskania pracowników do przeprowadzenia rozmowy- wywiadu. Badania prowadzono w okresie marzec – kwiecień 2013 roku. Struktura demograficzna przedstawiała się następująco: przewagę posiadali mężczyźni (19 osób) nad kobietami (11 osób); średnia wieku mieściła się w przedziale 25-35 lat. Wszyscy mieli wykształcenie średnie zawodowe i techniczne oraz byli studentami III roku studiów zaocznych o specjalności zarządzanie i marketing. Przeciętny staż pracy w danej firmie wahał się w granicach 2-5 lat. Wszyscy byli zatrudnieni na stanowiskach pracowniczych – wykonawczych, m.in. kelnerzy, drukarze, projektanci elewacji, doradcy strategiczni, przedstawiciele handlowi, projektanci stron komputerowych, kasjerzy-fakturzyści, obsługujący klientów, szkoleniowcy, asystenci kierownika działu, administratorzy sieci itp.

Zagadnienia które poruszono w trakcie wywiadu dotyczyły:

- znajomości istoty humanizacji pracy i czy działania z tego zakresu są podejmowane na terenie firmy,
- oceny warunków pracy z punktu widzenia bezpieczeństwa i komfortu wykonywanej pracy,
- zakresu wykonywanych prac i możliwości podejmowania samodzielnych decyzji,
- oceny, czy wykonywana praca jest zgodna z osobistymi zainteresowaniami,
- oceny interpersonalnych relacji z współpracownikami i menedżerami, przedsiębiorcą,
- oceny, czy wykonywana praca jest doceniana przez kierownictwo firmy,

- ogólnej oceny swojego miejsca w strukturze hierarchicznej firmy w kategorii zadowolenia – niezadowolenia.

Dokonując segmentacji firm z których pochodzili respondenci starano się uchwycić, czy ich wielkość (duże, średnie, małe) ma wpływ na różnicowanie się odpowiedzi na poruszane w wywiadach kwestie. Ze względu na ograniczenia wynikające z formuły artykułu zostaną przedstawiona istotne fragmenty otrzymanych wyników z przeprowadzonych badań.

4. Pracownicy z małych firm

W układzie definicyjnym najczęściej za małą firmę uważa się jednostkę zatrudniająca do 50 pracowników i charakteryzującą się jednolitością asortymentową czy jednorodną działalnością jak również jednopoziomowym systemem hierarchicznym w zarządzaniu. Pracownicy z reguły dysponują podobnymi kwalifikacjami i umiejętnościami. Mała firma w konwencji europejskiej zalicza się do sektora MSP i może obejmować mikrofirmy zatrudniające kilka osób. Regułą jest, że małe firmy zatrudniają od kilku do 15 osób. Do tej grupy należą małe firmy w których są zatrudnieni badani. Pochodzą oni między innymi z takich firm jak: hotele, restauracje, zakład poligraficzny, sklepy, magazyny, produkcja konstrukcji metalowych, przedszkola, agencje ubezpieczeniowe. Wiele z tych firm w swojej działalności stosuje technologię teleinformatyczną oraz w realizacji zadań wykorzystuje program typu CRM. Charakterystycznym jest opis pracy jednej z pracownic: (…) *moim kanałem komunikacyjnym z centralą, oddziałem oraz agendami jest Internet. Pisma, dokumenty, polecenia wysyłam drogą elektroniczną. Materiały archiwizuję na płycie CD. Większość prac wykonuję wirtualnie. Łączę się z centralą poprzez sieć. Moim zadaniem jest również aktywne reagowanie na każdorazowe wpływy otoczenia. Muszę się ciągle potwierdzać w stosunku do konkurencji zewnętrznej i wewnętrznej* (Kw. 7, kobieta - 3 lata stażu). Czytając ten opis można sądzić, że dotyczy hiper – nowoczesnej, mega-firmy tymczasem jest on stosowany w małej firmie zatrudniającej około 16 pracowników. Ten sposób działania jest charakterystyczny dla większości małych firm skąd pochodzili badani.

Prezentowane wyniki przeprowadzonych badań będą miały w większym stopniu charakter jakościowy niż ilościowy ze względu na stosunkowo niewielką liczbę badanych – 30 osób jak również stosowaną technikę – kwestionariusz wywiadu. Rozkład ocen i opinii pracowników w stosunku do poruszanej problematyki będzie prezentowany poprzez określenie mniejszość-większość. Oto skrócona analiza otrzymanych wyników.

Badani nie byli w stanie określić, zdefiniować co to jest humanizacja pracy uważając, że: *humanizacja pracy chyba jest w dużych przedsiębiorstwach, korporacjach ale nie w małych firmach* (Kw. 2, mężczyzna, 4 lata

stażu). Niektórzy humanizację pracy łączyli z wprowadzeniem technologii teleinformatycznej *u nas w firmie cały proces jest skomputeryzowany – to chyba jest humanizacja pracy* (Kw. 11, mężczyzna, 1 rok stażu). Można było odnieść wrażenie, że nikt o humanizacji pracy nie słyszał. Tym bardziej, że w ich opinii w firmach nie było żadnych działań, programów związanych z kształtowaniem etycznych zachowań, poprawy warunków pracy, czy społecznej odpowiedzialności biznesu. Zdecydowana większość (8 osób) pozytywnie oceniła warunki wykonywanej pracy: *rzeczą pewną a zarazem istotną jest, że firma sama w sobie bardzo dobrze prosperuje. Pod każdym względem i na każdym kroku wszystko jest perfekcyjnie dopasowane. Zawdzięczamy to na pewno doskonałej polityce prowadzenia tej działalności jak i ludziom, którzy są za to odpowiedzialni* (Kw. 1, mężczyzna, 5 lat stażu). Jednocześnie w wypowiedziach podnoszony był dogodny czas pracy często o charakterze elastycznym jak również wysoki poziom bezpieczeństwa wykonywanych prac. Wśród ocen negatywnych (3 osoby) podkreślano zbyt rygorystyczne przestrzeganie dyscypliny pracy, niezbyt jasne kryteria przyznawania premii czy brak specjalistycznych szkoleń: *pracę można stracić poprzez uzbieranie trzech nagan, natomiast kryteria premii są tak wyśrubowane, że prawie niemożliwe do osiągnięcia* (Kw. 10, kobieta, 2 lata stażu). Podobne zarzuty występowały w kolejnych wypowiedziach niezadowolonych osób z warunków pracy. Niemniej można stwierdzić, że większość przedsiębiorców prowadzących „mały biznes" zwraca uwagę na warunki pracy a nie tylko maksymalizację zysku. Wszyscy badani otrzymali pełne zakresy wykonywanej pracy „Zakresy czynności", „Wykaz obowiązków", „Zadania dla pracownika". Nie było wypadku niezgodności wykonywanych prac z przydzielonym zakresem czynności. Jednocześnie w każdym wypadku zostawiono margines swobody na samodzielne decyzje pracownika zwłaszcza w kontaktach z klientami, kontrahentami, czy hurtowymi odbiorcami.

Dla większości (7 osób) wykonywana praca jest zgodna z osobistymi zainteresowaniami i widzą możliwości stabilizacji zawodowej w danej firmie: *moją przyszłą karierę łączę z firmą „Omega Art.". W przyszłym roku mam wziąć udział w szkoleniu w zakresie tworzenia reklam w studiu DTP. Szkolenie jest ufundowane przez firmę. Jestem jednocześnie zadowolona z mojej pozycji w firmie* (Kw. 3, kobieta, 3 lata stażu). Dla pozostałej grupy – 4 osób obecna praca: *jest wynikiem trudności na rynku pracy i przy pierwszej okazji będą chcieli ją zmienić* (Kw. 6, kobieta, 1 rok stażu) lub*: pracuję bo chcę się nauczyć zawodu – podnieść kwalifikacje i założyć własny biznes* (Kw. 9, mężczyzna, 5 lat stażu). Oceniając uzyskany materiał w tej kwestii można stwierdzić, że praca zgodna z zainteresowaniami wyzwala potrzebę stabilizacji rzeczywistej, natomiast trudna sytuacja na rynku pracy wyzwala stabilizację pozorną, która jest częstym powodem ruchliwości pracowniczej.

W relacjach interpersonalnych w firmie występuje ogólna zgodność co do współpracy z innymi pracownikami. Natomiast relacje z kadrą menedżerską zdaniem mniejszości (4 osób) nie zawsze układają się poprawnie. Zwraca się uwagę na arogancję, brak kompetencji czy faworyzowanie nie zawsze dobrych pracowników. Większość opinii (7 osób) występują oceny dotyczące poprawności relacji z ich kierownikiem w myśl dewizy: *ja jestem od pracy a on jest od kierowania i rozdziału pracy* (Kw. 4, mężczyzna, 2 lata staż). Na podobnym poziomie ilościowym kształtują się wypowiedzi dotyczące doceniania pracownika przez właściciela firmy i kadrę kierowniczą – większość uważa, że jest doceniana (7 osób), mniejszość (4 osoby) ma szereg zastrzeżeń, które są wynikiem niewłaściwych relacji między nimi a managementem firmy.

Traktując zadowolenie – niezadowolenie z wykonywanej pracy, firmy w której pracują jako wskaźnik podmiotowego lub przedmiotowego traktowania pracownika oraz wcześniejszej oceny wykonywanej pracy w firmie można stwierdzić, że w małych firmach zdecydowana większość pracowników (7 osób) uważa się za partnerów pracy w stosunku do właściciela oraz menedżerów. Mniejszość (2 osoby) jest zdecydowanie niezadowolona z wykonywanej pracy i ocena jest bliższa orientacji przedmiotowej. Natomiast jest jeszcze jedna mniejszość (2 osoby) – hybrydowa, która uważa, że pod względem warunków pracy jest bardzo dobrze i ma pełne możliwości wykazania swoich uzdolnień ale w relacjach z kadrą kierowniczą występują często konflikty na tle braku kompetencji i niewłaściwych metod kierowania, ale nie są jeszcze zdecydowani na zwolnienie się z firmy.

5. Pracownicy z średnich firm

Powszechnie przez średnie firmy określa się jednostki prowadzące działalność gospodarczą i zatrudniające od 51 do 200 a nawet 500 pracowników. Aktualnie pod wpływem stosowania technologii digitalnej górna granica zatrudnionych ulega znacznej redukcji. Średnią firmę cechuje wielospecjalizacja poprzez łączenie np. produkcji z handlem, usługami itp. Zatrudniony personel charakteryzuje się zróżnicowanymi kwalifikacjami i kategoriami zawodowymi. Najczęściej występuje dwupoziomowy system zarządzania w którym obok właściciela firmy występują niższe szczeble kierownicze. Średnie firmy należą do sektora MSP. Objęci badaniami pracownicy pochodzą np. z takich firm jak: Global Cosmed Group zatrudniającą 150 osób, „Top-Graf" zatrudniającą 85 pracowników, „Hotel Orient" – zatrudniający 55 osób, „Peek&Cloppenburg" zatrudniający 75 pracowników, „Firma TJX Europe" – zatrudniająca 65 osób. W sumie badani pracownicy pochodzili z 11 firm średniej wielkości.

Prawie wszystkie firmy w swojej działalności wykorzystują technologie teleinformatyczne, natomiast niektóre z nich stosowały nowoczesne metody zarzadzania o charakterze procesowym jak: *benchmarking, reengineering* czy zarządzanie zmianami. Niektóre (3 firmy) wprowadziły programy związane ze „społeczną odpowiedzialnością biznesu". Odpowiedzi tej grupy pracowników prezentuje poniższa analiza.

Na pytanie dotyczące istoty humanizacji pracy żaden z respondentów nie udzielił odpowiedzi wyjaśniającej jej znaczenie. Niektórzy stwierdzili (3 osoby), że: *jest to relikt socjalizmu* (Kw. 20, kobieta, 4-letni staż). W trzech firmach gdzie były realizowane programy „CSR – społeczność, środowisko naturalne, miejsce pracy oraz rynek", „Pasja i kompetencje", „Człowiek we współczesnej technologii" nikt z badanych nie łączył je z programami humanizacji pracy.

Zdecydowana większość 9 osób – pozytywnie oceniło warunki pracy podkreślając: *nowoczesne maszyny drukarki, profesjonalne studio graficzne umożliwiają rozwój firmy i wytwarzanie konkurencyjnych warunków* (Kw. 13, mężczyzna, 5 lat stażu). Podobny komfort pracy występuje w wielu wypowiedziach podkreślając, że: *nowoczesne laboratoria: maszyny pozwalają na wytwarzanie jak najlepszych jakościowo produktów co gwarantuje pewność zatrudnienia pracownikom* (Kw. 17, mężczyzna, 4 lata stażu). Mniejszość (3 osoby) z negatywną oceną warunków pracy łączą się braki oprzyrządowania stanowiska pracy, zmianowy system pracy, jak również częste braki materiałów i półproduktów do realizacji wyznaczonych zadań. Podobnie jak w wypadku małych firm badani w zdecydowanej większości (10 osób potwierdzili, że ich zakres czynności jest zgodny ze wcześniejszymi ustaleniami zadań z pracodawcą lub menedżerem i nawet na stanowiskach o rutynowym charakterze prac jest możliwość podejmowania samodzielnych decyzji.

Duży zakres samodzielności, możliwość szkoleń specjalistycznych jak również realizacja programów doskonalących metody pracy wpływa na większość pozytywnych ocen (10 osób) dotyczących zgodności pracy z osobistymi zainteresowaniami.

Badanych podobnie jak w wypadku respondentów z małych firm różnicują opinie związane z oceną stosunków interpersonalnych. Połowa ocenia pozytywnie stosunki ze współpracownikami (6 osób) podkreślając: życzliwość, lojalność, koleżeństwo. Pozostali (5 osób) eksponują negatywne aspekty jak: egoizm, brak współpracy, konfliktować itp. Natomiast kontakty z kadrą kierowniczą oceniane są na poziomie oficjalnym – zgodnymi z przepisami wynikającymi z ustalonych procedur organizacyjnych (10 osób). Niemniej nikt z badanych nie wyraził swojego krytycznego zdania w stosunku do tych relacji. Z tym wiązała się też sprawiedliwość ocen wykonywanych

prac przez pracowników w stosunku do których żaden z badanych nie wyraził negatywnych opinii.

Badani pytani o subiektywną ocenę swojego zadowolenia lub niezadowolenia z wykonywanej pracy jak również podmiotowego czy przedmiotowego traktowania przez management z reguły w większości wypadków (9 osób) wyraziła opinie pozytywne. Dotyczyło to również kontynuowania zatrudnienia w dotychczasowej firmie. W dwóch wypadkach zostały bardzo wysoko ocenione programy działania firmy na rzecz podnoszenia kwalifikacji i polepszenia warunków pracy niemniej nikt z badanych nie łączył ich z dawnymi programami humanizacji pracy.

6. Pracownicy z dużych firm

Za dużą firmę, korporacje, sieci handlowe uważa się przedsiębiorstwa zatrudniające wg praktyków od 200-500 pracowników w górę. W wypadku hiper – firm, mega – korporacja może to być setki tysięcy a nawet miliony pracowników. Charakterystycznym jest rozbudowany system hierarchiczny jak również wielość specjalizacji i kategorii zawodowych. W zarządzaniu wykorzystuje się najnowsze sieciowe rozwiązania wspierane technologiami teleinformatycznymi np. system HACCP. W firmach tych najczęściej występują różne programy związane z doskonaleniem warunków pracy jak również działalności na rzecz środowiska lokalnego o charakterze rekreacyjnym, ekologicznym, edukacyjnym. Podejmowane działania w formie projektów można by uznać za kontynuowanie dawnych programów humanizacji pracy. Badani pracownicy reprezentowali m.in. takie firmy jak: „Dreesen Frische Kräuter" – zatrudniają 250 pracowników, „Przedsiębiorstwo Budowlane Mitex" – zatrudniające 300 osób, Wytwórnia wyrobów garmażeryjnych „Prima" – zatrudniająca 350 osób, Koreańska firma „D. Y. E" sp. z o. o. – zatrudniająca 671 osób, „Carrefour" – zatrudniający 700 osób oraz „Leroy Merlin" – zatrudniający 750 osób. W sumie z dużych firm pochodziło 8 badanych.

Na pytanie dotyczące idei humanizacji pracy i możliwości jej realizacji pozytywnie odpowiedziała połowa badanych wymieniając konkretne działania podejmowane przez firmę jak: „Filozofia podziału", „Nasz pracownik – perfekcjonistą", „Akademia rozwoju kompetencji", „Kodeks postępowania etycznego" itd. Osoby te również określały definicyjne znaczenie humanizacji pracy jak również możliwości jej realizacji w firmie. Pozostała połowa badanych nie była w stanie określić istoty humanizacji pracy, nic na ten temat nie wiedziała mimo, że ich firma realizowała różnorodne projekty o tym charakterze w których również uczestniczyli badani pracownicy. We wszystkich analizowanych przypadkach związanych z dużymi firmami badani pozytywnie oceniali warunki pracy, łatwość obsługi, pełne bezpieczeństwo, dobre warunki fizyczno-chemiczne pracy. Na potwierdzenie posługiwali się kon-

kretnymi przykładami: „hale są przestronnie zaplanowane, układ stanowisk zapewnia idealną współpracę, klimatyzacja zapewnia odpowiednio dobrą temperaturę zarówno w zimie jak lecie (Kw. 24, mężczyzna – 4 lata stażu).

W podobny sposób wyrażali się o swoich obowiązkach służbowych, które określali jako: *odpowiadające ich kwalifikacjom i zainteresowaniom* (Kw. 30 kobieta – 2 lata stażu). Również stopień odpowiedzialności i samodzielności nawet na najprostszych stanowiskach umożliwia realizacje własnych pomysłów – innowacyjność i kreatywność: ważnym być pomocnym dla klienta: *zwiększać grono klientów poprzez własne zachęcanie do zakupu, zainteresowanie danym odwiedzającym, strać się podchodzić indywidualnie do klienta, skupiać się na swoich zadaniach i wykonując je na wysokim poziomie ma się wiele możliwości na premie lub awans* (Kw. 28, kobieta, 5 lat stażu). Przykład ten wskazuje, że aktualne systemy zarządzania stwarzają możliwości podejmowania decyzji na najniższych stanowiskach w hierarchii organizacyjnej tym samym realizowana jest kiedyś postulowana zasada P. Druckera – „zarządzania poprzez cele".

We wszystkich firmach skąd pochodzili badani był rozbudowany system awansu tak hierarchicznego jak i pieniężnego. Niezależnie od systemu awansu w firmach istniały rozbudowane działania motywacyjne zarówno o charakterze „twardym" jak i „miękkim". System szkoleń umożliwia stałe podnoszenie kwalifikacji. Biorąc pod uwagę wymierne działania prawie wszyscy pracownicy (6 osób) oceniają wykonywaną pracę w kategorii osobistych zainteresowań i przewidują pełną stabilizację zawodową w danej firmie.

Nieliczni badani (2 osoby) wyraziły niezadowolenie ze współpracy tak z kolegami jak i menedżerami podkreślając chęć rywalizacji czy stronniczość menedżerów którzy: *nagradzają swoich ulubieńców, bądź też osoby z którymi mają bliższy kontakt – nie zawsze sposoby traktowania pracowników są sprawiedliwe* (Kw. 26 mężczyzna – 3 lata stażu). Pozostali pracownicy – większość nie wnosili żadnych negatywnych uwag do przebiegu ich współpracy z innymi pracownikami jak również kierownikami. Zdecydowana większość (6 osób) łączy dobre stosunki z kierownikami, ich obiektywizm oraz pomoc w sytuacjach trudnych z zadowoleniem z wykonywanej pracy jak również poczuciem pełnego partnerstwa we wzajemnych relacjach. Tym samym oceniają swoją pozycje w firmie w kategoriach podmiotowości czyli pełnej realizacji potrzeby samorealizacji w danej firmie.

Reasumując otrzymane wyniki można stwierdzić występowanie pewnych podobieństw w zakresie oceny znajomości problematyki humanizacji pracy – a raczej nieznajomości, pozytywne oceny warunków pracy, relacji pracowniczych, brak projektów z zakresu etycznych aspektów pracy między firmami małymi i średnimi tzn. należącymi do sektora MSP. Duże firmy jako

organizacje typowo formalne mają całe pakiety projektów związanych ze „społeczną odpowiedzialnością biznesu" które w jakimś stopniu są realizowane co pozytywnie oceniają sami pracownicy. Zastanawiającym jest duża grupa pracowników (22 osoby) którzy bez względu na wielkość firmy oceniają swoją pozycje w systemie hierarchicznym firmy w kategoriach podmiotowości. Dotyczy to również pracowników wykonujących najprostsze prace. Kwestią badawczą jest na ile ocena podmiotowości wynika z faktycznie pozytywnych warunków firmy, a na ile z kryzysowej sytuacji na rynku pracy. Niezadowolenie z relacji interpersonalnych w układzie pracownicy, kierownicy, brak możliwości rozwoju własnych zainteresowań, ograniczone kompetencje i brak samodzielności w procesie decyzyjnym są najczęstszym powodem poczucia przedmiotowości wśród stosunkowo nielicznej (8 osób) grupy pracowników. Przeprowadzone badania wykazały, że stosowanie technologii teleinformatycznych, nowoczesnych systemów zarzadzania w znaczący sposób wpływa na poprawne warunki pracy, które dostrzegają sami pracownicy nie tyle łącząc je z procesami humanizacji pracy ile z własną oceną położenia społecznego w przestrzeni hierarchicznej firmy w kategoriach podmiotowości i przedmiotowości.

Refleksje końcowe

Sondażowe wyniki badań w postaci wywiadów na stosunkowo niewielkiej grupie pracowników reprezentujących małe – średnie- duże firmy pozwoliły na kilka refleksji diagnozowalnych o osobistym charakterze. Uważam, że humanizacja pracy jako określony prąd intelektualny w XXI wieku wyczerpała swoje możliwości twórcze i użytkowe. Składają się na to czynniki obiektywne i subiektywne.

Do czynników obiektywnych ograniczających role humanizacji pracy w jej ideowym i utylitarnym znaczeniu m.in. zaliczyłbym:

- ewolucję struktur społecznych od społeczeństwa industrialnego do społeczeństwa informacyjnego, co wnosi nową jakość w stosunkach pracy poprzez nowe kategorie zawodowe, nowe formy zatrudnienia, elastyczny czas pracy, nową aksjologię pracy itp.,
- neoliberalną politykę państwa, która ogranicza swoje funkcje socjalne przekazując je na poziom przedsiębiorców – pracodawców. Humanizacja pracy nie jest projektem leżącym w gestii państwowych instytucji,
- zmiany w technologii wykonywanej pracy – przejście z technologii industrialnej – maszynowej „brudnej", często niebezpiecznej do technologii teleinformatycznej „czystej", zabezpieczającej dobre warunki pracy dla prac indywidualnych, grupowych czy całego personelu firmy,

- postępujący proces globalizacji w upowszechnianiu nowoczesnych systemów zarządzania nastawionych na konkurencję i maksymalne pozyskiwanie klientów, hurtowych odbiorców czy nowych kontrahentów. W systemach tych istotna rolę odgrywają szeregowi pracownicy, stąd stwarza się warunki dla kreowania ich innowacyjności, przedsiębiorczości, samorealizacji. W krańcowych wypadkach można to określić w kategorii „wyzysku intelektualnego" pracownika,
- „nową" jakość pracownika – społeczeństwa informacyjnego w stosunku do pracownika epoki industrialnej. Związane jest to ze zmianami samego charakteru pracy, przyjętej organizacji w stosunku do wykonywanej pracy w kategoriach kolektywizmu czy indywidualizmu, zmiana „brudnych" warunków pracy na „czyste" technologie teleinformatyczne, czy ewolucja wartości z „etosu pracy" na „etos wiedzy".

Indeksacja dokonujących się zmian w XXI wieku wyraźnie wskazuje, że postulaty wynikające z założeń humanizacji pracy sformułowane w XX wieku zostały zrealizowane stąd brak zainteresowania wśród badanych pracowników.

Do czynników subiektywnych świadczących o zaniku zapotrzebowania na działalność związaną z humanizacją pracy zaliczyłbym brak zainteresowania dla tych projektów ze strony samych pracowników. Przeprowadzone badania wykazały że:

- pracownicy firm z sektora MSP nie są zainteresowani w projektach związanych z humanizacją pracy, uważając że pracodawca zapewnia im właściwe warunki pracy;
- pewna identyfikacja projektów z zakresu humanizacji pracy występuje na poziomie dużej firmy. Niemniej nie wszyscy pracownicy są zorientowani, że są to działania z zakresu humanizacji pracy;
- pracownicy krytycznie odnoszą się nie tylko do warunków pracy, monotonii pracy, rutyny czy dyspozycyjności ale także relacji interpersonalnych tak w układzie pracowniczym jak i menedżerskim;
- pracownicy cenią sobie swoje osobiste odczucia związane z wykonywaną pracą w kategoriach zadowolenia i niezadowolenia, podmiotowości i przedmiotowości i tym są głównie zainteresowani traktując humanizację pracy w kategoriach abstrakcyjnych pojęć.

Kończąc pragnę zaznaczyć, że wynikające wnioski nie pretendują do szerszej generalizacji ze względu na małą liczebność badanych. Mają jedynie pewną wartość diagnostyczną, dotyczącą opinii i ocen pewnych grup pracowniczych wobec kontynuacji idei humanizacji pracy w XXI wieku. Niemniej zasygnalizowane problemy mogą stanowić inspiracje badawczą do

przeprowadzenia ogólnopolskich badań na reprezentatywnej próbie pracowników pochodzących z małych – średnich i dużych firm.

Bibliografia:

Amstrong M., 2005, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.

Beck U., 2002, *Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Scholar, Warszawa.

Bsoul M., 2010, *Humanizacja pracy w świetle socjologii*, [w:] F. Bylok (red.), *Humanizacja w procesach zarządzania*, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa.

Doktór K., 2008, *Przedsiębiorstwo* [w:] S. Banaszak, K. Doktór (red.), *Problemy socjologii gospodarki*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Komunikacji i Zarządzania, Poznań.

Sztumski J., 2010, *Czy idea humanizacji pracy jest nadal aktualna*, [w:] F. Bylok, J. Kołodziejski (red.), *Humanizacja w procesie zarządzania*, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej,

Wajda Augustyn, 2011, *Rola pracy w życiu człowieka w perspektywie historycznej – jej humanizacja i wypalenie zawodowe,* „Humanizacja Pracy", nr 6 (264).

Walczak-Duraj Danuta, 2010, *Humanizowanie pracy w okresach kryzysowych*, [w:] F. Bylok, J. Kołodziejski (red.), *Humanizacja w procesach zarządzania*, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa.

Worker's Exclusion and Empowerment in Modern Corporate Management Systems

Summary

The humanization of work whose main goal is shape the work ethos among worker's, both in ideological and pragmatic dimensions, is in crisis. When estimating the first decade of the 21st century, we can state that the crisis situations are supported by the expansive neo-liberal policies of states, globalization of economic actions controlled by hyper-corporations, and dynamic development of IT technologies, as well as the modernistic relativism that creates new values in social awareness.

The concentration of those phenomena leads to evolutionary changes in such conceptions as new economy, new technology, new management methods, and "new" worker. Those changes influence considerable re-evaluation of the humanization of work conceptions rather in favour of such its instrumental axioms as the subjective evaluations on the part of the workers who interpret the humanization of work from the viewpoint of their position

within the corporate power structure, in the dimensions of exclusion and empowerment. For that reason, the goal of my paper will be to mention the following issues:

- search of relationships between the humanization of work conception and modern corporate management systems;
- a "portrait" of the new worker of the IT era and the description of his needs in the area of the humanization of work;
- the use of the instrumental functions of the humanization of work through subjective feelings of the worker's empowerment or exclusion in corporate management systems.

The analysis presented in the paper finds its empirical evidence in the sociological survey studies conducted in 2012-13 among the workers of thirty small, medium-sized and large enterprises.

Key words: humanization of work, modern corporate management systems, worker's exclusion and empowerment.

Wiesław Gonciarski
Wojskowa Akademia Techniczna

Technologies numériques et capital humain des organisations

Résumé

Technologies numeriques (technologies de l'information et de la communication) offrent de nombreuses nouvelles possibilités d'amélioration de divers aspects de la vie organisationnelle. Elles affectent à la fois la management interne des organisations, ainsi que l'élaboration des relations extérieures. Cet article tente l'analyse des relations entre les technologies numeriques et le capital humain de l'organisation. L'auteur essaie de prouver que la technologies numériques ont le potentiel d'augmenter le capital humain de l'organisation. Tout d'abord, elles soutiennent ou reprennent plusieurs tâches de routine à faible valeur ajoutée et permettent de mieux cibler les activités du personnel sur une création ingénieuse des valeurs. Elles augmentent la productivité de travaille, aident les professionnels de capital humain et les gestionnaires des ressources humaines dans le processus décisionnel et, par conséquent, permettent d'atteindre une plus grande efficacité au niveau de l'organisation dans son ensemble. Elles permettent une réduction de l'activité physique, et en même temps permettent de renforcer la sécurité et d'en accroître sensiblement l'efficacité.

Toutefois, pour d'obtenir des effets de synergie dans les relations entre la technologie, les employés et le marché, il est nécessaire de procéder à un changement structurel adéquat différent de l'approche précédent au capital humain.

Mots-clés: le management, le capital humain, la technologie numérique, la gestion.

Introduction

Les deux dernières décennies constituent une période d'un développement extrêmement rapide des technologies de l'information et de la communication. Ces technologies offrent de nombreuses nouvelles possibilités d'amélioration de divers aspects de la vie organisationnelle. Elles affectent à la fois la gestion interne des organisations, ainsi que l'élaboration des relations extérieures.

L'objet des considérations formulées dans le présent article est l'impact des technologies numériques sur le capital humain de l'organisation. Le présentation de cette question exige la présentation des solutions technologiques et de leur potentiel. D'autre part, il faut analyser la nature et la

complexité des processus que nous appelons « la gestion du capital humain» » (HCM). L'ensemble doit être présenté en termes de relations et d'interactions. Comme il s'ensuit, le sujet est vaste et présente plusieurs aspects, de plus, il est ambigu et souvent controversé.

Les principales hypothèses que nous essaierons de vérifier ici, sont les avis suivants de l'auteur :

1. Les technologies numériques disposant d'un potentiel permettant d'augmenter la valeur du capital humain de l'organisation,

2. L'utilisation du potentiel positif des technologies de l'information dans l'organisation nécessite des transformations dans l'approche des différents aspects de la gestion,

3. La mise en œuvre de solutions informatiques modernes peut entraîner une plus grade humanisation du travail.

L'analyse des relations entre la technologie et le capital humain conduit à adopter certaines hypothèses méthodologiques. À savoir, le point de départ de la discussion est l'idée que la technologie doit être considérée comme une base d'outillage pour les activités humaines dans le cadre de la gestion au sens large. De cette façon, nous rejetons l'hypothèse d'un déterminisme technologique supposant que l'homme est dépendant de la technologie, comment l'a bien exprimé M. Castells, en déclarant que : *La technologie ne détermine pas la société, elle l'incarne* (Castells 2007: 22). Cependant, cela ne change rien au fait que les relations entre la technologie et les êtres humains sont extrêmement complexes, ce que l'on observe dans une boucle spécifique de rétroaction (Zacher 2012: 288). En conséquence, cela conduit à des observations assez paradoxales selon lesquelles la technique (en particulier les technologies de l'information) est actuellement aussi naturelle que la nature, ce qui fait que, malgré tout, nous en sommes dépendants dans une certaine mesure, de même qu'elle dépend de nous (Kiepas 2013: 138). Dans cette situation, il semble que l'on peut partager le point de vue de Y. Benkler qui rejette le déterminisme technologique et admet que même si la technologie ne détermine pas les paramètres spécifiques de l'activité humaine, elle permet et facilite le développement de certaines activités et, simultanément, empêche ou rend impossible le développement d'autres activités (Benkler 2008: 138). J. Girin note également que, dans diverses analyses portant sur la complexité du système économique moderne, les individus sont considérés comme des acteurs qui sont les principaux facteurs qui perturbent le fonctionnement des organisations. Cependant, même dans les systèmes chaotiques, le facteur humain peut les maîtriser en les contrôlant de sorte qu'il n'y ait pas d'entropie. Autrement dit, ce sont les êtres humains qui contrôlent les systèmes techniques (Girin 2012: 33-35). L'observation et

l'analyse des activités menées dans différents types d'organisations semblent confirmer pleinement les opinions mentionnées ci-dessus.

1. Technologies de l'information et de la communication dans le gestion des organisations

Les technologies de l'information et de la communication (***I****nformation and* ***C****ommunication* ***T****echnologies*) est un terme utilisé pour décrire les solutions qui combinent les technologies informatiques et les technologies des télécommunications. Sans entrer dans les complexités techniques et technologiques, l'on peut supposer que ce terme doit s'appliquer aux différents technologies informatiques et aux technologies des télécommunications qui utilisent les logiciels appropriés et fonctionnent habituellement en réseau. Depuis un certain temps, dans la plupart des cas, ces technologies utilisent des solutions basées sur une génération et traitement numériques des signaux, ce qui fait qu'elles est aussi désignées par le terme « technologies numériques »1 ou bien, en raison de l'application essentielle, des technologies de l'information.

D'un point de vue technique, ces technologies comprennent le matériel (hardware), les logiciels (software) et les réseaux (network) qui permettent de connecter une variété d'appareils dans un système.

Au cours des dernières années, des changements majeurs se sont produits en ce qui concerne l'équipement utilisé dans les applications professionnelles ainsi que pour des fins privées. Les ordinateurs professionnels (*mainframe*) et personnels (*personal computer*) sont toujours des éléments importants des technologies de l'information et de la communication, mais actuellement ils sont de plus en plus souvent remplacés ou complétés par des systèmes embarqués (*embedded) et par des* ordinateurs portables, smartphones ou tablettes. La popularité de ces derniers dispositifs croît de plus en plus avec le développement de plateformes de communication mobile, avec l'augmentation des possibilités de transmission de gros paquets de données et avec la réduction des frais de l'accès à Internet. Du point de vue de la gestion, sont importants également les dispositifs utilisant la technologie numérique tels que : systèmes de surveillance, systèmes GPS, robots, écrans muraux de grandes dimensions (y compris les dispositifs 3D), imprimantes 3D, simulateurs, dispositifs miniaturisés de surveillance permanente de la santé, dispositifs haptiques (permettant la perception physique de structures virtuelles), dispositifs nanoélectroniques, de même que papier électronique ou lunettes Internet.

[1] Dans le présent article, les termes « technologies de l'information et de la communication » et « technologies numériques » seront utilisés indifféremment.

Des changements aussi importants concernent les **logiciels** sans quoi les réseau et les dispositifs n'auraient pas pu étendre leurs applications. Comme le fait remarquer judicieusement W. Szpringer, par exemple, le développement d'une nouvelle génération d'Internet, appelée « Web 2.0 » se produit grâce à la simplicité des logiciels qui permettent à un internaute moyen de publier ses propres contenus sur le Web (Szpringer 2008: 88-92). Évidemment, des changements extrêmement profonds se sont produits sur le marché des logiciels professionnels, les raisons en sont en particulier :

1) une possibilité de traitement d'énormes quantités de données, dites « Big Data » (Brynjolfsson 2013 : 44-46);
2) l'exploitation de très grandes bases de données et la recherche des relations et des corrélations (Hey 2011: 118-120);
3) l'utilisation du modèle de traitement dans le nuage (*cloud comupting*) (McAfee 2012: 118-121; Mateos, Rosenberg 2011: 26-33);
4) le développement de logiciels d'analyse sémantique qui permettent de créer des procédures d'inférence efficaces (Flasiński 2011: 97-100);
5) l'introduction de logiciels permettant l'analyse de données non structurées (Lula 2013);
6) l'utilisation des logiciels biométriques (Pradeep 2011: 25-26);
7) le développement des logiciels spécialisés dédiés aux fonctions organisationnelles particulières (p. ex. dans la logistique et dans la gestion des ressources humaines).

Le troisième élément du système synergique des réseaux numériques sont les réseaux, en particulier :

- les réseaux internes des organisations, dites intranets,
- les réseaux reliant les différents organisations. à savoir extranets,
- le réseau mondial appelé Internet.

Ces derniers temps, de grands changements se sont produits dans leur fonctionnement, ce qui est lié principalement à une bande passante accrue et, en particulier, au développement de l'Internet haut débit. L'Internet lui-même a changé : basé initialement sur la technologie WWW utilisant une communication assez unidirectionnelle il s'est transformé dans la première décennie du XXIe siècle en Web 2.0, à savoir un réseau interactif utilisant les nouvelles technologies et profitant de l'activité des différents participants. Une particularité d'applications Web 2.0 – comme notent J-C Mielnik et E. Felix – est que les destinataires du contenu généré dans le réseau en sont également des auteurs (Mielnik, Felix 2008: 41). Cette nouvelle version d'Internet vivant est créée particulièrement au moyen des applications telles que (Gonciarski 2012: 17): moteurs de recherche, portails sociaux, systèmes Wiki, blogs et microblogs, messageries instantanées et pages Web interactives créées par les utilisateurs.

Les technologies de l'information et de la communication créent des opportunités de transformer pratiquement tous les aspects de la vie organisationnelle. Elles permettent une réduction de l'activité physique, et en même temps permettent de renforcer la sécurité et d'en accroître sensiblement l'efficacité. On notera cependant que certains experts critiquent les solutions actuelles basées sur la technologie IT, en désignant les conditions actuelles de travail – comme le fait D. Cohen – comme « néostakhanovistes ». L'auteur en question souligne également que les technologies ne sont pas suffisantes pour rendre automatiquement le travail humain plus productif et que les résultats souhaités exigent une révolution dans les organisations (Cohen 2006: 28). Les manifestations de cette révolution sont de plus en plus visibles dans les entreprises gérées d'une façon moderne qui sont parfois désignées comme « Organisations 2.0 » (Michel 2010: 22-27). Dans les organisations de ce type, l'objectif des technologies de l'information et de la communication est non seulement l'efficacité, elle doivent également être utiles aux travailleurs dans plusieurs champs et dimensions, y compris – ce qui peut sembler paradoxal – l'humanisation du travail au sens large.

2. Certains aspects du capital humain

L'analyse des relations entre la technologie numérique et le capital humain exige la définition de ce terme. Cela est d'autant plus important que le capital humain est un terme qui est compris de façon très différente, par conséquent il peut être défini de différentes façons (Jamka 2011: 142-146). Dans cet article, nous admettons que : *Le capital humain des organisations inclut toutes les propriétés et les caractéristiques spécifiques matérialisés dans les employés (connaissances, compétences, aptitudes, santé, motivation) qui ont une valeur spécifique et constituent une source de revenus futurs pour l'employé, étant le propriétaire du capital humain, et pour organisation qui utilise ce capital suivant les conditions définies* (Król 2006: 97). Ces avantages, souvent désignés comme une valeur ajoutée, sont atteints avant tout grâce aux talents uniques des employés, en particulier à leur haute performance, productivité, flexibilité, innovation et capacité de fournir aux clients des services au plus haut niveau possible. Cela fait que les individus jouent un rôle clé dans le processus de création de l'avantage concurrentiel des organisations (Baron, Armstrong 2008: 39). En particulier, ils sont décisifs en ce qui concerne l'augmentation de l'efficacité, sont une source de créativité et d'innovation, de plus, ils constituent un ressource difficile à imiter (Pocztowski 2012: 265).

Dans la théorie de gestion, le prototype du terme « capital humain » est le terme « ressources humaines » qui est associé avec un traitement instrumental de l'individu dans l'organisation. Dans la théorie et la pratique

de la gestion moderne, la transition au niveau du capital humain constitue un changement radical qui fait que l'employé devient le sujet et non pas de l'objet de la gestion. Comme l'a souligné J-P. Mongrand, une preuve sûre des transformations dans l'approche du capital humain est l'abandon du terme « responsable du personnel » en faveur du « Directeur du Développement des Compétences ». Ce nom indique clairement les valeurs clés qui doivent être associées à ce poste, à savoir que la gestion du développement des employés et un renforcement efficace des connaissances et du savoir-faire (Mongrand 2001: 192).

L'utilisation du terme « capital humain » souligne l'importance de la valeur ajoutée générée par les individus dans les organisations. Simultanément, ce terme implique que les employés sont extrêmement précieux pour l'organisation et il vaut la peine d'investir en eux (Baran, Armstrong 2008: 22). Par conséquent, l'art de gestion moderne des employés consiste à développer et à accroître leur valeur. Cela est avantageux à la fois pour l'organisation et pour les travailleurs eux-mêmes, de même que pour la société entière (Brilman, Harard 2011: 439).

Il convient également de souligner que l'objectif de l'utilisation du terme « capital humain » n'est pas de le comparer au capital matériel ou financier. Les individus, qui sont des éléments évidents de ce capital, en font une structure spéciale. Cependant, la spécificité du « capital humain » n'exclut pas la possibilité de le gérer bien que, sans aucun doute, elle fasse que cette activité doive être réalisée d'une autre manière que par exemple, pour le capital matériel ou financier.

Simultanément, il convient de noter que, bien que l'homme soit un sujet qui doit être apprécié, du point de vue du capital - même sans recherche approfondie - l'on peut constater que la valeur du capital humain peut avoir des significations différentes selon le type d'organisation. Une importance particulière à la capitale - comme l'a noté J-P. Mongrand - résulte des attentes créés par les sociétés de « nouvelle économie » dont le succès dépend en grande mesure des talents des employés, de leurs compétences et de leur connaissances (Mongrand 2001: 178). La vraie valeur du capital humain est déterminée par sa capacité d'assurer les compétences clés à la société afin d'obtenir un avantage concurrentiel. Toutefois, cette valeur doit toujours être mise en relation avec la stratégie d'entreprise prévue ou mise en œuvre (Koprowicz 2007: 133). Il s'ensuit que les organisations ont deux possibilités opposées : (1) sélectionner les personnes en fonction d'une stratégie spécifique ou (2) construire une stratégie qui puisse mettre en valeur le capital humain existant.

3. Nouvelle solutions des technologies numériques pouvant augmenter la valeur du capital humain

La technologie numérique (TN) offre la possibilité d'augmenter la valeur du capital humain à des degrés divers et sous formes également diverses. Si nous voulons indiquer les solutions déjà relativement bien connues relatives à ses utilisations dans les domaines liés directement aux individus, nous verrons qu'elle permet ou au moins facilite considérablement les nouvelles solutions telles que : travail flexible, location de main d'œuvre, externalisation et délocalisation des fonctions RH, télétravail, enseignement par voie électronique, etc. Ces solutions sont bénéfiques en termes d'efficacité de l'organisation et, dans nombreux cas, elles sont également bénéfiques pour les employés. Cependant, cela ne signifie pas que ce sont des solution idéales.

La gestion du capital humain (GCH) englobe les activités qui sont comprises et définies de différentes façons. A. Baron et M. Armstrong admettent que : *L'essence du HCM est d'acquérir, analyser et communiquer les données qui façonnent les décisions stratégiques à valeur ajoutée et celles relatives aux investissements et à l'opération dans le domaine de la gestion des ressources humaines au niveau organisationnel et opérationnel dans le travail des cadres hiérarchiques* (Baron, Armstrong 2008: 33). Dans ce sens de la GCH, on peut admettre que les technologies de l'information et de la communication sont extrêmement utiles et, dans certains cas, certaines activités ne peuvent être exercées qu'à l'aide de ces technologies.

Dans le même temps, il convient de noter que la GCH prend actuellement une nouvelle signification par rapport aux solutions liées à l'économie industrielle. Par exemple, selon M. Juchnowicz, la gestion moderne qui prend la direction vers la création des valeurs en réseau - met l'accent sur la nécessité d'un développement permanent en tant que la méthode la plus importante de la formation du capital humain dans les organisations. Cependant, il est également important d'acquérir et de façonner l'engagement et d'utiliser les connaissances (Juchnowicz 2007: 20-21).

Dans chacune des zones technologiques susmentionnées de la GRH, la technologie peut être utilisée de différentes manières et peut supporter les actions qui visent à augmenter la valeur de l'organisation elle-même. M. Branine, professeur à University of Abertay, attire l'attention sur l'évolution et les solutions d'amélioration continue des solutions fonctionnant sous le nom de *Système d'information de gestion des ressources humaines* (SIRH). SIRH est un moyen informatique pour collecter, stocker, analyser, transférer, valider la cohérence des données et diffuser les informations sur les ressources humaines et sur les activités relatives à la gestion du personnel entreprises par l'organisation. Il s'agit d'un système intégré constitué

d'éléments interactifs qui sont utilisés pour gérer les ressources humaines dans l'organisation. Actuellement, elle comprend les applications telles que la sélection des employés et service d'emploi, paie, allocations de retraite, formation et prévision, développement de carrière, suivi des droits de propriété et évaluation des performances. Ces applications augmentent la productivité de la gestion des ressources humaines, aident les professionnels des RH et les gestionnaires des ressources humaines dans le processus décisionnel et, par conséquent, permettent d'atteindre une plus grande efficacité au niveau de l'organisation dans son ensemble (Branine 2012: 111-114). Les systèmes HRM qui sont bureaucratiques et forcent les employés de s'occuper de la paperasserie sont improductifs (Mead, Andrews 2011: 434), par conséquent, les technologues numériques aident à limiter ce manque d'efficacité.

Actuellement, une hyperconcurrence au niveau des connaissances signifie que les organisations doivent sélectionner les employés de plus en plus soigneusement et investir dans leur développement. De nombreuses entreprises (p. ex. Google, Best Buy, Sysco) utilisent de plus en plus souvent des méthodes sophistiquées d'analyse des données sur les employés pour accroître leur avantage concurrentiel. Pour cela, des méthodes analytiques sont utilisées, y compris les méthodes biométriques, les méthodes en question utilisant évidemment les technologies numériques. À titre d'exemple, les possibilités de tests biométriques sont telles que l'équipe de football AC Milan vérifie 60 mille points sur le joueur dans le registre de données avant la conclusion du contrat (Davenport, Harris, Shapiro 2011: 95-96). Bien sûr, cet exemple est assez éloignée des besoins et des capacités d'une organisation moyenne mais il montre le potentiel que la technologie offre déjà aujourd'hui.

Pour répondre aux défis d'aujourd'hui, de nombreuses activités dans le domaine des fonctions RH ont été automatisés et sont effectuées sans papier. Cela permet de réduire les coûts et d'externaliser certaines fonctions. L'objectif de ces projets est de concentrer l'attention sur l'essentiel. E-HRM (e-Humain Resource Management) comprend les solutions qui utilisent les possibilités actuelles des technologies de l'information et de la communication afin de permettre d'augmenter l'efficacité des tâches administratives. Grâce à cela. il est possible d'allouer davantage de ressources pour le recrutement, le développement des compétences, la création de motivation et le dialogue social (Autissier, Bensebaa, Boudier 2008: 285-286). L'utilisation de systèmes informatiques d'assistance aux RH conduit à l'augmentation des connaissances du personnel RH et des gestionnaires hiérarchiques. Cependant, il ne faut pas oublier que l'automatisation des processus RH est coûteuse et difficile à mettre en place, ce qui exige une gestion compétente de cette transformation. Parmi les nombreuses activités

dans le domaine de la gestion du capital humain, la technologie numérique peut être utilisé dans les processus suivants (Brilman, Herard 2011: 469-470):

1. Gestion générale du personnel, en particulier la gestion des données administratives.
2. Calculs de la paie et d'autres allocations.
3. Mise en œuvre des principes éthiques, normes légales, codes d'organisation afin de créer une culture d'entreprise commune.
4. Évaluation des employés et gestion des performances.
5. Gestion des processus de recrutement interne.
6. Gestion du recrutement et de sélection externe.
7. Élaboration des descriptions des postes de travail.
8. La planification des effectifs, développement des carrières et des compétences et plans de succession,
9. La formations : plans de formation, programmes, enregistrement, enseignement par voie électronique..
10. Suivi de la santé de employés et de la sécurité du travail,
11. Retraites et fonds de pension,
12. Épargne salariale, propriété d'actions et d'options d'achat.
13. Assistance aux gestionnaires et aux employés sur l'intranet , en particulier en ce qui concerne l'accès aux données personnelles.

La technologie numérique permet également aux employés de gérer leur travail administratif lié à la GRH en libre-service. On estime que les employés peuvent gérer eux-mêmes 60% de leurs problèmes et questions (Ulrich 2010: 74). Cala entraîne l'augmentation de l'efficacité du capital humain, considéré du point de vue de l'organisation et de l'employé.

Les technologies de l'information et de la communication permettent de transformer les structures organisationnelles et de perfectionner les postes de travail spécifiques. Tout d'abord, elles soutiennent ou reprennent plusieurs tâches de routine à faible valeur ajoutée et permettent de mieux cibler les activités du personnel sur une création ingénieuse des valeurs (Ollivier 2012: 159). Elles peuvent également être utilisées pour créer des conditions de travail adéquates liées à la réalisation des différentes attentes des salariés (Autissier, Bensebaa, Boudier 2008: 285), y compris au moyen de logiciels utilisant l'analyse sémantique. L'attention portée aux employés est maintenant extrêmement importante car les employés travaillent de plus en plus longtemps et utilisent le technologie pour surmonter les nombreuses contraintes de la vie professionnelle. Cependant, ils s'attendent à ce que le travail satisfasse leurs besoins essentiels et qu'ils puissent voir que leur contribution signifie quelque chose, ce cette façon ils acquièrent un sentiment d'accomplissement (Urlich et al. 2010: 94). Cela est d'autant plus important

étant donné que – comme le prouvent certains experts – il existe une forte corrélation entre la satisfaction du client et la satisfaction des employés dans l'entreprise (Brilman, Herard 2011: 439).

L'opinion selon laquelle le facteur le plus important de la réussite dans l'économie actuelle fondée sur les connaissances est le capital humain, mène également à la conclusion qu'une activité extrêmement importante de l'organisation est d'attirer et de retenir des gens exceptionnels car leur talent peut déterminer le succès de l'organisation. L'utilisation de l'Internet dans les processus de recrutement est de plus en plus populaire. Pour cela, l'on utilise l'e-publicité (Mead, Andrews 2011: 239) et les formes de recrutement par Internet devenues déjà classiques, mais l'on utilise également les portails sociaux (Li 2009: 155-156). Cependant, le problème est que le nombre des meilleurs candidats est limité et pour de nombreuses organisations la lutte pour le top 10% est vouée à l'échec. Dans cette situation, il semble qu'il est mieux – comme le suggèrent C.A. O'Reilly III i J. Pfeffer – de développer les talents des employés ordinaires (O'Reilly, Pfeffer 2006: 18) afin qu'ils puissent obtenir de meilleurs résultats et augmenter de cette façon la valeur du capital humain de l'organisation. La technologie numérique peut être extrêmement utile, à la fois quand il s'agit de salariés à temps plein et de collaborateurs souvent dispersés dans le monde entier. B. Jarrosson souligne que l'atout le plus important de l'économie de l'information, à savoir les connaissances, a la particularité que sa valeur peut encore augmenter grâce à des activités différentes, par exemple, telles que : l'éducation, formations formelles, flux informels de connaissances et recherche (Jarrosson 2009: 68).

La valeur du capital humain de l'organisation peut être augmentée par la technologie numérique. Par une identification plus facile et plus précise des problèmes que les employés résolvent dans l'organisation. À cet égard, au cours des dernières années, de nouvelles solutions liés à la gestion des connaissances ont été développées. Une partie importante des activités liées à la gestion des connaissances est basée sur les technologies informatiques, cependant, dans le même temps, il ne faut pas oublier que c'est l'homme qui joue un rôle crucial dans ces processus. Actuellement, le problème clé est le fonctionnement dans les conditions d'une grande complexité, comme le soulignent G. Sargut, R. Gunther McGrath (Sargut et al. 2012: 68), cependant, grâce aux technologies numériques, nous pouvons mieux y faire face. Pour cela, nous pouvons utiliser (Olszak, Ziemba: 221-276): systèmes bussines intelligence, entrepôts de données, systèmes d'exploration de données, systèmes de gestion d'informations secrètes, systèmes de gestion de contenu et portails d'entreprise. Les niveaux de sophistication de ces systèmes peuvent être très différente mais, comme notent D. Ancona, H. Bresman, beaucoup de bonnes équipes utilisent des mécanismes vraiment très

simples, comme les blogs (Ancona, Bresman 2009: 116). Mais, simultanément, il semble que les organisations exigeront de plus en plus souvent des employés travailleurs des capacités d'utiliser des solutions numériques de plus en plus sophistiquées (Gonciarski 2012c: 34-35).

Cependant, il s'avère que la même la meilleure technologie ne garantit pas le succès à elle seule. Afin d'obtenir des effets de synergie dans les relations entre la technologie, les employés et le marché, il est nécessaire de procéder à un changement structurel adéquat différent de l'approche précédent au capital humain. S. Denning note que le travail exige de plus en plus de l'effort mental et des connaissances, et les employés ont à identifier et à analyser les problèmes et à proposer de nouvelles solutions. Ce passage d'un travail de main-d'œuvre non qualifiée au travail basé sur les connaissances a changé les relations entre les gestionnaires et ceux qui l'exécutent (Denning 2012: 30). Les structures hiérarchiques, associées à différentes formes de contrôle, ont eu un impact extrêmement toxiques sur la créativité (Hamel 2012: 221). Dans ce contexte, on observe que les travailleurs du savoir s'attendent à une gestion décentralisée, à une plus grande autonomie et à une possibilité d'exploiter l'intelligence collective.

La valeur du capital humain des organisations actuelles peut être augmentée en puisant dans les solutions aussi innovantes comme les équipes virtuelles. Leur trait caractéristique est un fonctionnement sans pratiquement aucun contact physique qui a été remplacé par des contacts réseau. De plus, comme le montre l'étude publiée dans la « Harvard Business Review », les meilleurs résultats sont obtenus en cas de coopération assurée par une page Web spécialement conçue pour le projet et par des messageries instantanées. Cependant, le courriel et les vidéoconférences ont été évalués comme étant sans valeur (Majchrzak et al. 2005: 78-81). Bien sûr, l'Internet et d'autres technologies de l'information (y compris les systèmes ERP) facilitent la coopération et en réduisent les coûts. Cependant, elles ne donnent pas de chances d'un véritable dialogue. Pour cela, des sites Web interactif spécialement conçus peuvent être utilisés (Ramaswamy, Gouillart 2011: 106).

Le succès du travail en équipe dépend est en grande partie des informations à jours fournies au temps. Un bon système de gestion de l'information, utilisant les technologies numériques assure non seulement permet l'accès aux données, analyses, documents, savoir-faire et experts, mais il permet également aux membres de l'équipe de communiquer facilement avec leurs collègues les informations de retour importantes (Ancona, Bresman 2009: 114). Ces informations peuvent également être utilisées par des communautés de pratiques, à savoir des réseaux informel de professionnels. Elles sont similaires aux équipes, mais elles se concentrent sur des perspectives à long terme. Actuellement, surtout dans les grandes

entreprises, la technologie leur permet de coopérer à l'échelle mondiale et de résoudre les problèmes auxquels les équipes de travail traditionnelles ne seraient pas en mesure de faire face (McDermott, Archibald 2011: 115). Il convient également de noter que les technologies réseau permettent de créer des solutions qui rendent la gestion plus démocrate. Les équipes peuvent fonctionner sans relations hiérarchiques, chaque membre de l'équipe est un membre à part entière et contribue au succès à la mesure de ses capacités et de sa volonté (Ollivier 2012: 168). C'est le cas dans le travail utilisant la technologie Web 2.0, où la valeur d'une idée proposée par un individu est plus importante que la position de l'organisation.

La volonté d'utiliser le potentiel des technologies numériques permet également de construire des organisations qui seront capables de libérer les possibilités du capital humain. Cela peut être réalisé, entre autres, en augmentant la liberté d'action des employés et par l'obtention de leur engagement qui les satisfasse (Gonciarski 2012a: 72). Pour cela, l'on utilise des solutions structurelles qui limitent les systèmes verticaux et qui sont fondés sur l'idée de l'utilisation créative des nouvelles technologies, innovantes, créatives et capables de créer un écosystème au service de tous les acteurs (www.grenoble-em.com 2013). Il semble que la conception la plus avancée ce domaine est la conception d'adhocratie dans laquelle les technologies de l'information sont utilisées avant tout pour assurer un échange plus efficace d'informations entre les membres de l'équipe. Elle repose sur le fait que les employés n'échangent pas d'informations directement entre eux, mais chacun d'entre eux entre dans des relations avec un modèle virtuel sur lequel ils travaillent (Glinka, Hansel 2012: 281). L'hypothèse générale de ces solutions est de libérer les gens des contraintes du temps et de l'espace. Les idées, les solutions et les opinions peuvent être présentées à tout moment et, grâce à la mobilité des dispositifs d'aujourd'hui, également à partir de n'importe où.

Conclusions

Les considérations sur les relations entre la technologie numérique et de l'organisation du capital humain présentées dans cet article ne peuvent pas constituer, en raison des limitations de volume, une analyse complète du problème. Cependant, il semble que les arguments et les exemples de solutions présentés ci-dessus montrent assez clairement que les technologies numériques offrent de nombreuses possibilités d'agrandir le capital humain de l'organisation. Bien sûr, il faut souligner que ce sont des possibilités potentielles car elles dépendent de l'individu qui, à lui seul, peut être le véritable créateur de l'activité des systèmes sociaux tels que les organisations.

Les observations et recherches relatives aux organisations actuelles confirment une relation positive entre les technologies numériques et le capital humain des organisations. Cependant, pour y parvenir, il est indispensable d'adopter une approche novatrice de la gestion. E. Brynjolfson et ses collègues de Sloan School of Business ont analysé les investissements des entreprises dans les technologies de l'information et de la communication, et ils ont constaté que presque toujours ces investissements sont accompagnés d'investissement beaucoup plus importantes dans le capital immatériel. Ces organisations utilisent plus volontiers des équipes, élargissant les responsabilités des employés et organisent des formations approfondies (Low, Kalafut 2004: 133-134). De l'autre part, C. Shirky, un expert sur les nouvelles technologies, démontre de façon convaincante que l'utilisation du réseau fournit plusieurs valeurs cognitives humanistes, en particulier elle donne du temps libre pour la réflexion et permet d'exprimer plusieurs passions longtemps réprimées (Hamel 2012: 208).

Une image positive présentée dans cet article pour les TIC appliquées dans les organisations ne signifie pas qu'elles ne comportent aucun danger. Cependant, l'auteur part du principe que tout dépend de l'homme. Les technologies numériques en tant que telles ne créent pas de dangers particuliers mais, évidemment, dans les mains d'employeurs irresponsables, elles peuvent conduire à des solutions qui déshumanisent les relations. Par conséquent, il est nécessaire de poursuivre des recherches approfondies relatives aux effets positifs et négatifs des technologies numériques sur le capital humain des organisations.

Références:

Ancona D., Bresman H., 2009, *Zepoły X. Jak budować zespoły, które odnoszą sukces*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa.

Autissier D., Bensebaa F., Boudier F., 2008, *L'Atlas du management*, Éditions d'Organisation, Paris.

Baron A., Armstrong M., 2008, *Zarządzanie kapitałem ludzkim*, Wolters Kluwer Polska, Kraków.

Benkler Y.,2008, *Bogactwo sieci, Jak produkcja społeczna zmienia rynki i wolność*, WAiP, Warszawa.

Branine M., 2012, *The USE of information and communication technologies in the management of human resources*, [w:] C. Sołek (red.), *Management dilemmas in the era of the information technology*, Wyd. WAT, Warszawa.

Brilman J., Herard J., 2011, *Management. Concepts et meilleures practiques*, Editions d'Organisation, Paris.

Brynjolfsson E., 2013, *Big Data, czyli przełom w zarządzaniu firmą*, "Harvard Business Review Polska", kwiecień.

Castells M., 2007, *Społeczeństwo sieci*, PWN, Warszawa.

Davenport T.H., Harris J., Shapiro J., 2011, *Wiedza o pracownikach jako broń konkurencyjna*, „Harvard Business Review Polska", czerwiec.

Denning S., 2012, *Radykalna rewolucja w zarządzaniu*, Wyd. Helion, Gliwice.

Cohen D., 2006, *Trois leçons sur la société post-industrielle*, Éditions du Seil et La Republique des Idée, Paris.

Flasiński M.,2011, *Wstęp do sztucznej inteligencji*, PWN, Warszawa.

Girin J., 2012, *Management et complexité: comment importer en gestion un concept polysémique*, [w:] A. David, A. Hatchuel, R. Laufer, *Les Nouvelles Fondations des sciences de gestion*, Presses des Mines, Paris.

Glinka B., Hansel P., 2012, *Struktury i projektowanie organizacji*, [w:] B. Glinka, M. Kostera (red.), *Nowe kierunki w organizacji i zarządzaniu*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa.

Gonciarski W., 2012a, *Kapitał ludzki w koncepcji Zarządzania 2.0*, "Studia Ekonomiczne UE w Katowicach", nr 110.

Gonciarski W., 2012b, *Management challenges in the digital economy*, [w:] C. Sołek (red.), *Management dilemmas in the era of the information technology*, Wyd. WAT, Warszawa.

Gonciarski W., 2012c, *Organizacja 2.0: mit, realność czy konieczność*, "Współczesne Zarządzanie", nr 3.

Hamel G., 2012, *Ce qui compte vraiment*, Groupe Eyrolles, Paris.

Hey T., 2011, *Nowa rewolucja naukowa*, „Harvard Business Review Polska", listopad.

Jarrosson B., 2009, *Vers l'economie 2.0*, Éditions d'Organisation, Paris.

Jamka B., 2011, *Czynnik ludzki we współczesnym przedsiębiorstwie: zasób czy kapitał?*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa.

Juchnowicz M., 2007, *Kapitał ludzki w organizacji wiedzy*, [w:] M. Juchnowicz (red.), *Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy*, Wyd. Difin, Warszawa.

Kiepas A., 2013, *Podmiotowość człowieka w kulturze "realnej wirtualności"*, [w:] L.W. Zacher (red.), *Wirtualizacja: problemy, wyzwania, skutki*, Wyd. Poltext, Warszawa.

Koprowicz J., 2007, *Wartość kapitału ludzkiego a forma jego zatrudnienia*, [w:] A. Lipka i S. Waszczak (red.), *Zarządzanie wartością kapitału ludzkiego organizacji*, AE, Katowice.

Król H., 2006, *Kapitał ludzki organizacji*, [w:] H. Król i A. Ludwiczyński (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWN, Warszawa.

L'entreprise 2.0: de quoi parle-t-on?, 2013, (Grenoble Ecole de Management) www.grenoble-em.com

Li C., 2009, *Marketing technologii społecznych*, MT Biznes, Warszawa.

J. Low, P.C. Kalafut, 2004, *Niematerialna wartość firmy*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.

Lula P., 2013, *Text mining jako narzędzie pozyskiwania informacji z dokumentów tekstowych*, http://www.statsoft.pl/czytelnia/artykuly/Text_mining

Majchrzak A., Malhotra A., Stamps J., Lipnack J., 2005, *Tajemnica sukcesu wirtualnych zespołów*, „Harvard Business Review Polska", kwiecień.

Mateos A., Rosenberg J., 2011, *Chmura obliczeniowa. Rozwiązania dla biznesu*, Wyd. Helion, Gliwice.

McAfee A., 2012, *Co każdy prezes musi wiedzieć o chmurze*, "Harvard Business Review Polska", marzec.

McDermott R., Archibald D., 2011, *Jak skutecznie wykorzystać nieformalne sieci pracowników*, "Harvard Business Review Polska", kwiecień.

Mead R., Andrews T.G., 2011, *Zarządzanie międzynarodowe*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa.

Mielnik J-C., Felix E., 2008, *Quel partage des connaisances en enterprise a l'heure du Web 2.0 et de l'intelligence collective?*, [w:] A. Dudezert, I. Boughzala (red.), *Vers le KM 2.0. Quel management des connaissances imaginer pour faire face aux defis futures*, Librairie Vuibert, Paris.

Michel Y., 2010, *L'entreprise 2.0*, Édition Afnor, Paris.

Mongrand, J-P., 2001, *Le manager dans la nouvelle économie*, Éditions d'Organisation, Paris.

Ollivier D., 2012, *Management 2.0. Performance economique et capital humain*, ANFOR Éditions, Paris.

Olszak C.M., Ziemba E., 2007, *Strategie i modele gospodarki elektronicznej*, PWN, Warszawa.

O'Reilly III C.A., Pfeffer J., 2006, *Lepsze zarządzanie kadrami*, Wyd. Helion, Gliwice.

Pocztowski P., 2012, *Od imitacji do innowacji w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, „Organizacja i Kierowanie", nr 1A.

Pradeep A.K., 2011, *Mózg na zakupach. Neuromarketing w sprzedaży*, Wyd. Helion, Gliwice.

Ramaswamy V., Gouillart F., 2011, *Firma oparta na współtworzeniu. Jak ją zbudować?*, "Harvard Business Review Polska", lipiec-sierpień.

Sargut G., Gunther McGrath R., 2012, *Jak żyć ze złożonością?*, „Harvard Business Review Polska", lipiec-sierpień.

Szpriger W., 2008, *Wpływ wirtualizacji przedsiębiorstw na modele e-biznesu*, SGH, Warszawa.
Ulrich D. i inni, 2010, *Nowoczesne zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
Zacher L.W., 2012, *Technika a cele ludzkie i społeczne* [w:] L.W. Zacher (red.), *Nauka – technika – społeczeństwo*, Wyd. Poltext, Warszawa.

Technologie cyfrowe a kapitał ludzki organizacji

Abstrakt

Technologie cyfrowe (teleinformatyczne) dostarczają obecnie wielu nowych możliwości doskonalenia różnych wymiarów życia organizacyjnego. Wpływają zarówno na zarządzanie odnoszone do wnętrza organizacji, jak i na kształtowanie relacji z otoczeniem. W tym artykule podjęto próbę zidentyfikowania wpływu technologii cyfrowych (TC) na kapitał ludzki organizacji. Autor stara się dowieść, że technologie te dysponują potencjałem umożliwiającym wzrost wartości kapitału ludzkiego organizacji. Przede wszystkim wspierają lub przejmują wiele rutynowych zadań o niskiej wartości dodanej i pozwalają odpowiednio skoncentrować działalność pracowników na twórczym kreowaniu wartości zasobów. Zwiększają także wydajności pracy, pomagają specjalistom HR i menedżerom w podejmowaniu decyzji, co w konsekwencji prowadzi do osiągnięcia wyższej efektywność na poziomie całej organizacji. Umożliwiają również ograniczanie wysiłku fizycznego, a jednocześnie pozwalają na zwiększenie bezpieczeństwa pracy oraz istotne podniesienie jej efektywności. Jednak, aby uzyskać efekty synergiczne w relacjach między technologią, pracownikami a rynkiem niezbędne jest przeprowadzenie odpowiednich zmian strukturalnych i wdrożenie innego niż dotychczas podejścia do kapitału ludzkiego.

Słowa kluczowe: zarządzanie, kapitał ludzki, technologie cyfrowe, kierowanie.

Jan Sikora
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Proces humanizowania warunków pracy i życia mieszkańców polskiej wsi

Abstrakt

W artykule omówione zostały podstawowe zagadnienia humanizacji pracy w świetle sytuacji społeczno-gospodarczej występującej na obszarach wiejskich. Przedstawiono charakterystykę infrastruktury techniczno-użytkowej, infrastruktury społecznej oraz charakterystykę wybranych problemów demograficznych i społeczno-ekonomicznych wsi. Wskazano także na wyniki ogólnopolskich badań empirycznych dotyczących wyrażania opinii mieszkańców wsi na powyższe problemy. Podkreślono również potrzebę aktywności społecznej mieszkańców wsi w kierunku poprawy i doskonalenia humanizowania warunków pracy i zamieszkania na wsi.

Słowa kluczowe: mieszkańcy wsi, infrastruktura techniczna i społeczna wsi, zorganizowanie społeczności wiejskiej, humanizacja pracy i warunków życia.

Wstęp

Większość problemów społeczno-ekonomicznych w Polsce skupiają obszary wiejskie. Problemami tymi są: bezrobocie, niski poziom wykształcenia ludności wiejskiej, niskie dochody, niski standard wyposażenia gospodarstw domowych, ograniczony dostęp do usług zdrowotnych, kultury, przedszkoli, szkoły. Pojawia się zatem wyraźna potrzeba szerszego rozwijania procesu humanizacji warunków życia i pracy w środowisku wiejskim. To znaczy, potrzeba zespołowej aktywności mieszkańców wsi mieszczącej się w programach rozwoju skierowanych na poprawę owych warunków.

Celem artykułu jest wskazanie ważniejszych sytuacji społeczno-ekonomicznych na obszarach wiejskich związanych z pracą i zamieszkaniem mieszkańców wsi oraz zwrócenie uwagi na konieczność ich poprawy zgodnie z założeniami humanizacyjnymi. Do napisania artykułu wykorzystana została odpowiednia literatura przedmiotu, analiza wyników wtórnych badań empirycznych oraz przemyślenia Autora płynące z obserwacji uczestniczącej.

1. Istota humanizacji pracy

Ujmując szeroko humanizację pracy, należałoby przyjąć, iż humanizacja pracy jest to programowe (celowe, świadome, zaplanowane i zorganizowane) przekształcanie procesu pracy i warunków jej wykonywania w taki sposób, aby człowiek miał poczucie, iż rozwija się fizycznie, umysłowo i du-

chowo (ciało, wiedza, osobowość) oraz wzbogaca swoje wartości. Przedsięwzięcia te zmierzające do uzyskania takich rezultatów muszą być systematycznie rozwijane, powtarzane i wzbogacane (Bańka 2008:51). Humanizacja pracy jest zatem procesem, to znaczy jest zjawiskiem przyczynowo-skutkowym zachodzącym przez określony czas w danym miejscu.

Humanizacja pracy dotyczy nie tylko środowiska wykonywanej pracy (zakładu pracy, przedsiębiorstwa, instytucji), może dotyczyć również środowiska poza pracą, to jest zamieszkania, przebywania, spędzania wolnego czasu. W środowisku tym człowiek również musi czuć się bezpiecznie i mieć poczucie własnego rozwoju fizycznego, umysłowego i duchowego oraz wzbogacania swojej wartości podmiotowej. Humanizacja warunków pracy i życia człowieka stawia sobie za cel osiągnięcie zadowolenia z warunków jego pracy i zamieszkania. Realizacja celów humanizacji warunków pracy i życia człowieka łączy się z współpracą, współdziałaniem innych ludzi, instytucji, z poszukiwaniem sojuszników. Idea humanizacji pracy i warunków życia człowieka oraz potrzeba jej realizacji uwzględnia bardzo złożoną płaszczyznę stosunków międzyludzkich w skali mikro i makro. Pojawia się zatem koncepcja mikro i makro-humanizacji pracy i warunków życia. Przez makro-humanizację pracy rozumie się taką restrukturyzację danego społeczeństwa, społeczności, która doprowadza do zaniku negatywnych skutków spowodowanych warunkami pracy i zamieszkania. Chodzi tu o takie zmiany w stosunkach międzyludzkich, które doprowadzą do tego, że człowiek będzie mógł czuć się rzeczywiście podmiotem, a nie mówiącym przedmiotem manipulowanym przez przeróżnych kierowników (Sztumski 2008:56), przedstawicieli władzy, decydentów. Przez mikro-humanizację pracy rozumie się z kolei poprawę warunków pracy w skali zakładu pracy w zakresie poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, poprawy organizacji pracy, podniesienia kultury pracy, współpracy między pracownikami. Obie koncepcje nie wykluczają się wzajemnie. Makro-humanizacja zawiera w sobie mikro-humanizację: *Bowiem nie można realizować założeń makro-humanizacji pracy bez humanizacji realizowanej w poszczególnych zakładach pracy, ani też przeprowadzać pełnej humanizacji w poszczególnych zakładach pracy, bez określonych rozwiązań społeczno-ekonomicznych i politycznych w skali danego społeczeństwa* (Sztumski 2008:56) czy społeczności lokalnej.

Odnosząc humanizację pracy i warunków życia do społeczności wiejskich i środowiska obszarów wiejskich można stwierdzić, iż proces humanizowania pracy i warunków życia mieszkańców wsi odnosi się do rozwijania, osiągania oraz chronienia wartości typu: godność i upodmiotowienie jednostki, duma zawodowa, duma z zamieszkiwania w tym środowisku, intelektualna odwaga, zawodowa mobilność, twórcza ambicja, otwartość, poczucie bycia szanowanym oraz także wartości typu: profesjonalizm, dyscyplina pracy,

rzetelność, kształtowanie odpowiedzialności za własne czyny, wzgląd na dobro innych, kształtowanie postaw obywatelskich, kreowanie ideałów kulturowych. Obronie wskazanych wartości w szczególności sprzyja: unikanie wyzysku, praktyk dyskryminacji, przeciwdziałanie mobbingowi, psychicznemu terrorowi, zakaz nepotyzmu i faworyzowania wybranych osób, zapewnienie godziwego wynagrodzenia i godziwych warunków pracy i zamieszkania. Sprzyja temu sprawiedliwy podział nagród i wyróżnień, przejrzystość podejmowania decyzji przez przełożonych, władze lokalne generujące zaufanie i kapitał społeczny (Pogonowska 2008:174).

W naszych rozważaniach posłużymy się koncepcją humanizacji pracy, sformułowaną przez D. Walczak-Duraj, która to koncepcja zawiera obszary zespołowej aktywności, mieszczące się w programach działań humanizujących skierowanych na sytuację pracy i warunki życia pracowników (Walczak-Duraj 2008:187). W naszym przypadku będą to mieszkańcy wsi (ujęcie podmiotowe), których warunki pracy i zamieszkania determinowane są infrastrukturą techniczną i społeczną wsi; ocenami tej infrastruktury a przede wszystkim potrzebami jej modernizacji; ocenami zadowolenia lub niezadowolenia z zamieszkiwania na wsi (jako przejawu dobrej lub złej konfliktowej atmosfery w miejscu zamieszkiwania) oraz stanem zorganizowania społeczeństwa wiejskiego i możliwościami wykorzystania unijnych środków finansowych płynących na obszary wiejskie (sposób i jakość zarządzania, sprawowania władzy w społeczności wiejskiej).

Przedstawione sfery pracy i życia na wsi zawarte są m.in. w programie rozwoju obszarów wiejskich na lata 2007-2013, w którym uwzględnione zostały problemy dotyczące humanizacji pracy i warunków życia mieszkańców obszarów wiejskich. Program rozwoju obszarów wiejskich na lata 2007-2013 (ujęcie przedmiotowe) zawiera cztery humanizacyjne płaszczyzny działań. Są to: Działania osi 1 „Poprawa konkurencyjności sektora rolnego i leśnego". Zawarto w nim m.in. takie zadania jak: szkolenie zawodowe osób zatrudnionych w rolnictwie i leśnictwie, ułatwienie startu młodym rolnikom; modernizacja gospodarstw rolnych, prawidłowe rozwijanie infrastruktury technicznej i społecznej na wsi, działania informacyjne i doradcze. Działania osi 2 „Poprawa środowiska naturalnego i obszarów wiejskich". Są tu m.in. zadania dotyczące poprawy gospodarowania na obszarach o niekorzystnych warunkach, zalesiania gruntów rolnych. Działania osi 3 „Jakość życia na obszarach wiejskich i różnicowanie gospodarki wiejskiej". W tym obszarze znajdują się takie zadania jak: tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw, rozwój usług dla gospodarki i ludności wiejskiej, odnowa i rozwój wsi. Działania osi 4 „Leader", dotyczą m.in.: nabywanie umiejętności i aktywizacja ludności wiejskiej, wdrażanie projektów współpracy, wdrażanie lokalnych strategii rozwoju wsi.

2. Sytuacja społeczno-ekonomiczna na obszarach wiejskich

Z wielu badań i raportów wynika, że najliczniejszą zbiorowością wymagającą w Polsce działań humanizacyjnych, wsparcia społecznego, są mieszkańcy wsi i stan ich środowiska. Obszary wiejskie kumulują większość społeczno-gospodarczych problemów Polski: bezrobocie, niskie dochody, niski poziom wykształcenia, biedę, niski standard wyposażenia gospodarstw domowych i ograniczony dostęp do takich dóbr, jak zdrowie, kultura, prestiż społeczny czy wykształcenie (Fedyszak-Radziejowska 2006:7). Przedstawiona sytuacja łączy się z słabo rozwiniętą na obszarach wiejskich infrastrukturą techniczno-użytkową, infrastrukturą społeczną oraz z sytuacją demograficzną i społeczno-ekonomiczną wsi. Obszary wiejskie w Polsce (tereny położone poza granicami administracyjnymi miast) zajmują około 93% obszaru kraju. W 2008 r. mieszkało na nich 38% ogółu ludności. Średnio w krajach Unii Europejskiej na obszarach wiejskich mieszka 17% ogółu ludności. Od 2003 r. utrzymuje się trend dodatniego salda migracji z miast na wieś. Według prognoz GUS, udział ludności miejskiej w Polsce ogółem będzie się sukcesywnie zmniejszać na rzecz ludności wiejskiej. Wynika to m.in. z tego, że obszary wiejskie są największym beneficjentem pomocy wspólnotowej, zmierzającej do poprawy poziomu życia ich mieszkańców. Wsparcie z budżetu Unii Europejskiej przyczyniło się do realizacji wielu inwestycji, w tym infrastruktury drogowej i ochrony środowiska. Społeczność wiejska doceniła korzyści płynące z walorów przyrodniczych i podjęła na szerszą skalę działalność turystyczno-rekreacyjną, wychodząc naprzeciw rosnącym oczekiwaniom mieszkańców miast. Wpływ na kierunek migracji mają również wyższe i rosnące szybciej koszty utrzymania w mieście. To wszystko powoduje, że wyraźnie wzrosła atrakcyjność wsi jako miejsce zamieszkania (Informacja 2008:6).

Poziom wykształcenia rolników i mieszkańców wsi ulega systematycznej poprawie, jednak nadal wygląda niekorzystnie w porównaniu z mieszkańcami miast. Według Badania Aktywności Ekonomicznej BAEL wykształcenie wyższe posiada zaledwie 5,3% spośród ogółu ludności wiejskiej, przy czym spośród ludności wiejskiej związanych z gospodarstwem rolnym 2,6%. Największy odsetek ludności (38,6%) stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym, zasadniczym zawodowym, podstawowym i niepełnym podstawowym. Tych ostatnich na wsi jest 6,6%. Sytuacja ta prowadzi do zmniejszonej aktywności społeczno-zawodowej i niskiej dochodowości mieszkańców wsi. Wśród ogółu bezrobotnych w Polsce, 43% stanowią mieszkańcy wsi. Natomiast z ogółu zatrudnionych, 17% bezpośrednio zatrudnionych jest w rolnictwie, przy czym w Unii Europejskiej w rolnictwie pracuje 5% ogółu zatrudnionych.

W Polsce mamy około 2 mln gospodarstw rolnych, a więc takich, które mają powyżej 1 ha użytków rolnych. Średni obszar gospodarstwa rolnego wynosi 8 ha (w Unii Europejskiej powyżej 17 ha). W strukturze indywidualnych gospodarstw rolnych dominują gospodarstwa małe, o powierzchni 1-5 ha, które stanowią 57% ogólnej liczby tych gospodarstw. Gospodarstwa powyżej 16 ha powierzchni stanowią 10,5% ogółu. Gospodarstwa indywidualne małe są to gospodarstwa socjalne, bowiem nie sprzedają towarów na rynek lecz umożliwiają zaspokojenie potrzeb najbliższej rodziny. Są na niskim poziomie technicznego uzbrojenia pracy. Gospodarstwa te przeważnie poszukują dodatkowych źródeł dochodu poza rolnictwem.

Stan infrastruktury technicznej i społecznej wsi

O stanie obecnym i rozwoju w przyszłości idei humanizacji pracy i warunków życia na wsi decyduje również infrastruktura techniczna i społeczna na tych obszarach. Infrastruktura techniczno-społeczna na wsi to podstawowe urządzenia techniczno-użytkowe, budynki użyteczności publicznej i instytucje usługowe, których istnienie jest niezbędne do prawidłowego funkcjonowania wiejskiej społeczności lokalnej. Wiejską infrastrukturę techniczno-społeczną tworzą m.in. oczyszczalnie ścieków, sieć wodociągowa, kanalizacyjna i gazowa, sieć komunikacyjna, placówki usług bankowych i ubezpieczeniowych, telefonia stacjonarna i komórkowa, Internet, domy kultury, kluby i świetlice, wiejskie biblioteki i czytelnie, kina, szkoły, przedszkola, ośrodki zdrowia, apteki, placówki handlowe i usługowe, stacje benzynowe, obiekty rekreacyjne i sportowe, sale sportowo-widowiskowe, place zabaw, skanseny czy muzea, centra *e-learningowe*. Infrastruktura ta jest niezbędnym warunkiem do prawidłowego, zgodnie z ideą humanizacyjną, funkcjonowania wiejskiej społeczności.

Dla wielu gmin budowa czy modernizacja istniejącej już infrastruktury techniczno-społecznej to bardzo poważne wyzwanie finansowe, trudne do zrealizowania ze środków własnych. Wsparcie w tym względzie mogą przynieść programy operacyjne dotowane z funduszy europejskich w latach 2007-2013, np.: Program Rozwoju Obszarów Wiejskich (PROW), Regionalny Program Operacyjny (RPO). Zamieszkiwanie oraz ocena jakości życia na wsi uwarunkowana jest satysfakcją jej mieszkańców z dostępu do wszelkiego rodzaju osiągnięć cywilizacyjnych (Sieczko 2011:428). Satysfakcja ta jest niewątpliwie przykładem działań humanizacyjnych w środowisku wiejskim.

O jakości życia na wsi decyduje wiele czynników. Dotyczą one sfery życia gospodarczego, społecznego i środowiskowego. Pomimo, iż wciągu ostatnich lat daje się zauważyć duży postęp w każdej z tych dziedzin, potrzeby wsi są nadal ogromne. Polska wieś różni się od przeciętnej wsi w krajach Unii Europejskiej, gdzie przeważają wsie duże o zwartej zabudowie, ułatwia-

jącej podejmowanie skutecznych działań gospodarczych i socjalnych. W polskiej sieci osadniczej, choć zróżnicowanej regionalnie, dominują raczej pojedyncze gospodarstwa, odległe od innych, co utrudnia rozwój infrastruktury technicznej i społecznej, a tym samym nie sprzyja możliwościom rozwoju ekonomicznego i poprawy warunków życia ludności. Takie elementy infrastruktury techniczno-użytkowej, jak drogi, łączność, sieć elektroenergetyczna, zaopatrzenie w wodę, odprowadzenie ścieków, oraz społecznej, jak domy kultury, biblioteki, świetlice wiejskie, szkoły, ośrodki zdrowia, poprawiają nie tylko standard życia mieszkańców, ale przyczyniają się również do zwiększenia atrakcyjności inwestycyjnej i zapobiegają skutecznie odpływowi wykwalifikowanej siły roboczej do miast i za granicę.

Poniżej przedstawiamy krótką charakterystykę stanu infrastruktury techniczno-użytkowej polskiej wsi. Uwzględniając sieć wodociągową, 70% gospodarstw domowych jest podłączonych do wodociągów, a tylko 20% do sieci kanalizacyjnej. Słabo rozwinięta sieć kanalizacyjna grozi zanieczyszczeniem gleby i wód gruntowych wynikających z odprowadzenia ścieków bezpośrednio do gruntów. Z działaniem kanalizacji na obszarach wiejskich łączy się oczyszczanie ścieków. Na tle innych krajów Unii Europejskiej, wyposażenie wsi w oczyszczalnie ścieków w Polsce jest jednym z najniższych. W roku 2009 oczyszczalnie obsługiwały przeciętnie 64% ludności kraju, z czego 82% stanowili mieszkańcy miast a zaledwie 18% mieszkańcy wsi. W krajach Europy Zachodniej oczyszczalnie ścieków obsługują ponad 90% ludności (Sikora 2012:44). Stan dróg na obszarach wiejskich nie jest zadawalający. Głównym problemem jest tu nie tyle niedostateczna gęstość sieci dróg, lecz ich stan techniczny. Duży odsetek dróg na wsi (33%) to drogi o nawierzchni gruntowej, przy czym ponad 59% dróg o nawierzchni gruntowej to drogi gminne.

W ostatnich latach na obszarach wiejskich obserwuje się rozwój innych elementów infrastruktury techniczno-użytkowej. Słabiej wzrasta długość sieci gazowej (ze względu na rozproszoną zabudowę osadniczą na wsi, która czyni gazyfikację nieuzasadnioną ekonomicznie). Na tych terenach zastępczą rolę do systemu sieciowego pełni gaz dostarczany w butlach, którego dystrybucja na obszarach wiejskich jest bardzo dobrze zorganizowana. Przyjmuje się, że około 95% wsi położonych poza strefą dostępności gazowej systemów sieciowych, korzysta z tego rozwiązania. Wzrasta również dostępność i łatwość zaopatrzenia w gaz płynny instalowany w zewnętrznych zbiornikach.

Spada liczba abonentów korzystających z telefonii przewodowej, kosztem stale rosnącej liczby abonentów telefonii komórkowej. W infrastrukturze telekomunikacyjnej coraz większego znaczenia nabiera dostęp do Internetu na wsi (Informacja 2011:19).

Infrastruktura społeczna na obszarach wiejskich wymaga znacznego doinwestowania. Wyposażenie wiejskich ośrodków zdrowia jest niezadowalające i wymaga rozwoju oraz unowocześnienia laboratoriów, gabinetów rehabilitacyjnych, aparatury ekg. Konieczne jest zwiększenie zatrudnienia lekarzy na wsi.

Liczba dzieci objęta opieką przedszkolną jest niższa niż w mieście i nadal się obniża. Władza lokalna co roku likwiduje wiele wiejskich szkół podstawowych. Uznaje się, że poziom nauczania na wsi jest niższy niż w mieście. Na wsi nastąpiło znaczne zmniejszenie infrastruktury kulturalnej, znikanie bibliotek i punktów bibliotecznych, kin wiejskich. Uogólniając, należałoby zauważyć, iż tradycyjny model upowszechniania kultury na wsi, opierający się na działalności domów kultury, klubów, świetlic i bibliotek wiejskich przeżywa kryzys. Skromne warunki lokalowe, materialne i kadrowe oraz brak wsparcia finansowego ze strony samorządu terytorialnego czynią większość tych placówek niezdolnymi do przedstawienia oferty programowej, która zainteresowałaby mieszkańców wsi.

Rozwój infrastruktury technicznej i społecznej wsi jest ważnym elementem polityki gospodarczej kraju. Wspomagać ją winien silny samorząd terytorialny oraz odpowiednia polityka regionalna państwa. Niskorozwinięty poziom infrastruktury wsi w Polsce jest jedną z najistotniejszych barier w realizacji strategii wielofunkcyjnego rozwoju obszarów wiejskich, przebudowy wsi i restrukturyzacji rolnictwa, a także poprawy warunków pracy i życia na wsi.

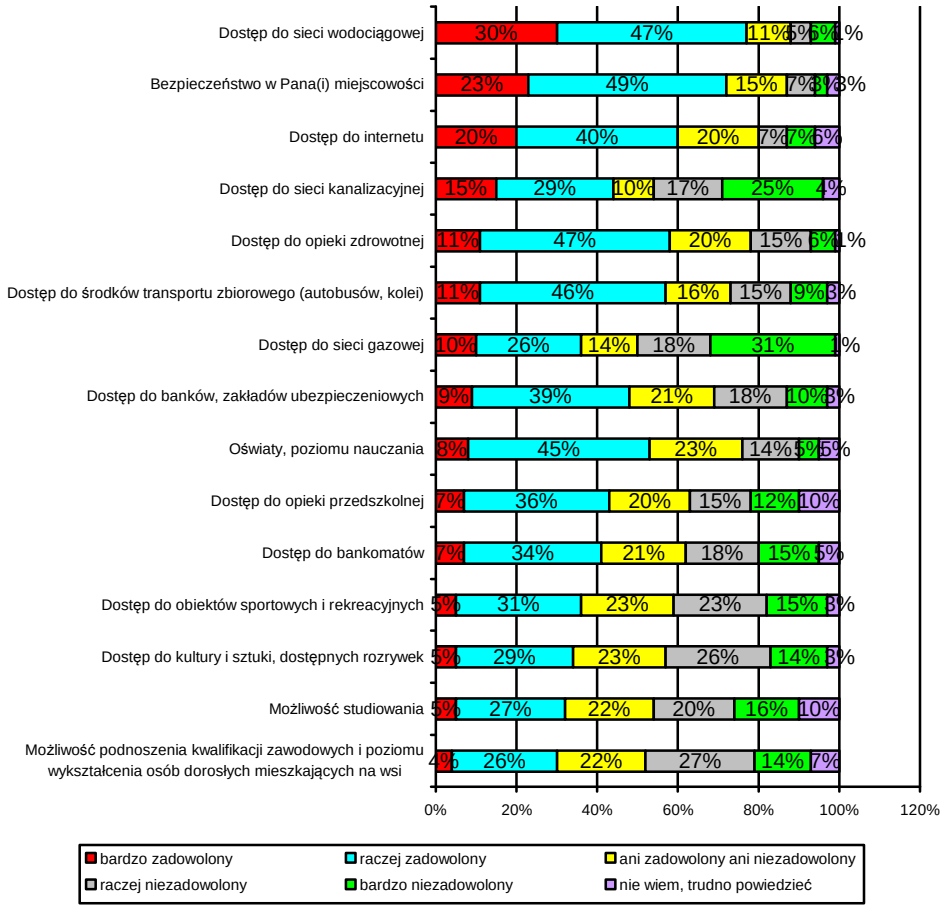
3. Wyniki badań empirycznych[1]

Ocenę stanu infrastruktury technicznej i społecznej wsi w postaci zadowolenia lub niezadowolenia z jej stanu wyrażoną przez mieszkańców wsi przedstawiono na rysunku 1.

[1] W opracowaniu wykorzystano wyniki ogólnopolskich badań zawarte w raporcie: *Polska wieś i rolnictwo. Wiosna 2011*. Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Warszawa 2011. Badania zrealizowała firma TNS OBOB na zlecenie Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, Agencję Nieruchomości Rolnych, Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Badanie wykonane zostało techniką wywiadu osobistego z kwestionariuszem ankietowym. Miało zasięg ogólnopolski i zostało zrealizowane na reprezentatywnej próbie mieszkańców wsi – 1500 respondentów ogółem. Próbę tworzyły dwie grupy badanych: reprezentatywna, kwotowo-celowa próba rolników (N=633 osoby). Błąd pomiarowy dla całej próby wynosi około 3,5%.

Rysunek 1

Ocena infrastruktury techniczno-społecznej dostępnej na wsi przez mieszkańców wsi (N=1500)



Źródło: *Polska wieś i rolnictwo. Wiosna 2011.* Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Warszawa 2011, s. 24.

Mieszkańcy wsi (rolnicy i nierolnicy) najbardziej zadowoleni (łącznie odpowiedzi „bardzo zadowolony" i „raczej zadowolony") są z dostępu do sieci wodociągowej (77%), z bezpieczeństwa miejscowości, w której mieszkają (72%) i z dostępu do Internetu (60%). Najczęściej narzekają natomiast (łącznie odpowiedzi „raczej niezadowolony" i „bardzo niezadowolony") na brak dostępu do sieci gazowej (49%), brak dostępu do sieci kanalizacyjnej (42%), brak możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych i poziomu wykształcenia osób dorosłych (41 %), a także na brak dostępu i odpowiedniej

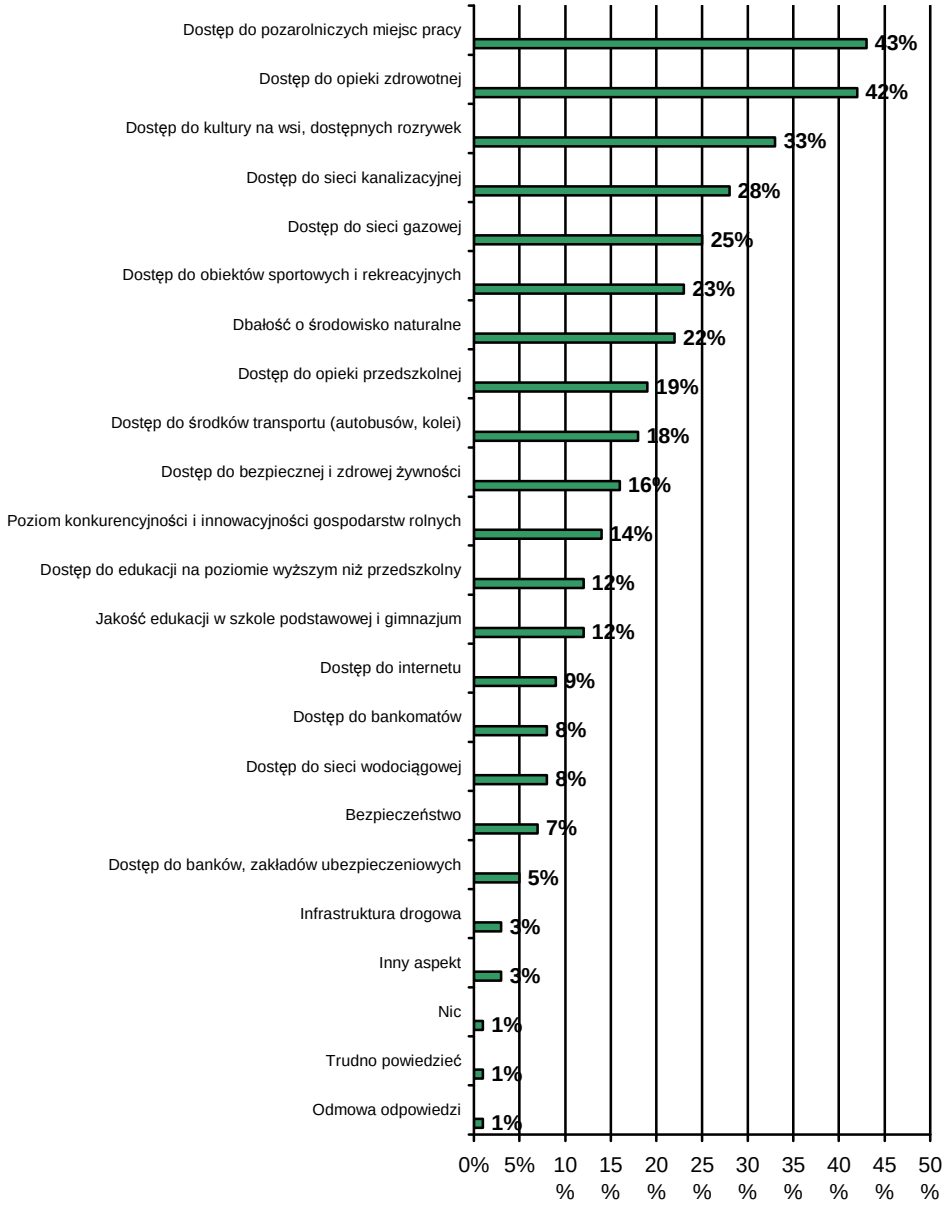
jakości kultury, sztuki i innych rozrywek (40%) oraz na brak dostępu do obiektów sportowo-rekreacyjnych (38%).

Ważnym aspektem życia na wsi i możliwości rozwijania pozarolniczej działalności usługowej przez jej mieszkańców jest również pomoc ze strony państwa i najbliższych władz samorządowych, pomoc w poprawie infrastruktury techniczno-społecznej. Mimo, że w ciągu ostatnich lat daje się zauważyć duży postęp, za sprawą środków unijnych, w zakresie dostępu i stanu jakości tej infrastruktury, to jednak potrzeby wsi są nadal ogromne. W badaniach, na które się powołuję mieszkańcom wsi zadano pytanie: „Co Pana(i) zdaniem należy poprawić na obszarach wiejskich w Pani(a) powiecie w pierwszej kolejności?" Odpowiedzi na zadane pytanie przedstawiono na rysunku 2.

Wyniki badań przedstawione na rysunku 2 wskazują, że najbardziej pilną kwestią do rozwiązania jest dostęp do pozarolniczych miejsc pracy (43%) i dostęp do opieki zdrowotnej (42%). Szczególnie warta zainteresowania jest kwestia pierwsza. Wydaje się, że trudności w dostępie do pozarolniczych miejsc pracy łączą się nie tylko z niskim poziomem rozwoju infrastruktury techniczno-społecznej na obszarach wiejskich. Problem wymagałby dalszych badań, bowiem istotne w tym względzie będą uwarunkowania finansowe, organizacyjno-prawne, marketingowo-promocyjne i psychospołeczne związane z tzw. postawą przedsiębiorczości. Inne ważne kwestie, które należałoby poprawić na obszarach wiejskich według mieszkańców wsi, to: dostęp do kultury na wsi i dostępnych rozrywek (33%), dostęp do sieci kanalizacyjnej (28%) i sieci gazowej (25%) oraz dostęp do obiektów sportowych i rekreacyjnych (23%).

Rysunek 2

Najważniejsze kwestie do poprawy na wsi w opinii mieszkańców wsi (N=1500)

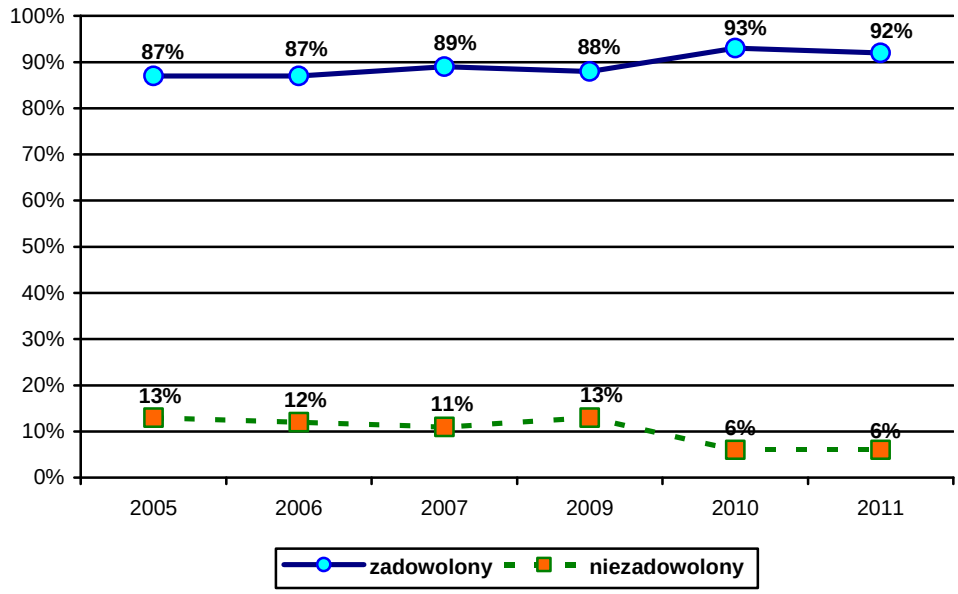


* Procenty nie sumują się do 100, gdyż można było wskazać do 4 odpowiedzi.

Źródło: *Polska wieś i rolnictwo*..., s. 27.

Na podstawie przedstawionych opinii, które są odbiciem obiektywnej sytuacji wsi, tworzy się nie najlepszy jej wizerunek jako środowiska zamieszkania i jakości życia. Mieszkanie na wsi przynosi jednak jej mieszkańcom satysfakcję. W przywoływanych badaniach spytano mieszkańców wsi (rolników i nierolników) czy są zadowoleni czy też niezadowoleni z tego, że mieszkają na wsi a nie w mieście. Wyniki przedstawiono na rysunku 3.

Rysunek 3
Opinie mieszkańców wsi na temat zadowolenia z życia na wsi (N=1500)



Źródło: *Polska wieś i rolnictwo...*, s. 21.

Z wyników zaprezentowanych na rysunku 3 można zauważyć, że w ostatnich sześciu latach, a więc po przystąpieniu do Unii Europejskiej, maleje niezadowolenie z zamieszkiwania na wsi (13% w 2005 r. i 6% w 2011 r.), a z kolei utrzymuje się na wysokim poziomie satysfakcja z życia na wsi (87% w 2005 r., 93% w 2010 r. i 92% w 2011 r.). Opinia ta dominuje u przedstawicieli wszystkich kategorii społecznych, niezależnie od wieku, wykształcenia czy dochodów. Dla badanych mieszkańców wsi miasto nie stanowi jednak atrakcyjnego miejsca do zamieszkania. 81% mieszkańców wsi nie wyraziło chęci przeprowadzki do miasta nawet gdyby mieli taką możliwość (50% zdecydowanie nie, 31% raczej nie). Poczucie optymizmu i przywiązania do swojego „miejsca na ziemi" wśród mieszkańców wsi, stanowi istotny argument motywujący do doskona-

lenia strategii wielofunkcyjnego rozwoju obszarów wiejskich. Jest również istotną podstawą poprawy dostępności do infrastruktury techniczno-społecznej obszarów wiejskich, która niewątpliwie determinuje motywację do podejmowania tej aktywności.

Tak wysoki stopień zadowolenia z zamieszkiwania oraz życia na wsi stanowi mocną subiektywną podstawę dla rozwijania kapitału społecznego, którego nie można budować w sytuacji niezadowolenia ludzi. Oczywiście, taka podstawa stwarza tylko potencjalną możliwość, w ogóle kształtowania więzi społecznej, w szczególności więzi rodzinnych oraz sąsiedzkich, które w środowisku wiejskim są tradycyjnie bardzo silne.

Wyrażane przez respondentów zadowolenie sprzyja w sensie subiektywnym utrzymaniu więzi społecznych jako składnika kapitału społecznego, tzn. kształtowaniu wewnątrzgrupowej lojalności, solidarności i zaufania w rodzinie, w grupach sąsiedzkich, ale nie przedkłada się obecnie na rozwijanie innego składnika kapitału społecznego, tzn. wykorzystania jednostkowych powiązań i znajomości na tworzenie sieci społecznych, jakie współtworzą stowarzyszenia i organizacje społeczeństwa obywatelskiego.

Opisany wysoki stopień zadowolenia z zamieszkiwania na wsi stwarza jednakże subiektywną, intencjonalną możliwość realizacji kapitału społecznego pod warunkiem, że rozwinie się społeczeństwo obywatelskie w środowiskach wiejskich, gdy realizować zacznie się, mówiąc językiem publicystycznym, zaangażowanie obywatelskie poszczególnych jednostek.

Oczywiste jest, że kapitał społeczny jest współtworzony przez społeczeństwo obywatelskie oraz kształtuje społeczne więzi w najróżniejszych formach – przez stowarzyszenia, organizacje, nieformalne grupy celowe, itp.

Poprawa i doskonalenie humanizowania warunków pracy i zamieszkania na wsi łączy się zatem z aktywizacją obszarów wiejskich i tworzeniem szeroko rozumianego społeczeństwa obywatelskiego. W tych działaniach istotną rolę muszą odegrać liderzy wiejscy, elity, działacze organizacji pozarządowych oraz wiejskiej inteligencji. Tam gdzie aktywność ludzi jest znacząca, proces zmiany, humanizowanie środowiska pracy i życia przebiega sprawniej, przynosząc lokalnej społeczności zamierzone korzyści. Jednym z ważniejszych elementów struktury instytucjonalnej wsi jest rozbudowanie sektora społecznego, nastawionego na lokalne stowarzyszenia i organizacje oraz współdziałanie z nimi lokalnej władzy samorządowej. Stanowi on istotny wskaźnik aktywności obywatelskiej i potencjału rozwojowego lokalnej społeczności (Fedyszak-Radziejowska 2005:84).

Stan społeczeństwa obywatelskiego na wsi należy ocenić jako bardzo niski. Ponad trzy czwarte badanych – 83% mieszkańców wsi i 76% rolników – stwierdziło, że nie należało, ani nie uczestniczyło aktywnie w żadnej organizacji czy stowarzyszeniu, lub partii politycznej. Tylko 6% mieszkańców

oraz 9% rolników działało w organizacjach kościelnych i religijnych, jedynie 7% rolników należy do rolniczych organizacji, do organizacji gospodarczych należy 2% rolników. Do partii politycznych lub stowarzyszeń politycznych należy 4% rolników. Zbliżone wskaźniki odpowiedzi charakteryzują również mieszkańców wsi, przy czym są niższe od wskazań rolników od 1 do 3 punktów (Kaczocha, Sikora 2009:47).

Nasuwa się oczywisty wniosek, że w środowisku wiejskim w sytuacji niskiego poziomu zorganizowania społeczeństwa obywatelskiego, nie kształtują się w szerszym wymiarze ponadrodzinne czy ponadsąsiedzkie więzi społeczne, oraz nie urzeczywistnia się rozbudowany kapitał społeczny, a to oznacza również, że nie tworzy się sieć powiązań społecznych. Dlatego też nie mogą realizować się pozytywne, prospołeczne oraz kooperacyjne skłonności ludzi do budowania stowarzyszeniowych więzi społecznych. Przy okazji należy przypomnieć, że w ogóle w społeczeństwie polskim stan zorganizowania społeczeństwa obywatelskiego jest bardzo niski – do stowarzyszeń obywatelskich należy 7% ludzi (Kaczocha, Sikora 2009:47).

Kooperacyjne więzi społeczne wyrażają *poczucie wspólnoty oparte na wzajemnej niezbędności członków grupy do realizacji celów indywidualnych i zbiorowych* (Sztompka 2002:124). Bez takich kooperacyjnych więzi kapitał społeczny nie powiększy się. Brak tego kapitału umniejsza społeczną siłę ludzi do przeprowadzenia modernizacji i działań humanizacyjnych warunków życia i pracy w środowisku społeczności wiejskiej. Niski stan zorganizowania społeczeństwa wiejskiego, który rzutuje na motywy poprawy infrastruktury technicznej i społecznej determinowany jest postawą paternalistyczną odczuwaną przez mieszkańców wsi w związku z środkami finansowymi Unii Europejskiej. Środki te niewątpliwie przyczyniły się również do wysokiego poczucia zadowolenia z zamieszkiwania w środowisku wiejskim. Aspekt paternalistyczny wyraża się także w oczekiwaniach mieszkańców wsi, że w dalszym ciągu napływać będą środki unijne oraz, że w szczególności państwo będzie pomagać w ich wykorzystaniu. Znaczna część mieszkańców wsi (43%) uważa, że wykorzystanie środków unijnych będzie zależało od samych mieszkańców wsi. To oczekiwanie budowane jest na pozytywnym z nadzieją nastawieniu do Unii Europejskiej, które wyraża 32% rolników i 35% mieszkańców wsi nie będący rolnikami (Polska wieś 2011:86 -87).

Wyrażone przez mieszkańców wsi opinie na temat problemów do rozwiązania i poprawy warunków zamieszkiwania na wsi tworzą podmiotową postawę obywatelską w wymiarze lokalnym. Wskazują na subiektywne przesłanki ewentualnego rozwoju społeczeństwa obywatelskiego na wsi, które powinno być „motorem" procesów humanizacyjnych infrastruktury technicznej i społecznej w tym środowisku w perspektywie formowania się społeczeństwa obywatelskiego. Natomiast „Program rozwoju obszarów wiejskich

na lata 2007-2013", w którym uwzględniono humanizacyjne działania poprawy infrastruktury technicznej i społecznej determinującej warunki pracy i życia mieszkańców wsi powinien podlegać monitoringowi i ocenie ewaluacyjnej.

Zakończenie

Zamieszkująca obszary wiejskie 38% część ludności kraju tworzy istotną potrzebę rozwijania procesu humanizującego warunki pracy i życia mieszkańców wsi. Działania humanizacyjne dotyczą środowiska pracy, zamieszkania i spędzania czasu wolnego, wypoczynku. Mają one ujęcie podmiotowe i przedmiotowe. Ujęcie podmiotowe wskazuje, że najważniejszą wartością jest człowiek, jego potrzeby, zadowolenie. Ujęcie przedmiotowe uwzględnia powyższe wartości w programach działań rozwoju obszarów wiejskich, wielofunkcyjnego rozwoju obszarów wiejskich, regionalnych programach operacyjnych, czy zrównoważonego rozwoju. Humanizacyjne aspekty owych programów przyjmują potrzebę aktywizacji społeczno-gospodarczej wsi, rozwijania idei lokalnego społeczeństwa obywatelskiego, podkreślają znaczenie liderów wiejskich i samorządu lokalnego. Proces humanizowania warunków pracy i życia mieszkańców wsi uwzględnia zatem odpowiedni rozwój infrastruktury technicznej i społecznej wspierającej prawidłową realizację idei humanizacji wsi zgodnej z zaleceniami Unii Europejskiej.

Bibliografia:

Bańka W., 2008, *Humanizacja pracy – dziś* [w:] J. Sikora, D. Walczak-Duraj (red.), *Praca w perspektywie humanistycznej*, Wydawnictwo Naukowe NOVUM, Płock-Poznań.

Fedyszak-Radziejowska B., (red.), 2006, *Proces demarginalizacji polskiej wsi. Programy pomocowe, liderzy, elity i organizacje pozarządowe*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Informacja na temat sytuacji na obszarach wiejskich i w rolnictwie, 2008, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi. Departament Programów i Analiz, Warszawa.

Informacja o stanie infrastruktury technicznej wsi, Raport roczny 2010, 2011, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Warszawa.

Kaczocha W., Sikora J., 2009, *Kulturowe aspekty rozwoju wsi a projektowanie rozwoju obszarów wiejskich w świetle badań socjologicznych* [w:] P. Mickiewicz, W. Kotkiewicz (red.), *Zrównoważony rozwój lokalny. Instrumenty wsparcia*, Tom II, Stowarzyszenie Naukowe – Instytut Gospodarki i Rynku, Szczecin.

Pogonowska B., 2008, *Instytucjonalizacja etyki zawodowej* [w:] J. Sikora, D. Walczak-Duraj (red.), *Praca w perspektywie humanistycznej*, Wydawnictwo Naukowe NOVUM, Płock-Poznań.

Polska wieś i rolnictwo. Wiosna 2011, 2011, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Warszawa.

Sieczko A., 2011, *Wykorzystanie Internetu w przedsiębiorstwach działających na obszarach wiejskich* [w:], Roczniki Naukowe Stowarzyszenia Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu. T. XIII, z. 2, Warszawa - Poznań- Wrocław.

Sikora J., 2012, *Agroturystyka. Przedsiębiorczość na obszarach wiejskich*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.

Sztompka P., 2002, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, PWN, Warszawa.

Sztumski J., 2008, *Wyzwania wobec humanizacji pracy na początku XXI wieku* [w:] J. Sikora, D. Walczak-Duraj (red.), *Praca w perspektywie humanistycznej*, Wydawnictwo Naukowe NOVUM, Płock-Poznań.

Walczak-Duraj D., 2008, *Humanizacja pracy w perspektywie kodeksów etycznych* [w:] J. Sikora, D. Walczak-Duraj (red.), *Praca w perspektywie humanistycznej*, Wydawnictwo Naukowe NOVUM, Płock-Poznań.

Humanization of Conditions of Working and Living in Rural Areas of Poland

Summary

This paper discusses basic concepts of humanization of work in the light of socio-economic conditions present in rural areas in Poland. The focus of the study is on characterization of technical and functional infrastructure, social infrastructure and selected demographical and socio-economic problems observed in rural areas. The results of the empirical survey carried out in Poland that investigated views of residents of rural areas about the above problems were discussed. The need for social activity of the residents in rural areas in terms of improvement and humanization of conditions of working and living in rural areas in Poland was also emphasized.

Key words: residents of rural areas, technical and social infrastructure, organization of rural society, humanization of work and living conditions.

Robert Janik
Politechnika Częstochowska

Mobbing i zjawiska pokrewne w sytuacji kryzysu ekonomicznego

Abstrakt

W artykule podjęto problem negatywnych relacji interpersonalnych w miejscach pracy i ich konsekwencji. Zagadnienie to rozpatrywane jest w kontekście przemian zachodzących na rynku pracy pod wpływem procesu globalizacji. W artykule zwrócono uwagę na zmiany zachodzące w filozofii zatrudniania pracodawców, która z „utożsamiania się pracownika z przedsiębiorstwem" poszła w kierunku „ograniczonych" okresów zatrudnienia. Sytuacja ta prowadzi do rywalizacji między pracownikami, którzy w sytuacji dekoniunktury gospodarczej konkurują ze sobą szczególnie bezwzględnie. Sprzyja to mobbingowi i zjawiskom mu pokrewnym. W artykule zwrócono uwagę na rolę Konrada Lorenza w powstaniu samego terminu „mobbing, jak również na późniejsze przemiany, jakim on podlegał – głównie pod wpływem prac Heinza Leymanna.

Słowa kluczowe: mobbing, bullying, globalizacja, sytuacja ekonomiczna, kryzys, nadużywanie władzy.

Wstęp

Zjawisko mobbingu przyciąga uwagę opinii publicznej w wielu krajach; ta dysfunkcja relacji międzyludzkich kojarzona jest przede wszystkim ze sferą pracy, chociaż na uwagę zasługują również inne obszary jej występowania, np. szkolnictwo. Na temat tego fenomenu społecznego napisano wiele książek i artykułów; powstała też pokaźna ilość organizacji „broniących" pracowników przed „złym traktowaniem" – nie sposób także nie wspomnieć o znaczących wysiłkach legislacyjnych podejmowanych w wielu krajach, których celem jest wypracowanie skutecznych sankcji prawnych, umożliwiających efektywne zwalczanie i przeciwdziałanie „dręczeniu pracowników". Trudno powstrzymać się przy tym przed refleksją, że liczby rejestrowanych aktów mobbingu, pomimo podejmowania wielu wysiłków badawczych, publicystycznych oraz prawnych w wielu krajach zdają się rosnąć – składa się na to wiele przyczyn, wśród których należy wymienić zwiększającą się świadomość zatrudnionych (posiadają oni obecnie więcej informacji na temat tego, w jaki sposób się bronić i gdzie się zwrócić celem otrzymania pomocy), jak również pogarszania się warunków pracy w ramach zdominowanego przez neolibera-

lizm procesu globalizacji, w którym zestresowani i zmuszani do ciężkiej pracy ludzie uprzykrzają sobie wzajemnie życie.

Mobbing związany jest w oczywisty sposób z negatywnymi formami relacji międzyludzkich, których historia jest długa i obfitująca w dramatyczne wydarzenia, żeby wspomnieć np. historie Kaina i Abla czy Remusa i Romulusa (Fromm 2005: 207 – 219). Nawet zakładając, iż przykłady te mają w dużej mierze symboliczny charakter, uznać należy, że odzwierciedlają one w jakiś sposób rzeczywistość społeczną, która nie straciła całkowicie swej aktualności. Gwoli sprawiedliwości należy wspomnieć, że gatunek ludzki nie ma na działania tego typu monopolu – przykładów „niemiłego" zachowania się przedstawicieli tego samego gatunku w stosunku do siebie opisane zostały już w obszarze zoologii przez Charlsa Darwina w dziele „O powstawaniu gatunków": *U kukułki europejskiej potomstwo przybranych rodziców zwykle zostaje wyrzucone z gniazda w trzy dni po wylęgnięciu się młodej kukułki. Ponieważ ta ostatnia jest jeszcze w tym wieku bardzo nierozsądna, więc Gould skłonny był początkowo przypuszczać, że sami przybrani rodzice wyrzucają swoje młode. Niedawno jednak otrzymał on wiarygodną wiadomość o młodej, jeszcze ślepej kukułce, niezdolnej nawet do podnoszenia głowy, którą widziano, jak wyrzucała ona przyrodnie rodzeństwo. Jedno z wyrzuconych piskląt zostało przez obserwatora na powrót włożone do gniazda, lecz wkrótce kukułka wyrzuciła je znowu* (Darwin 2010: t. II 19– 20).

1. Mobbing i zjawiska pokrewne

Pojęcie mobbingu zrobiło w ostatnich latach wielką karierę, stając się przedmiotem rozważań zarówno naukowców, jak i dziennikarzy, działaczy związkowych, obrońców praw człowieka oraz stowarzyszeń osób pokrzywdzonych. Pomimo to w dyskusji nad „zwyrodniałymi formami stosunków międzyludzkich w miejscach pracy" uderza fakt swoistej „generalizacji pojęciowej". Posługując się obrazowym porównaniem w „worku zwanym mobbingiem" odnaleźć można przeróżne formy negatywnych relacji międzyludzkich, których swoistym „wspólnym mianownikiem" jest doświadczanie przez pokrzywdzonych złego traktowania przez innych[1]. Trudno uniknąć wrażenia, że badaniom nad mobbingiem nie pomaga zamęt pojęciowy, jaki z tym fenomenem jest związany. Pojęcie to używane jest bowiem często jako swego rodzaju „termin zbiorowy", który jednak ma niewiele wspólnego z jego pierwotnym znaczeniem. Można niejednokrotnie odnieść wrażenie, że pojęcie to stało się swego rodzaju „eklektycznym zbiorem", w którym łączy się wszystko, co wiąże się z prześladowaniem i męczeniem innych. Konsekwencją tego jest doszukiwanie się przez rozmaitych badaczy i laików różnych rodzajów

[1] W niniejszej pracy skoncentrowano się na tematyce mobbingu i zjawisk mu pokrewnych w miejscu pracy, aczkolwiek zjawiska tego typu występują również w innych środowiskach.

mobbingu – np. rozróżnia się między mobbingami: poziomym[2] (horyzontalnym) tzn. „pracownik przeciwko pracownikowi"; pochyłym (diagonalnym – „z góry") tzn. „przełożony przeciwko podwładnemu" oraz pionowym (wertykalnym) tzn. „podwładny lub podwładni przeciwko przełożonemu".
Termin ten wykorzystywany również w odniesieniu do „przemocy seksualnej" i innych form „dręczenia" pracowników, niezależnie od tego, czy jest to wynik akcji grup ludzi, grupy ludzi czy też pojedynczych osób[3] , co dalekie jest od ideału ścisłości. Wskazane wydaje się być zatem rozróżnienie pomiędzy mobbingiem *sensu stricte*, a różnymi formami wynaturzania relacji międzyludzkich, które określane są tym samym terminem. Nadużywanie pojęcia „mobbing" *sensu largo* prowadzi bowiem do jego znaczeniowej inflacji i wywołuje szereg nieporozumień. Należy podkreślić, że pierwotne znaczenie tego terminu nosi wyraźne ślady inspiracji zoologicznej – oznacza on łączenie się ze sobą owadów i zwierząt w celu odparcia wspólnego ataku przeciwnika (Wilson 1975: 46). Fenomen ten został zauważony i opracowany przez K. Lorenza. Spostrzegł on, że zwierzęta stadne niekiedy „zawiązują koalicje" przeciwko pojedynczym przedstawicielom silniejszych gatunków, atakując je fizycznie. W swej książce *„Das sogenannte Böse"* opisał on zbiorowe akcje zwierząt tego samego gatunku przeciwko rzeczywistym lub potencjalnym napastnikom[4] do niego nie należących – używając przy tym angielskiego sło-

[2] Wydaje się on być „klasycznym" konfliktem interpersonalnym.

[3] Spokrewnionym zjawiskiem z mobbingiem jest tzw. „fala" (otrzęsiny) – kojarzona również z ang. *hazingiem*, przypominającym ceremonie inicjacji – w której nacisk położony jest jednak jednoznacznie na dręczenie i poniżanie. Powodem jest z reguły „przystąpienie" do jakieś grupy (formalnej lub nieformalnej). Zjawisko to ma często miejsce w siłach zbrojnych. W skrajnych przypadkach zjawisko to prowadzić może do trwałych szkód psychicznych, a niekiedy również fizycznych – do śmierci włącznie. Mechanizm działania jest prosty – osoby będące ofiarami dręczą w przyszłości tych, którzy zajmą ich miejsca w hierarchii – kiedy one „awansują".

Fala przypomina nieco inicjacyjny „test" , który ma często rytualną oprawę. Łączy się z poniżeniem adeptów poprzez zmuszanie ich do wykonywania uwłaczających godności człowieka czynności. Zjawiska tego typu są często uwarunkowane kulturowo; problemem w likwidacji tego zjawiska polega w znacznej mierze na tym, że praktyki inicjacyjne mają bardzo długa tradycje, niekiedy sięgającą starożytnych czasów (np. praktyki inicjacyjne plemion indiańskich) i można się doszukiwać w nich elementów magicznych. Podczas tych praktyk dochodzić może w niektórych przypadkach do skaryfikacji (łać. *scarificare* – drapać), czyli zranienia adepta w celu „naznaczenia" go z okazji przyjęcia go do własnej społeczności.

4 *Dohlen stoßen nachdrücklich und tätlich auf ihn, und die Gänse scheinen ihn durch ihr Geschrei, ihre Menge und ihr furchtloses Auftreten einzuschüchtern. Die schwer Kanadagänse gehen dem Fuchs sogar zu Lande in geschlossener Phalanx nach, und nie habe ich gesehen, daß er dabei versucht hätte, einen seiner Quälgeister zu fangen. Mit zurückgelegten Ohren und ausgesprochen geekelten Gesicht sieht er über die Schulter weg nach der trompetenden Gänseschar und trollt sich langsam, sein >Gesicht wahrend< von dannen.*

wa „mob" (ang. „tłum"). Mobbing był więc wg niego „wspólnym działaniem, wymierzonym przeciwko agresorowi" (Lorenz 1973: 33). Istotą tak pojmowanego zjawiska mobbingu jest – zgodnie z pierwotnym znaczeniem tego słowa **– prześladowanie jednostek przez grupę.** Fenomen ten występuje również wśród zwierząt „spokrewnionych" z człowiekiem – u małp. Z czasem początkowe znaczenie tego terminu zaczęło się jednak zacierać, a on sam pełnić zaczął rolę „pojęcia zbiorczego". Określenie to stosuje się obecnie w sytuacji występowania różnych konfliktów w pracy (często między poszczególnymi pracownikami, czyli w przypadkach *konfliktów interpersonalnych*), nieuzasadnione wykorzystywanie władzy przez osoby pełniące funkcje kierownicze, co zasługuje na miano *nadużywania władzy*[5] czy też *molestowania seksualnego* – temu podobne przypadki nie powinny być – niezgodnie ze swoim pierwotnym charakterem – obligatoryjnie określane jako mobbing. Warto jednak zwrócić uwagę, że molestowanie seksualne nie jest *per se* mobbingiem, ale mobbing może zawierać komponenty seksualne. Szczególną cechą charakterystyczną jest przy tym „służebny" charakter sfery seksualnej w stosunku do chęci „dokuczenia". *Kobiety nadal są zatrudniane na niższych stanowiskach, mężczyźni zaś zajmują pozycje uprzywilejowane, dzięki którym żądają od kobiet usług seksualnych. Pogląd, że nękanie na tle seksualnym jest działaniem w celu zapewnienia przewagi i dominacji, dotyczy także innych grup społecznych. Wszystkie formy nękania mogą być w części wyjaśnione staraniami grupy, która, wykluczając lub podporządkowując sobie resztę otoczenia, dba o własne cele* (Edelmann 2002: 98).

Szczególną rolę pełni „nękanie seksualne" w organizacjach „zamkniętych", gdzie zgromadzeni ludzi nie są w stanie korzystać ze swojej prywatności i utrzymywać normalne kontakty intymne[6].

Mobbing w eklektycznym tego słowa znaczeniu na dobre zagościł w sferze języka niemieckiego i „przeniknął" do innych, w tym do polskiego[7] – za sprawą Heinza Leymanna (1932–1999), niemieckiego psychologa pracujące-

Besonders wirkungsvoll ist natürlich das >mobbing< bei größeren und wahrhaften Pflanzenfressern, die, wenn ihre viele sind, selbst große Raubtiere aufs Korn nehmen. Zebras sollen nach einem glaubhaften Bericht sogar den Leoparden belästigen, wenn sie ihn einmal auf deckungsarmer Steppe erwischen, K. Lorenz: *Das sogenannte Böse,* Deutscher Taschenbuch Verlag, München 1976, s. 33 – 34

[5] Możliwe jest jednak „napuszczanie" przez kierownictwo pracowników na określoną ofiarę – wtedy występuje przypadek **mobbingu połączonego z nadużyciem władzy.**

[6] Wątpliwości budzić może definicje mobbingu, wskazująca na „długotrwałość" jako warunek jego wystąpienia – praktyka wskazuje, iż możliwe są również formy bardziej „gwałtowne", w których szkody powstać mogą szybko.

[7] W tym także do systemów prawnych.

go w Szwecji[8]. W pewnym sensie był on nawiązaniem do starszego od mobbingu angielskiego pojęcia *bullying*, które prawdopodobnie miało starogermańskie „korzenie" (pochodząc od „byka" – Bulle) i oznaczało w domyśle zachowania agresywne, obejmując również podtekst seksualny. *Bullyingiem* w miejscu pracy zajmowała się w okresie działalności H. Leymanna dziennikarka Andrea Adams (zm. 1995)[9]; używając terminu *workplace bullying*[10], i określając go mianem „upokarzającej manipulacji" (*humiliating manipulation*).[11] Trudno dociec, na ile świadomie lub nieświadomie Leymann „przejął" ten temat; faktem jest, że samo zjawisko „prześladowania" jest bardzo stare, o czym świadczą zachowane historyczne opisy różnych formy (mniej lub bardziej zorganizowanych) szykan – np. w manufakturach, szkołach, internatach, w wojsku, więzieniach itp. Nie były wolne od tego zjawiska nawet tak nobliwe organizacje jak klasztory czy inne rodzaje wspólnot religijnych.

Próbując skrótowo oddać istotę poglądów Leymanna, należy wskazać, że wg niego mobbing utożsamiany do pewnego stopnia ze zjawiskiem *bullying* w miejscu pracy[12], to powtarzające się, naruszające zdrowie złe traktowanie, obejmujące obszar komunikacji werbalnej, mimiki, mowy ciała[13]; „uwspółcześniając" jego poglądy można wskazać na wykorzystywanie do dręczenia techniki komputerowej i telekomunikacyjnej (Leymann 1993: 16) Pod pojęciem tym rozumiał on również sabotowanie działań jednostki, obgadywanie, nękanie, oczernianie, rozpowszechnianie karykatur i inne formy „dokuczania**" bez jednoznacznego wskazania na „grupowy" charakter tego zjawiska.** Występować mogą w obrębie tego zjawiska również przemoc fizyczna oraz molestowanie seksualne. Do pewnego stopnia część typowych dla mobbingu *sensu largo* elementów występuje w poniższym cytacie: *Interesujące badania na temat zastraszania i znęcania się w miejscu pracy opisano w artykule; Lee i Brotheridge (2006). Wyróżniono 3 formy znęcania się: słowne napaści (abuse), ignorowanie cudzej pracy (work being undermind) oraz deprecjonowanie, obniżanie zasług (belittlement). Dwa pierwsze rodzaje znę-*

[8] Jego słynna książka, inicjująca zainteresowanie dysfunkcjami w miejscach pracy ukazała się w 1993 r. w wydawnictwie Rowohlt (Reinbek bei Hamburg) pod oryginalnym tytułem: *Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*.

[9] Warto wspomnieć w tym kontekście również prace Tima Fielda (1952 – 2006).

[10] Alternatywnym pojęciem jest *workplace harassment*. Warto zaznaczyć, że A. Adams znała pojęcie „mobbing", ale miała problemy z określeniem jego znaczenia.

[11] Leymann znał jej prace.

[12] Peter-Paul Heinemann (1931 – 2003), emigrant z Niemiec żyjący w Szwecji i pracujący jako lekarz - zapoczątkował zwyczaj używania pojęcia mobbingu w odniesieniu do „praktyk prześladowczych" w środowisku szkolnym.

[13] H. Leymann miał początkowo za zadanie zbadać grupę „trudnych" pracowników – po analizie ich sytuacji doszedł on do wniosku, że ich „zły stan" był wynikiem prześladowań, jakich doświadczali ze strony swego otoczenia w miejscu zatrudnienia; użył w tym kontekście określenia „terror w miejscu pracy" (der Terror am Arbeitsplatz).

cania się wywoływały podobne reakcje, polegające na rozwiązywaniu problemów, poniżanie zaś strategie pasywne, ignorowanie zachowań agresywnych. Natomiast wypalenie zawodowe powodowało zwątpienie w siebie i, w dalszej perspektywie, skutki zdrowotne. Do najczęściej występujących zachowań prześladowczych zaliczono: nieprzekazywanie informacji potrzebnych do wykonywania pracy, oskarżenie o popełnienie błędów, stawianie bezsensownych wymagań, krytykowanie zdolności pracownika, niespójność reguł pracy, groźby wyrzucenia z pracy, poniżanie słowne, obelgi, dyskredytowanie wyników, wykluczenie społeczne, podważanie zaufania innych do danego pracownika (Ratajczak 2007: 144).

Praktyki „skutecznego mobbingu" uzależnione są nie tylko od wykonawców, ale także od osób „stojących na uboczu" (*bystanders*), którzy przez swą bierną postawę umożliwiają maltretowanie „wybranych". Niektórzy, bojąc się być następną ofiarą pomagają w wyszukiwaniu kolejnych kandydatów do „dręczenia", by odwrócić od siebie uwagę swych potencjalnych prześladowców. Istotnym czynnikiem sprzyjającym mobbingowi okazuje się pewna doza przyzwolenia społecznego. Należy do tego „patrzenie w innym kierunku", uznawanie określonych praktyk mobbistycznych za „mniejsze zło", odsuwanie od siebie odpowiedzialności w myśl zasady „co mnie to wszystko obchodzi" itp. Pamiętać należy również o kulturowych aspektach niektórych zachowań, które nadawać mogą aktom mobbingu szczególną formę.

Wśród prawdopodobnych ofiar „mobbingu właściwego" znajdują się osoby „odróżniające się" – mniejszości różnego typu, osoby wyglądające inaczej, mówiące inaczej, również obdarzone innymi cechami mentalnymi – obejmuje to również sferę światopoglądowo –obyczajową (zwłaszcza religijną), jak również dziedzinę orientacji seksualnej (Obuchowski 1983: 75).

Zjawisko mobbingu, pojmowanego jako dręczenie jednostek przez grupę zdanie się mieć wiele wspólnego z fenomen „kozła ofiarnego" (*scapegoat*).[14] *Kiedy już ukończy obrzęd przebłagania nad miejscem świętym, Namiotem Spotkania i ołtarzem, każe przyprowadzić żywego kozła. Aaron położy obie ręce na głowie żywego kozła, wyzna nad nim wszystkie winy Izraelitów wszystkie ich przestępstwa dotyczące wszystkich ich grzechów, włoży je na głowę kozła i każe człowiekowi do tego przeznaczonemu wypędzić go na pustynię. W ten sposób kozioł zabierze ze sobą wszystkie ich winy do ziemi bezpłodnej. Ów człowiek wypędzi kozła na pustynię.* (Biblia Tysiąclecia 1980: Księga Kapłańska, 16,20 – 16,22). *Kozioł ofiarny* nadaje się do obarczania go winą za rozmaite niepowodzenia. Jest on użyteczny z punktu widzenia organizacji lub społeczności „niedomagających", gdyż pozwala się pozbyć odpowiedzialności, projektując ją na osobę lub grupę osób, które z uwagi na

[14] Zjawisko to opisał René Girard, którego książka -*Kozioł ofiarny*, ukazała się w przekładzie polskim w Łodzi w 1987 r.

swą bezbronność stanowią atrakcyjny obiekt agresji. Zjawisko to analizowane było m.in. pod kątem psychologicznym w kontekście „przenoszenia" własnych win na innych. Warto również w tym kontekście wskazać na „oczyszczający" charakter (*katharsis*) takiego transferu negatywnych uczuć.
Kozły ofiarne to z reguły jednostki lub grupy ludzi, którym przypisuje się określone winy i obarcza odpowiedzialnością za niepowodzenia. Podobnie jak w biblijnym przypadku, umożliwia to odwrócenie odsunięcie odpowiedzialności za własne niedomagania, dostarczając jednocześnie możliwości „odreagowania" i ukarania rzekomo winowajców. W praktyce społeczno – politycznej często używano w przeszłości w roli „kozłów ofiarnych" mniejszości etnicznych, religijnych i innych, co prowadziło do ich, niejednokrotnie krwawych prześladowań; niestety praktyki te są kontynuowane w czasach nam współczesnych. W przypadku mniejszych struktur – takich jak np. zakłady pracy – *kozły ofiarne* przybierają odpowiednio „skromniejsze" rozmiary: *Osoba, która, dążąc do celu, czuje się sfrustrowana, szybciej kieruje swoją wrogość na przedstawiciela mniejszości, niż otwarcie wyrazi ją wobec wpływowej osoby, agencji lub organizacji. „Poszukiwanie kozła ofiarnego" nasila się w momentach zwiększonej rywalizacji lub groźby utraty posiadanego dotychczas statusu. Przykładem są okresy wysokiego bezrobocia lub ograniczonych perspektyw awansu. Znalezienie kozła ofiarnego nie usuwa prawdziwych przyczyn trudności i nie rozwiązuje sytuacji, a wręcz może jeszcze bardziej nasilać wrogość* (Edelmann 2002: 98 – 99).

Istotnym mechanizmem, częściowo tłumaczącym występowanie tendencji do mobbingu jest „wzrost spójności" grupy mobbującej, które koresponduje z tzw. „prawem Simmla-Cosera", wskazującym na wzrost spójności grupy w sytuacji wystąpienia zagrożenia, co skłaniać może do „eliminowania" tych, którzy się do takiej integracji wewnętrznej nie nadają. Wydaje się to być zgodne z obserwacjami przyrody – z reguły zwierzęta, które wyróżniają się wśród innych – są przez grupę atakowane, odganiane – a nawet zabijane. Mogą działać w tych przypadkach mechanizmy ochronne, nakazujące unikania chorych współtowarzyszy, odróżniających się swym wyglądem i zachowaniem od innych członków grupy. Oczywiście, tego rodzaju zachowania atawistyczne u ludzi zasługują na potępienie – trzeba jednak pamiętać, że zwyczaj pomagania słabszym i dotkniętych różnymi przypadłościami jest stosunkowo nowy np. w czasach starożytnych w sferze kultury grecko – rzymskiej praktykowano zabijanie (lub porzucanie) kalekich i niechcianych dzieci[15]. W wielu kulturach dominowało podejście zmierzające do „odgradzania" się od innych, zmuszania ich do osiedlania się w wyznaczonych terenach, noszenia określonych strojów – i nierzadkie były przy tym przypadki fizycznej eksterminacji „odmieńców": *Psychologia ewolucyjna zauważa u zwierząt wyraźnie korzyst-*

[15] Z praktyk tych znana była zwłaszcza Sparta.

niejsze nastawienie do osobników podobnych genetycznie oraz objawy strachu i odrazy wobec osobników genetycznie odmiennych, nawet jeśli nigdy nie zrobiły im nic złego. Takie uprzedzenie może być wrodzone jako istotny element biologicznego elementu przetrwania, polegający na okazywaniu przychylności członkom własnej rodziny, plemienia lub rasy, a wrogości wobec obcych. Przekonywujący wydaje się również kontrargument, zgodnie z którym człowiek różni się od niższych zwierząt i ma naturalną skłonność do życzliwości, otwartości i współpracy. Wówczas uprzedzenia nie wynikałyby z naszej natury. To raczej kultura (rodzice, społeczeństwo, środki masowego przekazu) mogłaby – celowo lub niezamierzenie – zasugerować nam negatywne cechy i właściwości ludzi od nas odmiennych. Ostateczna konkluzja brzmi, że choć z pewnością występują u człowieka biologiczne tendencje sprzyjające wyrażaniu uprzedzeń, nie wiadomo na pewno, czy uprzedzenia stanowią żywotny i niezbędny element naszego wyposażenia biologicznego (Aronson, Wilson, Akert 2006: 359).

Przy okazji dyskusji na temat mobbingu i pojęć mu pokrewnych należy zwrócić uwagę na wspomniane już „nadużywanie władzy" (*power harassment*). Przyjmować może to różne formy, od wulgarnego zachowania – aż do użycia przemocy fizycznej włącznie. Pracownik czuje się najczęściej w obliczu nagannych zachowań przełożonych bezradny, upokorzony, pozbawiony godności osobistej i własnej wartości. Podobnie jak w przypadku mobbingu *sensu stricte*, często konsekwencją nadużywania władzy jest „wypalenie" (syndrom burn out). Samo pojęcie „*power harassment*" ukuł w Japonii Okada Yasuko. Charakterystyczne dla nadużywania władzy jest „przekraczanie granic" przez przełożonych – dotyczy to zarówno wypowiadanych treści, jak i sposobu, w jaki są przekazywane – np. tonu głosu czy też „mowy ciała".

2. Negatywne zjawiska w miejscach pracy w czasie kryzysu ekonomicznego

Obecny kryzys ekonomiczny, który zaczął się z pełną mocą w 2008r. został poprzedzony kilkunastoletnim okresem „triumfu neoliberalizmu", podczas którego prawa pracownicze w tzw. „krajach zachodnich" uległy poważnemu osłabieniu. Doszło wówczas do odejścia od koncepcji „utożsamiania" się pracowników z przedsiębiorstwem na rzecz „mobilności pracowniczej" i „pracy dla firm tylko przez pewien okres". Na skutek realnego spadku płac i „dzielenia etatów" rozwijać zaczęła się wtedy również w krajach zachodnich zwyczaje „podwójnych", a nawet „potrójnych" miejsc zatrudnienia, w wyniku czego pracownik nie tylko nie posiadał jednego pracodawcy, ale może ich mieć więcej. Wskazać należy, że z punktu widzenia wielu firm bardziej opłaca się zatrudnić większą liczbę pracowników na pół etatu niż mniejszą na cały – pracownicy są bowiem w stanie pracować „na wysokich obrotach" przez 4 godziny, ale nie uda się utrzymać podobnego tempa przez

8. Praktyki te komplikują kwestie lojalności służbowej, a przedsiębiorstwa rezygnując z wiązania się z pracownikami silnymi więzami, stawiać zaczęły na kontrolę, do której wykorzystywane są zdobycze techniki –np. kamery wideo. Zmieniło to w znacznej mierze atmosferę pracy, zostawiając sporo miejsca na rywalizację i „walkę o byt", a relacje między pracownikami naznaczone zostały podejściem typu *mors tua vita mea*, w ramach którego dozwolone są niemal wszystkie chwyty pomagające wyeliminować potencjalnych rywali.

Kryzys zaostrzył negatywne procesy na rynku pracy, a wysokie bezrobocie negatywnie odbiło się na stanie praw pracowniczych. Nie dotyczy to tylko samego systemu prawnego; osłabieniu uległa gotowości pracowników do uciekania się do pomocy prawnej w sytuacji występowania konfliktów w miejscu pracy. W czasach walki o miejsca pracy wzrasta dodatkowo tendencja do „wykorzystywania władzy" – ma to związek zarówno z zasadą, że dysponujący stanowiskami pracy ma prawo dobierać sobie posłusznych, żeby nie powiedzieć

pokornych pracowników, ale również przekonaniem, że realizacja „twardej" wersji kapitalizmu wymaga „silnej ręki" i arbitralnego zarządzania (Janik, Sztumski 1012: 185 – 188). Sprzyja to nasilaniu się takich zjawisk jak donosicielstwo, nadgorliwość, lizusostwo i „kult kierownictwa" – będących na ogół wynikiem korporacyjnej indoktrynacji pracowników.[16] W takim stanie rzeczy mobbing i zjawiska mu pokrewne stają się niejednokrotnie częścią „instrumentarium zarządzania", które odbywa się w myśl zasady *divide et impera*. Pracodawcy wykorzystują obawy pracowników o miejsca pracy, niekiedy dodatkowo je podsycając – wystarczy utrzymywać wysoki poziom frustracji wynikającej z obawy o utratę pracy, brak pozytywnego odzewu na wysiłki pracowników, emitować sygnały, że kierownictwo nie zamierza się mieszać do porachunków między pracobiorcami – aby stworzyć sytuację, którą można określić jako „mobbingogenną".

Pracodawcy mogą przy tym brać udział w mobbibgu w sposób pasywny, nie ingerując w „mechanizmy dręczenia", lub też aktywny, zachęcając swoich pracowników do prześladowania wybranych ofiar – wtedy ma miejsce wspomniane połączenie *mobbingu* z *nadużyciem władzy*. Takie praktyki staje się w rękach kierownictwa chcącego „pozbyć" się niechcianych pracowników skuteczną bronią – pozwalają one uniknąć kosztownych procesów

sądowych i konieczności wypłacania odpraw osobom zwalnianym w drodze normalnych procedur prawno – służbowych.[17]

[16] Mentalność „wyścigu szczurów", korespondująca z „dzikim kapitalizmem" sprzyja „nadużywaniu władzy" i innym temu podobnym zjawiskom.

17 Ze strony kierownictwa możliwe jest „wykorzystywanie władzy" w czystej postaci, jak również inne formy nagannych zachowań; w przypadku klasycznego mobbingu możliwe jest

Poważnym problemem w klasycznych formach mobbingu jest trudność dowiedzenia słuszności w sądzie przez stronę poszkodowaną. Będąc ofiarą zbiorowych działań ma ona przeciwko sobie zastęp ludzi gotowych świadczyć na jej niekorzyść. Ponadto ofiary zbiorowych działań przeciwko sobie pozostają często pod wpływem traumy, przez co nie prezentują się najlepiej podczas przewodów sądowych, gdy spotykać się muszą z byłymi prześladowcami, co wiąże się dla nich z olbrzymim obciążeniem psychicznym. Sytuację krzywdzonych pracowników utrudnia osłabianie przedstawicielstwa pracowniczego, w tym zwłaszcza związków zawodowych.

Pracodawcy mogą kierować się zasadą, że zajmujący się „dręczeniem" innych pracownicy stanowią mniejsze zagrożenie dla kierownictwa, a ponadto takiego rodzaju „zajęcia" osłabiają ich możliwości podejmowania wspólnego działania. *W wyniku rozwoju człowieka, a także społeczno – ekonomicznych warunków jego życia, praca ludzka bywa traktowana jak towar. A ponieważ pracy tej nie można oderwać od człowieka, nic dziwnego, że i on stał się swoistym towarem, jako tzw. „żywa siła robocza". Z przeistoczeniem się pracy ludzkiej w swoisty „towar" pojawia się nie tylko możliwość jej ekonomicznej deprecjacji, czyli spadku wartości, a tym samym i wynagrodzenia za nią, zwłaszcza wtedy, gdy jej podaż przewyższa popyt. Pojawia się także możliwość jej społecznej deprecjacji, ponieważ im mniej jest warta praca innych ludzi, tym mniej są oni sami warci w danym społeczeństwie* (Sztumski 1999: 61).

Zjawisko dręczenia pracobiorców w miejscach ich zatrudnienia ma negatywny wpływ na ich zdrowie, a nawet może prowadzić do egzystencjalnych tragedii, na co wskazuje występowanie korelacji pomiędzy złą sytuacją gospodarczą a motywowanymi ekonomicznie samobójstwami. W sytuacji walki o stanowiska na rynku pracy mnożą się przypadki dysfunkcji relacji międzyludzkich; kiedy cierpi poczucie własnej wartości i ludzie stają się obiektem nagonki, szykanowania, wykluczenia – pojawiają się różne rodzaje stanów załamania psychicznego – wyjściem dla części ofiar jest walka z „dręczycielami" – inne wykazują tendencje do depresji i reagują „ucieczką w chorobę", co manifestuje się szeroką gamą schorzeń psychofizycznych. Część z osób prześladowanych w miejscu pracy, w tym ofiar mobbingu wybiera – w skrajnych sytuacjach – samobójstwo.

Poważnym zagrożeniem dla zdrowia i życia pracobiorców są też stany przepracowania, mnożące się szczególnie w przypadkach „racjonalizacji", sprowadzających się z reguły do redukcji miejsc pracy i obciążania pozosta-

a) zaniechanie działań mających na celu jego eliminacje w sytuacji, kiedy kierownictwo takie zagrożenie zauważy oraz b) zachęcanie do prześladowań, co nosi znamiona łączenia mobbingu z „nadużywaniem władzy".

łych pracowników dodatkowymi obowiązkami. Szczególnym rodzajem „nadmiernego wysiłku" jest japoński fenomen *karōshi* (termin ten jest synonimem „nagłej śmierć z przepracowania" (*death from overwork*). Kraj „Kwitnącej Wiśni" stał się słynny z powodu występowania tam tego zjawiska na dużą skalę. Śmierć z przepracowania następuje z reguły z powodu zawału mięśnia sercowego lub wylewu krwi do mózgu. Wśród psychofizjologicznych przyczyn tego zjawiska wymienić można stres i depresje. Pierwsze przypadki zgonów z powodu *karōshi* odnotowano w Japonii w 1969 r. W następnych latach opinia publiczna tego kraju poznawała coraz więcej szczegółów związanych z tym zjawiskiem, co zmusiło rząd do działania[18] – w 1987 r. Japońskie Ministerstwo Pracy rozpoczęło publikowanie odnośnych statystyk; w samym tylko 2007 r. zmarło z powodu karōshi 147 osób, a ponad 200 było poważnie chorych.[19] Pracownicy działając w warunkach stresu, częściej wykazują skłonność do kreowania konfliktów – w tej sytuacji „zawiązywanie koalicji" przeciwko jednostkom lub małym grupom może się wydawać nęcącą opcją „rozładowania napięć", przelania swej frustracji na innych czy też próbą odwrócenie uwagi od swych własnych niepowodzeń zawodowych. Ponieważ w okresie dekoniunktury ekonomicznej, którą obecnie przechodzimy wartość pracowników na rynku maleje, a oni sami wystawieni są na wspomniane zagrożenia – konieczne staje się badanie zachodzących w miejscach pracy procesów. Warto posługiwać się przy tym dobrze zdefiniowanymi pojęciami, a nie terminami „zbiorczymi" – do jakich należy obecnie „mobbing" . Wprowadzenie porządku pojęciowego ułatwiłoby również realistyczną dyskusję na temat negatywnych zjawisk występujących w obszarze rynku pracy. Dyskusja na ten temat powinna uwzględniać w sposób szczególny przemiany strukturalne w przedsiębiorstwach, do jakich dochodzi pod wpływem procesu globalizacji, nasilającą się konkurencję pomiędzy korporacjami, które starają się „przenieść" jej koszty na pracowników, jak również wymuszane postępem technicznym zmiany organizacji pracy. Badanie tych fenomenów i nagłaśnianie ich wyników stanowić może istotny krok w kierunku zwalczania mobbingu oraz zjawisk mu pokrewnych w miejscach pracy i istotne działanie na rzecz urzeczywistnienia w praktyce idei „humanizacji" życia ekonomicznego.

Bibliografia:

Aronson E., Wilson T. D., Akert R. M., 2006, *Psychologia społeczna,* Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań.

[18] Rząd Japonii krytykowany był za tolerowanie procederu nadmiernego eksploatowania siły roboczej.

[19] W bezpośrednim związku z fenomenem karōshi stoją istotne problemy prawne, finansowe i polityczne – m.in. odszkodowania.

Biblia Tysiąclecia, 1980, Pallotinum, Poznań, Warszawa.
Darwin Ch., 2010, *O powstawaniu gatunków*, Hachete, Warszawa.
Fromm E. 2005, *Anatomie der menschlichen Destruktivität*, Rowohl Taschenbuch Verlag, Reinbek bei Hamburg.
Edelmann R. J., 2002, *Konflikty w pracy*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
Janik, Sztumski 1012, *Socjologia organizacji*, Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa, Katowice.
Leymann H., 1993, *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*, Rowohl Taschenbuch Verlag, Reinbek bei Hamburg.
Lorenz K., 1976, *Das sogenannte Böse*, Deutscher Taschenbuch Verlag, München.
Lorenz K., 1973, *Die acht Todsünden der zivilisierten Menschen*, R. Piper & Co Verlag, München.
Obuchowski K., 1983, *Psychologia dążeń ludzkich*, PWN, Warszawa.
Ratajczak Z., 2007, *Psychologia pracy i organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
Sztumski J., 1999, *Socjologia pracy*, Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa, Katowice.
Wilson E. O., 1975, *Sociobiology*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, London.

Mobbing and similar phenomenon in the time of the economic crisis

Summary

The article: Mobbing and similar phenomenon in the time of the economic crisis dealt with the issue of mobbing and its consequences. In the course of globalisation which was dominated by neoliberalism- characterized by the rhetoric of “wild competition” - connections between employees and employers are losing ground. For this reason the old slogans and ideas like “identification with the enterprise” were replaced through new ones - mainly animating to mobility and the acceptance of the need for constant changes. There is a connection between the "rat race" mentality and mobbing. The term “mobbing” had been coined by Konrad Lorenz and afterwards used in the contemporary sense by Heinz Leymann. H. Leymann identified mobbing as a common phenomenon in the term of the harassment in the workplace.

Key words: mobbing, bullying, globalization, economic situation, crisis, power harassment.

Agnieszka Urbaniak
Uniwersytet Zielonogórski

Mediacja jako wyraz humanizacji procesu rozwiązywania konfliktów w środowisku pracy

Abstrakt

Rozumiejąc humanizację w sensie najogólniejszym jako próbę ograniczenia i eliminowania negatywnego wpływu pracy na człowieka, warto wskazać obszar, w których idea ta może mieć zastosowanie. Jest nim problematyka możliwych sposobów skutecznego, zapobiegającego eskalacji, rozwiązywania pojawiających się w środowisku pracy konfliktów. W obszarze tym szczególne istotne miejsce wydaje się przypadać mediacji, należącej do tzw. ADR. Tę metodę rozwiązywania konfliktów, realizującą układ „*win-win*" („wygrywam – wygrywasz") traktuje się jako alternatywę wobec procedur bazujących na rozstrzyganiu, mieszczących się w szerszym paradygmacie „*win-lose solution*" („wygrywam – przegrywasz"). W artykule przedstawiono podstawowe cechy metody mediacyjnej (dobrowolność, poufność, bezstronność, neutralność) oraz obszary, w których może ona zostać wykorzystana z uwzględnieniem indywidualnych i zbiorowych sporów pracowniczych. Miejsce mediacji wskazane zostało przez pryzmat analizy zapisów Kodeksu Pracy, Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, oraz Ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego.

Słowa kluczowe: alternatywne metody rozwiązywania sporów (ADR), mediacja, prawo pracy, spory indywidualne, spory zbiorowe.

Wprowadzenie

Punktem wyjścia niniejszego opracowania jest traktowanie humanizacji pracy w sensie najogólniejszym, jako całościowego systemu założeń teoretycznych i wypracowanej na ich gruncie praktyki działań, pozwalającej na takie modelowanie pracy i jej poszczególnych aspektów by możliwe było minimalizowanie lub eliminowanie z systemu pracy tego co rodzi negatywne konsekwencje dla człowieka. Przyjęcie powyższej perspektywy powala poddać pod analizę obszar związany z zagadnieniami możliwych sposobów skutecznego a równocześnie odpowiadającego idei humanizacji, rozwiązywania pojawiających się w środowisku pracy konfliktów. W ramach tej problematyki szczególnie istotne znaczenie wydaje się przypadać mediacji. Celem artykułu jest więc przedstawienie podstawowych założeń metody mediacyjnej w odniesieniu do problematyki związanej z rozwiązywaniem sporów po-

jawiających się w środowisku pracy, poprzez próbę odpowiedzi na pytania z trzech obszarów:
1) Czym jest mediacja jako alternatywna metoda rozwiązywania sporów?,
2) Gdzie jest jej miejsce jeśli chodzi o problematykę rozwiązywania sporów pojawiających się w kontekście pracy?
3) Dlaczego mediację można uznać za wyraz tendencji prohumanizacyjnych w tym obszarze?

1. Mediacja jako alternatywna metoda rozwiązywania sporów

1.1 Rozwiązywanie a rozstrzyganie

Mediację traktuje się jako tzw. alternatywną metodę rozwiązywania sporów (ADR) (Gmurzyńska, Morek 2009:21)[1]. Kluczowym dla zrozumienia na czym polega idea mediacja jako metody opanowywania sporów jest zawarte już w samej nazwie określenie „rozwiązywanie". Nieprzypadkowo mówiąc o metodach alternatywnych na gruncie literatury teoretyczno - prawnej, wskazuje się na ich przydatność w procesie rozwiązywania sporów, dla wyraźnego odróżnienia ich od procedur, w ramach których spór zostaje rozstrzygnięty (Kalisz, Zienkiewicz 2009: 21-23)[2]. Przyjmuje się, że *rozstrzyganie* bazuje na faktach odnoszących się do zdarzeń przeszłych a więc wnioskowanie budowane jest w oparciu o schemat „*przeszłość- teraźniejszość*". Decyzja stanowiąca treść rozstrzygnięcia „*ma charakter heteronomiczny (pochodzi z zewnątrz, od podmiotu spoza konfliktu)*", będącego władczym i decyzyjnym jeśli chodzi o przebieg konfliktu, sposób oraz treść jego zakończenia. Metody bazujące na rozstrzyganiu mieszczą się w szerszym paradygmacie „*win - lose solution (Wygrywam - przegrywasz)*". W przypadku natomiast „*rozwiązywania*" sporów „*podstawą decyzji są interesy i dążenia stron dotyczące przyszłości – rozwiązanie jest zatem ukierunkowane na zasadzie „teraźniejszość / przyszłość"* (...) *decyzja ma charakter autonomiczny – jest wypracowana przez samych uczestników sporu* (a) *kontrola nad przebiegiem i rezultatem procesu decyzyjnego pozostaje w gestii stron.* W tym modelu (…) *dominuje paradygmat win – win solution (<<wygrywam – wygrywasz>>) oraz* (...) *dążenie do znalezienia konsensusu i naprawienia bądź zachowania relacji między stronami* (Kalisz, Zienkiewicz 2009:23). Tak więc rozstrzygnięcie jest zewnętrznym wobec podmiotów uczestniczących w sporze, aktem podejmowanym przez pozostający poza ich decyzyjnością, władczy podmiot trzeci. Rozwiązanie natomiast traktować należy jako proces wy-

[1]Więcej o ruchu ADR, jego historii oraz rodzajach metod alternatywnych zobacz Gmurzyńska 2007:1-34.
[2] Rozróżnienie to wynika z przyjęcia przez autorów znaczenia obu terminów za A. Korybskim 1993: 31-37.

pracowywania przez same strony decyzji, w konsekwencji mającej szansę zakończyć spór. Ma więc ono charakter decyzji wewnętrznej, odpowiadającej potrzebom uczestników sporu, wpisującej się w zasadę nie kontradyktoryjności (Zienkiewicz 2007: 23)[3].

1.2. Alternatywny czyli jaki?

Uznaje się, że podstawowe metody opanowywania sporów mieszczą się w dwóch modelach: ugodowym, związanym z rozwiązywaniem sporów obejmującym tryb kontraktowy (negocjacje), koncyliacyjny (mediacje) oraz adjudykacyjnym nastawionym na konfrontacyjność, kontradyktoryjność, wykorzystującym procedury arbitralnego rozstrzygania obejmującym arbitraż i postępowanie sądowe (Gmurzyńska, Morek 2009: 22).

Tabela 1

Podstawowe modele rozwiązywania sporów

Kryteria	**Model**			
	Ugodowy		**Adjudykacyjny**	
	Kontraktowy (negocjacje)	**Koncyliacyjny (mediacje)**	**Arbitrażowy**	**Sądowy**
Udział osoby trzeciej	-	+	+	+
Strony decydują o tym kto będzie osobą trzecią	nie dotyczy	+	+	-
Strony decydują o trybie i organizacji postępowania	+	+	+/-	-
Strony decydują o wyniku postępowania	+	+	-	-

Źródło: Gmurzyńska, Morek (2009:22)

Przytoczone powyżej za Ewą Gmurzyńską i Rafałem Morkiem modele rozwiązywania sporów w sposób uporządkowany przedstawiają podstawowe formy działań możliwych do podjęcia w sytuacji zaistnienia sporu

[3] O zasadzie kontradyktoryjności i innych cechach charakterystycznych dla procesu sądowego zob. Jabłońska - Bonca 2004 :206.

z uwzględnieniem dwóch typów kryteriów: obecności osoby nie będącej stroną konfliktu w procesie jego rozwiązywania oraz stopień podmiotowości (rozumianej jako poziom decyzyjności) samych stron. Uznać można więc, że już na poziomie podstawowych założeń definicyjnych tryb mediacyjny jako alternatywę dla pozostałych form cechować ma najwyższy stopień decyzyjności stron konfliktu we wszystkich obszarach. Tym samym z definicji stanowić on może najpełniejsze urzeczywistnienie idei wpisujących się co do zasady w system metod alternatywnych (ADR).

To, co cechuje trzy podstawowe, (wyłączając z analizy tryb negocjacyjny jako jedyną spośród form nie wiążącą się z wprowadzeniem w sytuację rozwiązywania konfliktu zewnętrznego podmiotu trzeciego) sposoby działania możliwe do podjęcia w momencie zaistnienia sporu, przytaczam za A. Kalisz i A. Zienkiewiczem (Kalisz, Zienkiewicz 2009 :36 za Pieckowski 2006:14). Decyzja o zaprezentowaniu poniższej typologii (zob. tab. 1). W stanie niezmienionym podyktowana jest przeświadczeniem, że dzięki swojej syntetyczności, zachowuje ona wyjątkową przejrzystość, pozwalając równocześnie zaobserwować elementarne różnice między poszczególnymi modelami.

Tabela 1

Podstawowe formy rozwiązywania sporów

KRYTERIA	MEDIACJA	SĄD	ARBITRAŻ
Koszty	niskie	wysokie	wysokie
Czas	bardzo krótki (kilka dni lub tygodni)	bardzo długi (lata)	długi (miesiące, lata)
Kto wydaje decyzję	strony	sąd	arbiter/panel arbitrów
Zasady postępowania dowodowego	brak	bardzo sformalizowane	częściowo sformalizowane
Poufność	pełna	jawność rozprawy	pełna
Komunikacja stron	intensywna	brak/niewielka	niewielka
Problemy z jurysdykcją	brak	istnieją	niekiedy istnieją
Rezultat	sukces obydwu stron	sukces/przegrana	sukces/przegrana
Czynnik napięcia	likwidacja stresu	kontynuacja stresu	kontynuacja stresu

Źródło: Kalisz, Zienkiewicz (2009:36)

Treści tabeli 1 pozwalają postrzegać mediację jako metodę, która z definicji, ze względu na swoje cechy konstytutywne, związana jest z najniższymi dla stron kosztami zarówno w wymiarze finansowych, czasowym, jak i psycho - społecznym. Wpisuje się to w ogólniejszą refleksję, traktującą o metodach alternatywnych jako takich. Jak wskazuje bowiem Lech Morawski przyjmuje się, że (…) *procedury alternatywne są na ogół mniej sformalizowane, bardziej elastyczne, gwarantują większy wpływ stron na przebieg i wynik postępowania oraz w większym stopniu uwzględniają subiektywne interesy stron niż obiektywne standardy i normy. Postępowanie alternatywne w szerszym zakresie w porównaniu do postępowania sądowego uwzględnia orientację prospektywną. W wielu wypadkach chodzi w nim bowiem nie o to lub nie tylko o to, by ustalić, kto <<zawinił>> w przeszłości, ale o to by zapewnić właściwe stosunki i kooperację stron w przyszłości. Ma to olbrzymie znaczenie zwłaszcza w tych przypadkach w których strony pozostają w stałych powiązaniach. (…) Prospektywna orientacja alternatyw powoduje, że w wielu wypadkach nie prowadzi się przed nimi żadnego postępowania dowodowego, co pozwala w wydatny sposób skrócić czas i zmniejszyć koszty postępowania. Postępowanie alternatywne jest bardzo często jednoinstancyjne i niepubliczne, co również oszczędza czas i zapewnia niezbędną w wielu sprawach dyskrecję. Zorientowane na wspólne porozumienie i kompromis alternatywy pozwalają wreszcie uniknąć ryzyka niepewności, co do tego, jaka zapadnie decyzja, co także ma ogromne znaczenie w planowaniu wielu przedsięwzięć w różnych dziedzinach życia społecznego*(Morawski 1999:189-190).

1.3 Mediacja. Kilka uwag podstawowych

Na użytek niniejszych rozważań przyjmuję, że: *Mediacja, to forma sprawiedliwości naprawczej, która koncentruje się na naprawieniu i odbudowaniu relacji między stronami. (…) Mediacja jest dobrowolnym porozumiewaniem się stron będących w konflikcie przy wsparciu akceptowanego przez nie mediatora, kierującego się zasadami bezstronności, neutralności i poufności* (Mediacje rodzinne. Skrypt: 25, zob. również: Waluk 2006 :73).

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że, u podstaw specyfiki mediacyjnej metody rozwiązywania sporów leżą następujące zasady:

- *Dobrowolność* oznaczająca, że strony mogą podjąć próbę rozwiązania sporu na drodze polubownej, jedynie z własnej woli. Musi to być wola obu stron (nigdy decyzja jednostronna). W każdym momencie (bez względu na stopień zaawansowania procesu mediacyjnego) strony mają prawo, bez jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla siebie, wycofać się z trwającej mediacji (bez konieczności uzasadniania swojej decyzji). Mediator zobowiązany jest poinformować o tym

fakcie strony, zarówno przed rozpoczęciem procesu mediacyjnego jak i, jeśli pojawia się taka konieczność, już w trakcie jego trwania. Dobrowolność odnosi się również do potrzeby uczestniczenia przez strony w procesie mediacyjnym „*w dobrej wierze*" (Mediacje rodzinne. Skrypt 2011:25) tzn. by przyjmując podstawowe założenia metody mediacyjnej chciały one wypracować wzajemnie akceptowalne porozumienie, nie zaś wykorzystać dobrą wolę drugiej strony i mediację jako taką, dla osiągnięcia jedynie własnych korzyści (Waluk 2006:75;por. Waszkiewicz 2009: 93-96);

- *Poufność* odnosząca się do wszystkich elementów procesu mediacyjnego: rozmów ze stronami (gdzie informacje przekazane mediatorowi przez jedną stronę nie mogą zostać ujawnione stronie przeciwnej (chyba że na wniosek tej pierwszej), postępowania z dokumentami, zobligowania mediatora do zachowania w tajemnicy i nieujawniania innym osobom czy instytucjom informacji oraz faktów, o których dowiedział się on w trakcie procesu mediacyjnego, ale również *bezskuteczności powoływania się* (Waszkiewicz 2009:102) przez strony w trakcie ewentualnego procesu sądowego na informacje czy uzgodnienia poczynione w trakcie mediacji (Waszkiewicz 2009: 100 – 103; por. Mediacje rodzinne. Skrypt 2011: 25; Waluk 2006:75);

- *Bezstronność* wyznaczająca mediatorowi konieczność dbania o zachowanie równowagi stron w procesie mediacyjnym, ich jednakowego traktowania, ale również nie podejmowania się przez mediatora prowadzenia konkretnej mediacji we wszystkich sytuacjach, w których ta fundamentalna zasada mogła by zostać zachwiana np. spokrewnienie, spowinowacenie czy wszelkie inne formy relacji bądź zażyłości łączące go z którąkolwiek stron konfliktu (Waszkiewicz 2009: 96 - 97, por. Mediacje rodzinne. Skrypt 2011:25; Waluk 2006:75);

- *Neutralność* w odróżnieniu od bezstronności, obrazującej stosunek mediatora wobec stron, odnosi się do przedmiotu sporu. Jak wskazuje Paweł Waszkiewicz*: Neutralność najprościej ująć jako niezwiązanie mediatora z przedmiotem sporu oraz brak interesu w jakimkolwiek szczególnym sposobie jego zakończenia. Mediator stara się, aby jego poglądy, przekonania czy uprzedzenia nie wpływały na postrzeganie przedmiotu sporu i nie determinowały stosunku do możliwych rozwiązań* (Waszkiewicz 2009: 97).

Te cztery zasady można uznać za podstawy mediacyjnej metody rozwiązywania sporów. Przyjmowane i podzielane są one przez całe środowisko mediatorów w Polsce. Do tego kanonu cech podstawowych dodawane są

kolejne. (Waszkiewicz 2009:103) Można wymienić wśród wskazywanych np. *akceptowalność* (wyznaczającą konieczność zaakceptowania przez strony: mediacji jako metody rozwiązywania sporu, konkretnych zasad regulujących udział w postępowaniu mediacyjnym, oraz osoby mediatora. Zasada ta pozwala stronom na zmianę osoby mediatora, który nie uzyskał ich akceptacji), *bezinteresowność, profesjonalizm (fachowość)* i *szacunek*, czy *własność konfliktu stron* (Waszkiewicz 2009: 103; por.Waluk 2006:76; Mediacje rodzinne. Skrypt 2011:26)[4].

2. Obszary poszukiwań możliwych zastosowań metody mediacyjnej. Mediacja w świetle polskich zapisów ustawowych dotyczących spraw pracowniczych

Pytając o przejawy tendencji prohumanizacyjnych dających się dostrzec w procesie rozwiązywania sporów mogących pojawiać się w środowisku pracy warto wyjść od obecnego w polskim systemie prawa pracy rozróżnienia potencjalnie możliwych do wystąpienia sporów pracowniczych na spory indywidualne, będące wyrazem roszczeń indywidualnych, oraz spory zbiorowe, których przedmiotem są ponad indywidualne, *„zbiorowe prawa i interesy pracownicze"* reprezentatywne dla pracowników jednego zakładu pracy, przedstawicieli grupy zawodowej lub pracowników danego sektora gospodarki (Kruk, Spasowska 2008: XV). Takie rozróżnienie na spory indywidualne i spory zbiorowe otwiera nas na analizę dostępnych procedur mogących mieć zastosowanie w procesie opanowywania zaistniałego sporu, równocześnie pozwalając znaleźć odpowiedzi na pytanie o miejące i rolę mediacji w tym przedmiocie.

2.1 Mediacja w przypadku sporów indywidualnych

W przypadku indywidualnych sporów pracowniczych, istotne wydają się być dwa obszary ich funkcjonowania:

- spory będące efektem załamania się relacji pracowniczych[5],

[4] Ostatnia z wymienionych tu zasad odwołuje się do założenia fundamentalnego dla mediacji jako metody: konflikt jest zawsze konfliktem stron. To one są jego uczestnikami, one dysponują potencjałem do jego rozwiązania, one rozwiązania te wypracowują, one ponoszą za niego odpowiedzialność. Mediator nie jest stroną konfliktu.

[5] Udo Haske w pracy: *Konflikty w życiu zawodowym*, wskazuje trzy podstawowe płaszczyzny występowania sporów w pracy: strukturalną, społeczną i personalną. Mediacja to w ujęciu tego autora obok: superwizji i treningu na płaszczyźnie społecznej, treningu, konsultacji czy terapii w obszarze personalnym, oraz zmian związanych z reorganizacją strukturalną, jedna z metod którą należy uwzględnić w trakcie procesu decyzyjnego, koniecznego z punktu widzenia dokonania wyboru najbardziej adekwatnej metody interwencji w konflikt (Haske 2005:29 i dalsze).

- spory powstałe jako konsekwencja roszczeń pracowniczych wynikających ze stosunku pracy.

Bez względu jednak na powyższe rozróżnienie i jego konsekwencje, przyjąć należy, iż główne ramy dla rozwiązywania sporów indywidualnych, stanowią zapisy ustawowe Kodeksu pracy[6].

Kodeks pracy w artykule 242 wskazuje, iż pracownik może dochodzić swoich roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej (Art 242§1). Jednak przed skierowaniem sprawy na drogę sądową może on, zgodnie z brzmieniem §2 cytowanego artykułu żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą. Art. 234 wskazywanej ustawy powinnością zarówno pracodawcy i pracownika czyni dążność do polubownego załatwienia sporu. Ustawodawca wskazał więc dwie drogi pozwalające na opanowywanie sporów indywidualnych wynikających ze stosunku pracy: polubowną (wewnątrzzakładową) oraz zewnętrzną sądową tym samym w sensie podmiotowym wskazując dwie instytucje pomocne w procesie opanowywania sporów: sąd oraz komisje pojednawcze. Ustawodawca treścią zapisów artykułów 244 - 256 K.p.:

- umożliwił wspólne powoływanie przez pracodawcę i organizację związkową komisji pojednawczych (art.244§3);
- wskazał, iż zgodnie z brzmieniem art. 246, w jej skład nie może wejść osoba zarządzająca w imieniu pracodawcy zakładem pracy, prowadząca sprawy osobowe, zatrudnienia oraz płac a także główny księgowy i radca prawny (celem wyeliminowania potencjalnych obciążeń, utrudniających osiągnięcie porozumienia - przyp. aut.);
- zalecił komisji takie prowadzenie postępowania by załatwienie sprawy w drodze ugody nastąpiło w terminie 14 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku (art. 251 K.p);
- zagwarantował możliwość dalszego postępowania przed sądem pracy gdyby procedura ugodowa nie doprowadziła do zawarcia porozumienia (art. 254) a także w myśl art. 256, wskazał 30 dniowy okres od dnia zawarcia ugody, w którym pracownik może wystąpić do sądu pracy z żądaniem uznania jej za bezskuteczną, jeżeli uważa, że podpisane z pracodawcą porozumienie narusza jego słuszny interes.

Jak wielokrotnie podkreśla się w literaturze przedmiotu i na co wskazuje praktyka badawcza, choć kodeksowe zapisy umożliwiające powoływanie komisji pojednawczych traktować należy jako zamysł pozwalający na (…) *stworzenie pracownikowi możliwości rozpoznania sprawy przy minimalnym nakładzie finansowym i bez angażowania się w postępowanie przed sądem. Przyjęcie takiego rozwiązania pozwala* (teoretycznie - przyp. aut.) *na zaże-*

[6] Ustawa z 26 czerwca 1974r.- Kodeks pracy, tj. Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz.94 ze zm., zwana dalej Kodeks pracy (K.p.).

gnanie sporu w samym zakładzie pracy, możliwie szybko i przy udziale osób cieszących się autorytetem, znających określone problemy i warunki." (Kruk, Spasowska 2008:XV). Jak wskazują dalej ci sami autorzy: *Mimo to pracownicy nie mają zaufania do komisji pojednawczych i zdecydowanie preferują drogę sądową*[7]*. Konieczne zatem stało się wypracowanie alternatywnej procedury pozasądowej, która spełniałaby oczekiwania pracodawców i pracowników. Szczególny charakter tych sporów pozwala na założenie, że to właśnie mediacja stanowić będzie podstawową formę rozwiązywania tego typu konfliktów*(Kruk, Spasowska 2008: XV- XVI).

W przypadku sporów indywidualnych mediację traktować można więc jako alternatywę dla działalności wewnątrzzakładowych komisji pojednawczych (i/lub) w konsekwencji jako tzw. zewnętrzną[8] alternatywę wobec postępowania sądowego, prowadzoną zwłaszcza w oparciu o współpracę zakładu pracy z wyspecjalizowanymi podmiotami (ośrodkami mediacyjnymi lub pojedynczymi mediatorami), świadczącymi profesjonalne usługi mediacyjne.

2.2. Mediacja w przypadku sporów zbiorowych

Rozpatrując spory zbiorowe, odpowiedź na pytanie o miejsce i rolę praktyk koncyliacyjnych w procesie rozwiązywania sporów można uzyskać podejmując się analizy odnoszącej się do dwóch obszarów: ustawowych zapisów dotyczących rozwiązywania sporów zbiorowych[9], oraz regulacji dotyczącej działalności Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno - Gospodarczych i wojewódzkich komisji dialogu społecznego[10].

[7] Właśnie traktując jako słabość tej procedury głównie, jej cechy konstytutywne, wskazane przez ustawodawcę: między innymi umiejscowienie wewnątrz zakładu pracy, potencjalne uwikłanie, lub obciążenie sytuacją konfliktową czy około konfliktową, brak obiektywnej, niezależnej osoby trzeciej pomocnej w wypracowywaniu rzeczywistego porozumienia, dającego gwarancje jego realizacji - przyp. aut.

[8] Jak wskazuje Lech Morawski alternatywy mające (...) *miejsce w ramach postępowania sądowego – zwykło nazywać się alternatywami wewnętrznymi. Natomiast* (...) *pozasądowe, a mówiąc ściślej, wszelkie ulokowane poza instytucjami państwowymi formy rozstrzygania konfliktów i podejmowania decyzji w indywidualnych sprawach (...) określa się mianem alternatyw zewnętrznych*" (Morawski, 1999:187). Więcej o pozostałych sposobach definiowania terminu alternatywa na gruncie refleksji teoretyczno - prawnej zob. tamże:186-187. Por. również Gmurzyńska, Morek 2009:21.

[9] Ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz. U. z 1991 r. Nr 55, poz. 236 ze zm., zwana dalej w tekście Ustawą o sporach zbiorowych.

[10] Ustawa z 6.07.2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno - Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, Dz. U. z 2001 r. Nr 100, poz. 1080 ze zm., zwana dalej w tekście Ustawą o Komisji Trójstronnej.

2.2.1. Mediacja w świetle zapisów Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych

Jak wskazuje art.1 cytowanej ustawy przedmiot sporu zbiorowego pracowników z pracodawcą lub pracodawcami mogą stanowić kwestie dotyczące warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników albo innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. W przypadku zaistnienia sporu o takim charakterze reprezentantem praw i interesów zbiorowych pracowników są związki zawodowe, pracodawców natomiast właściwe organizacje im przypisane (art. 2). Punkt wyjścia dla zaistnienia sporu zbiorowego wyznacza moment, wyrażenia za pośrednictwem organizacji związkowej reprezentującej interesy pracownicze, żądań oraz nie uwzględnienie ich przez pracodawcę w terminie nie krótszym jednak niż 3 dni (art.7). W myśl zapisu tego artykułu już w momencie rozpoczęcia sporu, organizacja związkowa może uprzedzić o ewentualności podjęcia akcji strajkowej, w sytuacji nieuwzględnienia wysuwanych żądań. Istotne z punktu widzenia poszukiwania odpowiedzi na pytanie o miejsce w tym obszarze praktyk koncyliacyjnych, zwłaszcza mediacji są zapisy art. 8 wskazywanej ustawy nakładające na pracodawcę obowiązek niezwłocznego podjęcia rokowań tak by możliwe było rozwiązanie zaistniałego sporu w drodze polubownego porozumienia. Jeśli na tym etapie nie udaje się wypracować konsensusu a strona, która wszczęła spór, nadal podtrzymuje zgłoszone żądania, spór ten, prowadzony jest przez strony z udziałem wybranego przez nie wspólnie, lub (jeśli strony nie są w stanie w terminie 5 dni wyboru takiego dokonać) wskazanego przez ministra właściwego do spraw pracy z listy, dającego gwarancje bezstronności mediatora (art. 10-11). Obecnie na listach udostępnionych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego widnieją nazwiska 206 mediatorów, dla rozwiązywania sporów zbiorowych, odpowiednio dla województw[11].

Tak więc w procesie rozwiązywania sporów zbiorowych mediacja jest etapem obligatoryjnym (zob. również Doktór 1997: 36-38). Jeśli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ona do osiągnięcia porozumienia, organizacja która wszczęła spór, ma możliwość zorganizowania jednorazowego, maksymalnie dwugodzinnego strajku ostrzegawczego (art. 12). Dopiero jednak nieosiągnięcie porozumienia z wy-

[11] Dolnośląskiego – 18 osób; Kujawsko-Pomorskiego – 5 osób; Lubelskiego – 4 osoby; Lubuskiego – 6 osób; Łódzkiego – 11 osób; Małopolskiego – 7 osób; Mazowieckiego – 62 osoby; Opolskiego – 3 osoby; Podkarpackiego – 7 osób; Podlaskiego – 8 osób; Pomorskiego – 17 osób; Śląskiego 29 osób; Świętokrzyskiego – 5 osób; Warmińsko - Mazurskiego – 3 osoby; Wielkopolskiego – 12 osób; Zachodniopomorskiego – 9 osób;

korzystaniem procedury mediacyjnej daje prawo do podjęcia właściwej akcji strajkowej (art. 15), traktowanej jako ostateczność[12]. W konsekwencji w myśl przytaczanych zapisów ustawowych, prawomocna legitymizacja strajku następuje dopiero z chwilą wyczerpania możliwości rozwiązania zaistniałego sporu przy wykorzystaniu procedury rokowań i mediacji, z wyłączeniem sytuacji, w której bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie przewidzianych ustawą etapów strajk poprzedzających, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z działaczem związkowym prowadzącym spór (art. 17)[13].

2.2.2 Mediacja w świetle zapisów Ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego

Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno - Gospodarczych funkcjonuje w Polsce od 1994 r.[14] Zgodnie z brzmieniem, cytowanej w tym miejscu ustawy z 6 lipca 2001 r. nadającej jej ramy prawne, stanowić ma ona forum dialogu społecznego prowadzonego w celu godzenia interesów pracowników, pracodawców oraz dobra publicznego, co służyć ma przede wszystkim osiągnięciu i zachowaniu pokoju społecznego. Powołana ona została by możliwe było prowadzenie wielostronnego dialogu w istotnych sprawach dotyczących wynagrodzeń i świadczeń społecznych (art. 1) (tak więc sprawy przez nią rozpatrywane bardzo często odwołują się do zapisów układów zbiorowych pracy), opiniowanie, rozwiązywanie kwestii problematycznych i zawieranie wzajemnych porozumień w kwestiach o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym (art. 2, art. 2a). By zakładany dialog był możliwy skład komisji stanowią przedstawiciele strony rządowej w osobach ministrów wskazanych przez Prezesa Rady Ministrów (art. 5), przedstawiciele strony pracowników reprezentowani przez ustawowo zdefiniowane organizacje związkowe (art. 6), oraz przedstawiciele strony pracodawców zrzeszeni w myśl brzmienia ustawy we wskazanych organizacjach pracodawców (art. 7). Obecnie skład Komisji Trójstronnej stanowią reprezentujący: stronę pracowników przedstawiciele NSZZ Solidarność, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych i Forum Związków Zawodowych, stronę pracodawców

[12] Owa ustawowo definiowana ostateczność odnosi się nie tylko do konieczności wykorzystania w procesie rozwiązywania sporu zbiorowego rokowań i mediacji przed podjęciem akcji strajkowej ale również do możliwości poddania sporu, bez skorzystania z prawa do strajku, pod rozstrzygnięcie kolegium arbitrażu społecznego. Zob. Ustawa o Sporach Zbiorowych art. 16.

[13] Szerzej o historii sporów zbiorowych w Polsce i sposobach ich rozwiązywania w odniesieniu do konkretnych przykładów zob. Olesiński 1997a: 13-38.

[14] Więcej o historii funkcjonowania Komisji Trójstronnej i jej roli w kształtowaniu rzeczywistości społeczno - polityczno - gospodarczej zob. Olesiński 1997b: 39-57.

natomiast: Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy RP, Związek Rzemiosła Polskiego, oraz Business Centre Club[15]. Zgodnie z treścią art. 2b przytaczanej ustawy jeśli sprawa rozpatrywana przez Komisję ma charakter lokalny (wojewódzki) może zostać przekazana jednej z (szesnastu - przyp. aut.) wojewódzkich komisji dialogu społecznego. Komisje wojewódzkie to podmioty, zgodnie z brzmieniem art. 18**,** w których skład wchodzą wojewoda jako jej przewodniczący oraz jego przedstawiciele, reprezentujący stronę rządową, przedstawiciele marszałka województwa, jako strona samorządowa, oraz reprezentatywne w rozumieniu ustawy organizacje pracodawców i analogiczne, pracownicze organizacje związkowe.

Analiza zapisów regulujących działalność wojewódzkich komisji dialogu społecznego z perspektywy podejmowanej w niniejszym opracowaniu problematyki mediacji istotna jest o tyle, że do kompetencji komisji wojewódzkich, w świetle treści art. 17 należy: opiniowanie spraw o zasięgu lokalnym, związanych z zadaniami związków zawodowych lub organizacji pracodawców będących w kompetencji administracji rządowej i samorządowej (art. 17), rozpatrywanie problemów z przedmiotowego zakresu powodujących lub mogących powodować konflikty między pracodawcami i pracownikami (art. 17a), zawieranie, wzajemnych porozumień w przedmiotowym zakresie pomiędzy stronami komisji (art. 17), oraz podejmowanie decyzji o konieczności wystąpienia do ministra właściwego dla spraw pracy z wnioskiem o wyznaczenia osoby z misją dobrej woli (mediatora), którego celem jest pomoc stronom w rozwiązaniu konfliktu ich dotyczącego (art. 17b).

Kilka uwag zamiast podsumowania. Mediacja jako wyraz humanizacji procesu rozwiązywania sporów w środowisku pracy

Jednym z celów niniejszego opracowania było podjęcie próby naszkicowania podstawowych kwestii, odnoszących się do mediacji jako metody pozwalającej na zastosowanie w praktyce idei, z definicji służących ograniczeniu negatywnych skutków konfliktów mogących pojawić się np. w obszarze pracy. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że: (…) *cele mediacji* (...) *jako instytucji prawno - społecznej, są generalnie zbieżne z celami samego prawa sprowadzonymi często do czterech stanowisk, tj. realizacji sprawiedliwości, wprowadzenia pokoju i porządku (bezpieczeństwa prawnego), pomocy w realizacji wartości moralnych oraz dobra jednostkowego i wspólnego* (Zienkiewicz 2007:115; Wróblewski 1959:357). W tym stwierdzeniu wydają się zawarte być rudymentarne dla metody mediacyjnej założenia, definiujące jej potencjał humanizacyjny. Przyjmuje się, że cele, które są możliwe

[15] Źródło: Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego, http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/trojstronna -komisja..., dostęp kwiecień 2013 r.

do osiągnięcia w sytuacji zastosowania procedury koncyliacyjnej realizują się zarówno w wymiarze indywidualnym (definiowanym w kategoriach samorozwoju, na poziomie kompetencji komunikacyjnych czy samoświadomości), jak i interpersonalnym oraz społecznym. (Zienkiewicz 2007:116-117) Jak wskazuje cytowany autor dzięki mediacji możliwe jest (…) *przywrócenie i utrzymanie niezakłóconej komunikacji oraz pozytywnych relacji pomiędzy stronami* (...) *rozwiązanie sporu, poprzez osiągnięcie wzajemnie akceptowalnego (tj. uwzględniającego potrzeby i interesy obu stron) i możliwego do zrealizowania - porozumienia (ugody), a tym samym zaoszczędzenie czasu oraz kosztów (emocjonalnych i finansowych),* (...) *zlikwidowanie przyczyn konfliktu między stronami* (i) *zapewnienie podstaw pozytywnej kooperacji stron w przyszłości* (co pozwolić ma na - przyp. aut.) *budowanie wspólnej kultury dialogu (dyskursu), komunikacji społecznej, kultury prawnej oraz tożsamości społecznej opartej na komunikacyjnej wizji prawa, państwa i społeczeństwa* (Zienkiewicz 2007:117-118). Z tej perspektywy w pełni uprawnionym wydaje się traktowanie mediacji w sprawach pracowniczych jako procedury wysoce humanistycznej. Pozwala ona bowiem, ze względu na swoje cechy ale również w porównaniu z pozostałymi metodami na ograniczenie wielopłaszczyznowo ujmowanych kosztów związanych z zaistnieniem i trwaniem w czasie sytuacji konfliktowej (kosztów emocjonalnych, finansowych, społecznych w wymiarze podmiotowym dla pracownika, pracodawcy, zbiorowości danego zakładu pracy, gospodarki, czy w konsekwencji społeczeństwa jako całości).Wydaje się to być tym istotniejsze, że mówiąc o konfliktach w środowisku pracy analizie poddać należy spory w wymiarze indywidualnym jak i zbiorowym, co w przypadku tych ostatnich każe uwzględniać daleko idące konsekwencje w skali ogólnospołecznej.

Bibliografia:

Doherty N., Guyler M., 2010, *Mediacja i rozwiązywanie konfliktów w pracy*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa.

Doktór K., 1997, *Zbiorowe stosunki pracy (konflikty i negocjacje)* [w:] J. Gieorgica (red.), *Negocjowanie metodą interesów* Centrum Partnerstwa Społecznego Dialog, Warszawa.

Haske U., 2005, *Konflikty w życiu zawodowym*, Wydawnictwo Jedność, Kielce.

Jabońska - Bonca J., 2004, *Wprowadzenie do prawa,* Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa.

Gmurzyńska E., 2007, *Mediacja w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym. Zastosowanie w Europie i w Polsce*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa.

Gmurzyńska E., Morek R., (red.), 2009, *Mediacje. Teoria i praktyka,* Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa.

Kalisz A., Zienkiewicz A., 2009, *Mediacja sadowa i pozasądowa. Zarys wykładu*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa.

Korybski A., 1993, *Alternatywne rozwiązywanie sporów w USA – studium teoretycznoprawne*, Wydawnictwo UMCS, Lublin.

Kruk E., Spasowska H., 2008, *Mediacja. Wybór źródeł, wzory dokumentów i pism, statystyki, bibliografia*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.

Mediacje rodzinne. Skrypt szkolenia od podstaw (wewnętrzne materiały szkoleniowe, 2011, maszynopis, Polskie Centrum Mediacji, Warszawa.

Morawski L., 1999, Główne *problemy współczesnej filozofii prawa. Prawo w toku przemian*, Wydawnictwo Prawnicze PWN, Warszawa.

Morek R., 2009, *Wprowadzenie*, [w:] E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), *Mediacje. Teoria i praktyka*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa.

Olesiński Z., 1997a, *Instytucjonalizacja zbiorowych stosunków pracy* [w:] J. Gieorgica (red.), *Negocjowanie metodą interesów*, Centrum Partnerstwa Społecznego Dialog, Warszawa.

Olesiński Z., 1997b, *Negocjacyjny sposób rozwiązywania konfliktu interesów (na przykładzie działania Komisji Trójstronnej ds. Społeczno - Gospodarczych* [w:] J. Gieorgica (red.), *Negocjowanie metodą interesów*, Centrum Partnerstwa Społecznego Dialog, Warszawa.

Ustawa z 26.06.1974 r.- Kodeks pracy, tj. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz.94 ze zm.

Ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. z 1991 r. Nr 55, poz. 236 ze zm.

Ustawa z 6.07.2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno - Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, Dz. U. z 2001 r. Nr 100, poz. 1080 ze zm.

Waluk J., 2006, *Mediacja i sprawiedliwość naprawcza w Polsce. Doświadczenia polskiego centrum mediacji* [w:] S. Stadniczeńko (red.), *Prawno – psychologiczne uwarunkowania negocjacji i mediacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole.

Waszkiewicz P., 2009, *Zasady mediacji* [w:] E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), *Mediacja. Teoria i praktyka*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa.

Zienkiewicz A., 2007, *Studium mediacji. Od teorii ku praktyce*, Centrum Doradztwa i Informacji, Difin, Warszawa.

www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/...

Mediation as an Expression of Humanization of the Dispute Resolution Process in the Work Environment

Summary

Understanding humanization in the most general sense as an attempt to reduce and eliminate the negative effect of work on individuals, it is worth pointing out an area to which this idea may be applied, i.e., the issues related to possible ways of effective, preventing escalation, resolution of conflicts that occur in the work environment. In this area, the type of mediation which belongs to the so called Alternative Dispute Resolution methods is of particular significance. The method consists in resolving conflicts on the "win-win" basis as an alternative to procedures which are based on conflict resolution that are included in the broader "win-lose solution" paradigm . The article presents the basic features of the mediation method (voluntariness, confidentiality, impartiality, neutrality) and the areas to which this procedure may be applied taking into consideration individual and collective labour disputes. The venue of mediation was indicated from the angle of the provisions of the Labour Code, the Collective Labour Disputes Resolution Act, the Act on the *Trilateral Commission for Social and Economic* Affairs and the Voivodeship Commissions of Social Dialogue.

Key words: Alternative Dispute Resolution, mediation, labour law, individual and collective labour disputes.

Bożena Tyran
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Negocjacje jako narzędzie kształtowania poziomu wynagrodzeń w podmiotach leczniczych

Abstrakt

W sytuacji zbyt niskich nakładów na ochronę zdrowia oraz przypadków nieefektywnego zarządzania, dyskusja nad wzrostem wynagrodzeń pracowników służby zdrowia budzi liczne kontrowersje. Jednocześnie niedobór lekarzy na rynku pracy determinuje znaczną siłę przetargową pracowników ochrony zdrowia. Celem artykułu jest wstępne przedstawienie podstawowych zagadnień z zakresu negocjacji płacowych. Przedstawiony przegląd przykładów z kraju i z zagranicy pozwala stwierdzić, że wiele spośród zbiorowych negocjacji płacowych w sektorze usług medycznych przeprowadzanych jest na szczeblu ogólnokrajowym. Najczęściej rezultatem podejmowanego dialogu społecznego jest porozumienie dotyczące wzrostu wynagrodzeń oraz poprawy warunków pracy.

Słowa kluczowe: negocjacje płacowe, negocjacje zbiorowe, ochrona zdrowia, lekarz, pielęgniarka, wynagrodzenia

Wstęp

Konflikty to zjawiska nierozerwalnie związane z działalnością człowieka, stosunkowo częste, nieuchronne i stresujące, a czasem pożądane (Zbiegień – Maciąg 2001:9). Sytuacje konfliktowe w miejscu pracy przybierają różne formy, zależą m.in. od priorytetów stron zaangażowanych, cech indywidualnych uczestników oraz podstawowych przyczyn antagonizmów. Jednym z najczęstszych źródeł konfliktów jest sposób kształtowania systemów wynagrodzeń. Obszarem, w którym zjawiska te mają szczególnie istotne znaczenie jest służba zdrowia. Wynika to przede wszystkim z charakteru udzielanych świadczeń oraz wartości, jaką stanowią one dla społeczeństwa. Celem artykułu jest wstępne przedstawienie problematyki związanej z konfliktami płacowymi w ochronie zdrowia w wybranych krajach oraz w Polsce, a także zagadnień dotyczących negocjacji zbiorowych jako narzędzia kształtowania wynagrodzeń kadr medycznych.

Osiągnięcie indywidualnych lub zbiorowych celów przez pracowników bardzo często związane jest z poziomem wynagradzania. Płaca nie tylko umożliwia realizację planów czy zaspokojenie potrzeb, ale także bywa celem samym w sobie jako wyznacznik statusu osoby zatrudnionej.

Istotne znaczenie mają podstawowe funkcje, które pełni wynagrodzenie:

- funkcja dochodowa – dla pracowników stanowi dochód,
- funkcja kosztowa – jest kosztem ponoszonym przez pracodawcę,
- funkcja bodźcowo – motywacyjna – wpływa na zaangażowanie pracowników w wykonywaną pracę,
- funkcja społeczna – kształtująca pożądane postawy (Beck 2007:106).

Konflikty dotyczące poziomu wynagradzania spowodowane są przede wszystkim sprzecznością interesów pracodawcy i pracowników. Kierownictwo organizacji zainteresowane jest głównie zyskiem, pracownicy – systematycznym, jak największym wzrostem wynagrodzeń, który często ujemnie koreluje z zyskiem przedsiębiorstwa. Rosnące niezadowolenie zatrudnionych może być przyczyną poważnych komplikacji realizowanych w firmie procesów, dlatego rozwiązanie konfliktu leży w interesie zarówno pracowników jak i pracodawcy. Podstawową metodą kierowania konfliktami w tych sytuacjach są negocjacje zbiorowe.

1. Negocjacje zbiorowe

Negocjacje umożliwiają porozumienie w trudnych sytuacjach, kształtują wzajemne relacje, motywują do kooperacji w zakresie interesów oraz wzajemnych stosunków. Szczególny rodzaj negocjacji stanowią negocjacje związane ze stosunkami pracy. Mają one charakter indywidualny lub zbiorowy. Podstawowe cechy negocjacji zbiorowych to przede wszystkim:

- ciągłość – wynikająca z pozostawania stron negocjacji w stałych relacjach, trwających tak długo, jak długo strony te istnieją, przy czym relacje te charakteryzuje wzajemna zależność, a sukces jednej z nich zależy od sukcesu drugiej;
- przymusowość – negocjacje nierzadko odbywają się pod presją np. strajku, aspekt ten wskazuje, że praktycznie negocjacje są przymusowe jednostronnie, gdyż pracodawca lub inny adresat roszczeń organizacji pracowniczej nie może uchylić się od negocjacji nie ryzykując sporu zbiorowego, a tym samym pogorszenia sytuacji gospodarczej oraz społecznej w skali przedsiębiorstwa i skali kraju – natomiast nie spotyka się sytuacji, kiedy pracodawca przymusza organizacje pracownicze do rozmów w celu spełnienia przez pracowników roszczeń pracodawcy;
- oddziaływanie na klimat i pokój społeczny – w skali mikro oraz makro, ponieważ wyniki negocjacji przenoszone są do świadomości publicznej i wpływają na oczekiwania innych organizacji związkowych i organizacji pracodawców,
- kształtowanie warunków pracy;
- ocena trafności polityki państwa (Borkowska 1997:21).

Negocjacje zbiorowe klasyfikowane są według różnych kryteriów. W tabeli 1. przedstawiono propozycję ich podziału.

Tabela 1

Klasyfikacja negocjacji zbiorowych

Kryteria klasyfikacji negocjacji zbiorowych				
Liczba stron	**Szczebel/pozycja partnera**	**Forma prowadzenia negocjacji**	**Przedmiot**	**Forma odniesienia się związków zawodowych do przedmiotu negocjacji**
1.negocjacje dwustronne (bilateralne) – prowadzone najczęściej przez pracodawcę i przedstawicieli pracowników, 2.negocjacje trójstronne – prowadzone przez przedstawicieli pracodawców, przedstawicieli związków zawodowych oraz przedstawicieli rządu,	1. negocjacje zakładowe – na szczeblu przedsiębiorstwa 2. negocjacje ponadzakładowe – na szczeblu grup przedsiębiorstw lub na szczeblu branż, 3. negocjacje ogólnokrajowe – prowadzone przez rząd, 4. negocjacje międzynarodowe – przede wszystkim w ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy lub związki zawodowe,	1. zinstytucjonalizowane – na forum instytucji dialogu społecznego np. Komisja Trójstronna lub rady społeczno – gospodarcze, 2. niezinstytucjonalizowane – negocjacje prowadzone *ad hoc*,	1. ochrona pracownika – prawa indywidualne i interesy zbiorowe zatrudnionych, 2. wzajemne relacje pomiędzy stronami np. procedury prowadzenia negocjacji lub tryb i zasady egzekwowania zobowiązań.	1. sprawy wymagające uzgodnienia ze związkami zawodowymi 2.sprawy wymagające opinii związków zawodowych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Jurkowski R.: *Negocjacje zbiorowe – kiedy, o czym i jak rozmawia pracodawca z przedstawicielami pracowników,* Difin, Warszawa 2000: 23

Zakres negocjacji zbiorowych dotyczy przede wszystkim następujących wymiarów:

- merytoryczny – odnoszący się do zagadnień, które stały się przedmiotem negocjacji,
- proceduralno – prawny- dotyczący zasad prawnych oraz organizacyjnych udziału stron uczestniczących w negocjacjach, sposób postępowania umożliwiający zachowanie równowagi i współpracy,
- komunikacyjny – kształtujący sposoby zachowań stron celem osiągnięcia zaufania i partnerstwa,
- polityczny – wpływający pozytywnie lub negatywnie na rządy, przy jednoczesnej możliwości eliminowania negocjacji z przyczyn politycznych (Borkowska 1997:22).

Nieodłączny element wszystkich negocjacji stanowią wymiary merytoryczny i komunikacyjny. Sprawy merytoryczne podlegające negocjacjom zbiorowym dotyczą przede wszystkim warunków pracy, zatrudnienia oraz wynagrodzeń (Borkowska 1997:102).

Kształtowanie wynagrodzeń w drodze negocjacji zbiorowych wpływa na mechanizm rynkowy, tempo inflacji oraz poziom bezrobocia. Trudno obiektywnie, w sposób jednoznaczny, określić podstawę wysokości płac oraz ich zróżnicowanie. Wiele organizacji opiera sposób wynagradzania pracowników na wynikach wartościowania pracy. Innym kryterium jest określona ustawowo płaca minimalna, która z założenia, powinna pokrywać koszty utrzymania pracownika. Zaznaczyć należy, że koszty utrzymania jako kryterium wzrostu płac niwelują związek między wydajnością pracy a płacą. Podobnie jest w przypadku, gdy wielkość wynagrodzenia stanowi umowną wielokrotność np. najniżej płacy lub średniej krajowej. Decydujący wpływ na wysokość płacy ma popyt na daną specjalność (zawód), określający trudność w zastąpieniu pracownika inną osobą o takich samych lub podobnych kwalifikacjach.

Szczególną specyfikę posiadają negocjacje płacowe w sektorze usług publicznych, ponieważ w tym przypadku pracodawca zobowiązany jest do przestrzegania interesu publicznego, a jednocześnie dotychczas nie stanowiły one przedmiotu szczegółowych badań. W tym obszarze dominuje administracyjna regulacja stosunków pracy, a racjonalność ekonomiczna często zastępowana jest racjonalnością polityczną. Rola negocjacji zbiorowych w tym sektorze staje się coraz większa, przede wszystkim z następujących powodów:

- niedobór środków finansowych skutkujący ograniczaniem wzrostu płac, redukcją zatrudnienia, komercjalizacją,
- wzrost wymagań w zakresie podniesienia wydajności pracy i minimalizacji kosztów,

- niezadowolenie pracowników sektora usług publicznych spowodowane restrykcyjną polityką dochodową,
- rozwój nowoczesnych technologii sprzyjający redukcji zatrudnienia oraz powodujący wzrost znaczenia mobilności i elastyczności zasobów pracy (Borkowska 1997: 91).

O szczególnym charakterze negocjacji zbiorowych w sektorze usług publicznych decyduje m.in. wzrost popytu na usługi medyczne, zdeterminowany rosnącą długością życia oraz zwiększeniem świadomości zdrowotnej społeczeństwa.

Oddziaływanie na tempo wzrostu płac w systemie ochrony zdrowia jest bardziej skomplikowane niż w sektorze przedsiębiorstw. Przedstawione powyżej zagadnienia stanowią podstawowe problemy kształtowania wynagrodzeń kadr medycznych w Polsce – od wielu lat grupa zawodowa lekarzy postuluje o ustawowe zagwarantowanie płacy lekarza na poziomie trzech średnich krajowych. Niedostateczny poziom finansowania usług zdrowotnych w kraju przy jednoczesnym niedoborze lekarzy na rynku pracy powoduje, iż negocjacje płacowe w ochronie zdrowia to obecnie jeden z najtrudniejszych obszarów dialogu społecznego. Osiągnięcie porozumienia w negocjacjach płacowych w ochronie zdrowia jest uzależnione m.in. od poziomu wynagrodzeń kadr medycznych w innych krajach, efektów pracy, społecznej akceptacji postulatów płacowych lekarzy i pielęgniarek (lub braku akceptacji), autonomii zawodowej oraz kultury organizacyjnej zakładu opieki zdrowotnej.

2. Kultura organizacyjna zakładów opieki zdrowotnej jako determinanta funkcji użyteczności

Negocjacje płacowe analizowane są przez pryzmat interakcji społecznych, podczas których uczestnicy nieustannie dokonują wyborów pomiędzy własnymi celami oraz priorytetami systemu, w którym podejmują aktywność. Efekty negocjacji uzależnione są od stopnia użyteczności potencjalnych rozwiązań konfliktu. Funkcja użyteczności określa zdolność danego dobra do zaspokojenia subiektywnej potrzeby. Umożliwia ustalenie stopnia satysfakcji z faktu posiadania lub konsumowania konkretnego produktu lub usługi w odniesieniu do innych dóbr. Jeżeli przyjmiemy, że dobro A jest preferowane bardziej niż dobro B, wówczas funkcja użyteczności przyjmie postać $u(A) > u(B)$. Zatem subiektywna wartość dobra A, określająca jego użyteczność, jest większa niż wartość dobra B.

Proces podejmowania decyzji jest rozpatrywany jako odpowiedź na pytanie o stopień użyteczności proponowanego rozwiązania, ponieważ i ludzie, i organizacje podczas wyboru działania kierują się maksymalizacją funkcji użyteczności. Różnica związana jest z przypisaniem innego znaczenia kategorii „zysku” i „straty”. Oba te pojęcia rozumiane są nie tylko w kategoriach

finansowych, ale także społecznych (Winch, Winch 2010:15). Użyteczność zdeterminowana jest m.in. przez kulturę organizacyjną stron uczestniczących w negocjacjach. Grupowe systemy normatywne wpływają na definiowanie celów i priorytety uczestników, stanowiąc podstawowe kryterium dokonywania wyborów.

Kultura organizacji jest pojęciem wieloznacznym, determinuje wartości, postawy, percepcję pracowników. Jednocześnie kultura wyznacza granice – stanowi linię demarkacyjną pomiędzy firmą a jej otoczeniem, określa etykę i samoświadomość grupy – tym samym kreuje tożsamość uczestników organizacji. To właśnie tożsamość organizacyjna wyznacza kryteria przy wyborze działań w zakresie rozwiązywania konfliktów i wyboru technik negocjacyjnych. W zakładach opieki zdrowotnej wyraźne zróżnicowanie w tym względzie widoczne jest w odniesieniu do podmiotów publicznych i pozostałych. W jednostkach publicznych negocjacje płacowe częściej mają charakter integratywny, ze względu na mniejszą rolę bodźców materialnych oraz większą orientację na realizację wizji i misji zakładu. Natomiast w podmiotach niepublicznych negocjacje wynagrodzeń najczęściej cechują się podejściem rywalizacyjnym – wzrost wynagrodzeń negatywnie wpływa na wysokość ekonomicznie pojętego zysku firmy. Istotne znaczenie w odniesieniu do negocjacji płacowych w zakładach opieki zdrowotnej ma silny wpływ otoczenia politycznego oraz prawnego, który determinuje proces podejmowania decyzji i hamuje swobodę działania menedżerów w sektorze publicznym.

Kulturę organizacyjną tworzą m.in. normy i postawy pracowników. Przy czym należy zwrócić uwagę na fakt, iż w negocjacjach w służbie zdrowia istotną rolę odgrywa zróżnicowanie grup zawodowych pod względem płci, ponieważ systemy wartości kobiet i mężczyzn różnią się zasadniczo (Moir, Jessel 1997:185). Zawód pielęgniarki w Polsce wykonują przede wszystkim kobiety, natomiast w grupie zawodowej lekarzy znajdują się kobiety i mężczyźni. Zawód lekarza usytuowany jest w wyżej w hierarchii służbowej, a także cieszy się większym prestiżem społecznym niż zawód pielęgniarki. System wartości poszczególnych grup zawodowych jest podstawowym elementem determinującym funkcję użyteczności.

Analiza hierarchii wartości pielęgniarek pozwala stwierdzić, iż priorytetowe znaczenie mają zdrowie, rodzina oraz uczciwość, a także miłość, szczęście, sprawiedliwość, godziwe życie, przyjaźń, pokój, wolność, wiedza i wykształcenie, mieszkanie. Na dalszym planie usytuowały się tolerancja, życie, pieniądze, religia, demokracja, ojczyzna, dobra materialne, życzliwość wobec innych, wierność ludziom i zasadom (Gramlewicz 2006:122). Grupę zawodową pielęgniarek charakteryzuje kultura organizacyjna o typowych cechach kobiecych. Preferowana jest solidarność, empatia, tolerancja, altruizm. *Wiodącą rolę odgrywają rozbudowane systemy wartości związane*

z funkcjonowaniem rodziny, które wspomagają systemy wartości związane z pracą zawodową (Gramlewicz 2006:136). Taka korelacja wartości umożliwia zachowanie równowagi. Konflikty wyzwalają się wyłącznie pod wpływem specyficznych bodźców, rozwiązywane są przez podejmowanie prób porozumienia.

Wartości oceniane przez lekarzy jako najistotniejsze to: zdrowie, rodzina, uczciwość, miłość, wolność, wiedza i wykształcenie, przyjaźń, szczęcie, praca, sprawiedliwość, godziwe życie, pokój, tolerancja, życzliwość, wszechstronny rozwój, moralność. Ważnym celem dla grupy zawodowej lekarzy pozostaje prestiż zawodowy, osiągnięcie wysokiej pozycji społecznej, dostrzeganej przez innych. Procentowy udział wyżej wymienionych wartości, pozwala stwierdzić, iż priorytetem w pracy lekarzy jest na wysokość wynagrodzenia i rozwój kwalifikacji zawodowych, który pośrednio warunkuje wzrost płac (Gramlewicz 2006:123).

Wykonywanie zawodu lekarza oznacza, nie tylko w Polsce, szczególną tożsamość i pewien określony styl życia. Status społeczny zdeterminowany przynależnością do grupy zawodowej lekarzy wymaga stosownych nakładów finansowych. To powoduje, iż praca odgrywa dominującą rolę w życiu nie tylko lekarza, ale także jego rodziny. Utrzymanie standardu życia wymaga wielu godzin pracy, co skutkować może przemęczeniem, wypaleniem zawodowym, progresją konfliktów, a także eskalacją roszczeń finansowych wobec pracodawcy.

3. Specyfika negocjacji zbiorowych w służbie zdrowia – przykłady zagraniczne

Systemy ochrony zdrowia poszczególnych państw różnią się od siebie. Finansowanie i organizacja opieki zdrowotnej ma ścisły związek z warunkami pracy kadr medycznych oraz wysokością wynagrodzeń lekarzy i pielęgniarek. Zależnie od skali konfliktu, negocjacje zbiorowe prowadzone są na poziomie organizacji lub na szczeblu państwowym. Oczywiście negocjacje płacowe dość powszechnie odbywają się bezpośrednio pomiędzy pracownikiem i pracodawcą np. w sytuacji zawierania z lekarzem kontraktu na udzielanie świadczeń zdrowotnych. W tym przypadku treść porozumienia (lub jego brak) znana jest wyłącznie stronom umowy.

Jak wynika z ankiety *The Annual Survery of Hours and Earnings*, w Anglii zawód lekarza jest drugim, po dyrektorze dużej organizacji, najlepiej opłacanym stanowiskiem pracy. W Wielkiej Brytanii negocjacje płacowe mają charakter sformalizowany i odbywają się cyklicznie w okresach kilkuletnich. Pierwszy od ponad 30 lat strajk lekarzy, który miał miejsce w Anglii kilka miesięcy temu, związany był z podniesieniem wieku emerytalnego.

Strajk ten poparły pielęgniarki oraz pozostały personel medyczny i pomocniczy, a negocjacje prowadzone były na szczeblu państwowym[1].

W Stanach Zjednoczonych, według portalu medycznego medscape.com, wynagrodzenia lekarzy uzależnione są przede wszystkim od wykonywanej specjalności, najlepiej zarabiają radiolodzy i ortopedzi. Przy czym istotne jest, że połowa lekarzy amerykańskich ocenia swoje wynagrodzenie za satysfakcjonujące, a nieco ponad 10% uważa się za osoby zamożne[2]. Wyraźne zróżnicowanie widoczne jest pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn. Pomimo, iż lekarze to najlepiej zarabiająca grupa zawodowa w USA, w 2012 r. odnotowano spadek płac w ochronie zdrowia, a jednocześnie wzrost niezadowolenia lekarzy z powodu długiego czasu pracy, zwiększenia kosztów działalności, a także przeciążenia obowiązkami administracyjnymi. Obecny charakter sektora usług zdrowotnych w Stanach Zjednoczonych może w przyszłości wyzwalać sytuacje konfliktowe związane z wysokością wynagrodzeń kadr medycznych. Aktualnie system ochrony zdrowia przechodzi przemiany mające na celu poprawę organizacji pracy oraz podniesienie jakości udzielanych świadczeń.

System ochrony zdrowia w Niemczech obecnie charakteryzuje deficyt lekarzy, zwłaszcza chirurgów, anestezjologów oraz młodych lekarzy, którzy dopiero planują specjalizację. Wysoka jakość usług zdrowotnych w Niemczech wynika ze sposobu oraz poziomu finansowania świadczeń zdrowotnych. Wynagrodzenia lekarzy są wyższe niż w krajach sąsiednich, o czym świadczy duża ilość obcokrajowców podejmujących pracę w niemieckiej służbie zdrowia – głównie Austriaków, Greków, Polaków oraz Rumunów. Z kolei niemieccy lekarze chętnie emigrują do krajów skandynawskich, Anglii i Szwajcarii, poszukując lepszych warunków pracy[3].

Lekarzy brakuje także w Bułgarii, gdzie wynagrodzenia kadr medycznych kształtują się na znacznie niższym poziomie niż w innych krajach europejskich. Lekarze i pielęgniarki masowo emigrują, rośnie liczba wakatów w szpitalach oraz przychodniach. Przewodniczący Bułgarskiego Związku Lekarzy ocenia płace bułgarskiej służby zdrowia jako najniższe w UE. Rząd planuje podjąć działania mające na celu zatrzymać lekarzy w kraju poprzez objęcie ich zakazem wyjazdu, a także wprowadzenie obowiązkowych opłat za kształcenie medyczne. Najniższy udział wydatków budżetu na służbę

[1] http://www.guardian.co.uk/society/2012/jun/21/doctors-strike-pensions-hospitals-gp-surgeries?INTCMP=SRCH,http://www.guardian.co.uk/society/blog/2012/jun/21/doctors-strike-pensions-live-coverage?INTCMP=SRCH, dostęp 01.12.2012

[2] Rębisz S. *Wynagrodzenia lekarzy w Stanach Zjednoczonych*, portal wynagrodzenia.pl, Sedlak & Sedlak, http://www.wynagrodzenia.pl/artykuł.php./wpis.2597, dostęp 16.12.2012

[3] http://forsal.pl/artykuly/660380,rynek_pracy_lekarzy_otwarte_granice_dla_kazdego_specjalisty.html, dostęp 01.12.2012

zdrowia w porównaniu do innych krajów UE, a także proponowane przez rząd rozwiązania powodują, iż negocjacje płacowe stały się procesem złożonym i długotrwałym[4].

W ostatnich miesiącach 2012 r. organizacje związkowe sektora usług medycznych we Francji przeprowadziły akcję strajkową, do której przystąpiło około 70 procent lekarzy, głównie internistów oraz chirurgów. Odwołano planowane operacje, ograniczono przyjęcia pacjentów. Bezpośrednią przyczyną protestu lekarzy stało się porozumienie zawarte między mniejszościowymi związkami zawodowymi a ministerstwem zdrowia. Porozumienie dotyczyło wartości świadczeń finansowanych przez kasę chorych oraz prywatne spółki obsługujące dodatkowe ubezpieczenia zdrowotne, czyli kwot zwracanych podmiotom medycznym za udzielone świadczenia medyczne. Od wielu lat środki przeznaczane na usługi zdrowotne nie były indeksowane, pomimo wyraźnego wzrostu kosztów leczenia. Sytuacja ta ma bezpośredni wpływ na wysokość wynagrodzeń oraz warunki pracy w sektorze medycznym. Publiczna kasa chorych, obciążona wielomiliardowym deficytem, podczas negocjacji konsekwentnie broniła swojego stanowiska, celem jak najdłuższego utrzymania dotychczasowej wysokości honorariów za udzielone świadczenia zdrowotne[5]. Część środowiska lekarskiego oficjalnie nie poparła przeprowadzonej akcji protestacyjnej, obawiając się braku zrozumienia ze strony francuskiego społeczeństwa, doświadczonego negatywnymi skutkami kryzysu gospodarczego[6].

W Estonii lekarze wywalczyli podwyżki po prawie miesięcznym strajku. Pracownicy medyczni domagali się wzrostu wynagrodzeń o 20 procent dla lekarzy oraz o około 40 procent dla pielęgniarek i pozostałego personelu medycznego. Kilka tysięcy pacjentów nie otrzymało pomocy, pomimo długiego okresu oczekiwania na świadczenie. Strony konfliktu, czyli Ministerstwo Zdrowia oraz przedstawiciele pracowników medycznych doszli do porozumienia. Lekarze uzyskali 11–procentowy wzrost wynagrodzeń (tym samym minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi obecnie 8 euro za godzinę), natomiast pielęgniarki wynegocjowały 17–procentowy wzrost płac (czyli ok. 4,5 euro za godzinę). Nowe stawki obowiązywać zaczną od marca 2013 r. Negocjowano także czas pracy lekarzy i pielęgniarek. W efekcie zmniejszono

[4] http://biznes.onet.pl/korupcja-i-niskie-place-wypedzaja-lekarzy-z-bulgar,18563,5069349,news-detal, dostęp 02.12.2012

[5] http://www.bankier.pl/wiadomosc/Francja-lekarze-oglosili-bezterminowy-strajk-2677090.html, dostęp 02.12.2012

[6] http://www.franceinfo.fr/politique/contre-la-greve-des-medecins-une-petition-et-un-coup-de-gueule-801593-2012-11-14, dostęp 05.02.2013

o 16% – 20% obowiązkowy czas pracy. Przeszkodą w realizacji tego porozumienia może okazać się niedobór kadr medycznych na rynku pracy[7].

W Czechach lekarze rozpoczęli ogólnokrajową akcję protestacyjną, której główne hasło określały słowa: „Dziękujemy, odchodzimy". Akcja polegała na składaniu wypowiedzeń pracy w sposób masowy i zorganizowany. Tym samym lekarze próbowali wywierać presję na rządzie i wymusić wzrost wynagrodzeń do co najmniej 1,5–krotnej wysokości średniej krajowej, przekształcenie systemu podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz poprawę warunków pracy. Negocjacje pomiędzy rządem a lekarzami trwały kilka miesięcy. Przedstawiciele związków zawodowych podpisali porozumienie gwarantujące podwyżki płac o 5000 – 8000 koron (ok. 200 – 300 euro). Pierwotnie lekarze postulowali większy wzrost wynagrodzeń – realizacja tych żądań płacowych została rozłożona w czasie na nadchodzące miesiące. Ponadto rząd zobowiązał się do przeprowadzenia zmian w zakresie struktury i funkcjonowania sektora usług medycznych[8].

Podobne problemy w sektorze ochrony zdrowia, w ostatnim czasie, miały miejsce na Słowacji. Lekarze publicznej służby zdrowia przystąpili do masowego strajku polegającego, podobnie jak w Czechach, na skoordynowanym wypowiadaniu umów o pracę. Pracownicy domagali się wzrostu wynagrodzeń oraz poprawy warunków pracy w publicznych zakładach opieki zdrowotnej. Negocjacje płacowe przeprowadzone zostały na szczeblu krajowym. Kompromis pomiędzy rządem a związkami zawodowymi umożliwił powrót lekarzy do pracy oraz podwyżkę wynagrodzeń do 2,3–krotności średniej krajowej[9].

4. Negocjacje zbiorowe w służbie zdrowia - przykłady polskie

Reforma służby zdrowia przeprowadzona w Polsce w 1999 r. wprowadziła do systemu usług zdrowotnych niektóre aspekty wolnego rynku. Jednak branża medyczna różni się od pozostałych rynków innych usług i dóbr ze względu na wartość, jaką ludzie przypisują zdrowiu lub jego utracie. Zmieniająca się struktura demograficzna, wzrost świadomości społeczeństwa, rozwój nauk medycznych, a także postęp technologiczny powodują stały wzrost zapotrzebowania na usługi medyczne, a tym samym zwiększenie popytu na lekarzy i pielęgniarki. Obecnie w kraju zatrudnionych jest ok. 79 tys. lekarzy, ok. 12 tys. dentystów oraz ok. 185 tys. pielęgniarek (GUS 2012:16).

[7] http://polish.ruvr.ru/2012_10_07/Estonia-lekarze-strajk/, dostęp 03.12.2012

[8] http://mlodylekarz.pl/index.php/news/oglne/1601-koniec-strajku-lekarzy-w-czechach, dostęp 03.12.2012

[9] http://www.economist.com/blogs/easternapproaches/2011/11/strike-slovakia, http://www.rynekzdrowia.pl/Polityka-zdrowotna/Slowacja-koniec-stanu-wyjatkowego-po-protescie-lekarzy,114788,14.html,dostęp 03.12.2012

Jak podaje „Gazeta Prawna", według danych Organizacji Współpracy Gospodarczej (OECD), w Polsce na jednego lekarza pracującego bezpośrednio przy pacjencie przypada 500 mieszkańców, w Anglii – nieco ponad 300 mieszkańców, w Holandii i Włoszech – 250[10]. W kraju lekarze to grupa zawodowa, która od kilku lat nie notuje zjawiska bezrobocia. I chociaż wynagrodzenia są zróżnicowane, zależnie od specjalności oraz miejsca pracy, to siła przetargowa lekarzy w negocjacjach płacowych rośnie, ponieważ polscy lekarze nadal zarabiają mniej niż lekarze w innych krajach Unii Europejskiej. Po reformie ochrony zdrowia negocjacje płacowe przesunięte zostały w publicznych zakładach opieki zdrowotnej na szczebel poszczególnych placówek. Konflikty spowodowane eskalacją żądań płacowych kadr medycznych są zjawiskiem stosunkowo częstym. Przyczyny tego zjawiska są złożone i dotyczą całego systemu usług zdrowotnych.

Sektor medyczny w kraju od kilku dekad znajduje się w fazie intensywnych przemian, które implikują trudności o różnym charakterze. Brakuje jasnych zasad określających funkcjonowanie zakładów opieki zdrowotnej w oparciu o te środki publiczne, których dysponentem jest Narodowy Fundusz Zdrowia. Takie same pieniądze trafiają do placówek zarządzanych skutecznie, przynoszących wymierne efekty ekonomiczne, inwestujących w sprzęt, podnoszących jakość świadczonych usług, jak i do takich, które „wchłoną" każdy publiczny grosz, ciągle kwestionując brak środków i możliwości normalnego funkcjonowania. Każdy system, który pozwala na jak najbardziej efektywne wydawanie środków publicznych przeznaczonych na ochronę zdrowia powinien być wnikliwie rozpatrzony. Wydaje się, że obecne mechanizmy rynkowe, jak konkurencja, wolny wybór placówki przez pacjenta, komercjalizacja szpitali są dobrym kierunkiem w tym zakresie, jednak nie są wystarczające (Tuczapski 2010:28). Wiele podmiotów leczniczych w kraju odnotowuje poważne problemy finansowe. Koszty prowadzonej działalności w znacznym stopniu zdeterminowane są przez wysokość wynagrodzeń personelu medycznego.

Płace w sektorze służby zdrowia w Polsce określane są przede wszystkim dwoma metodami tj. administracyjnie (sfera budżetowa) lub rynkowo (przemysł, handel, usługi). W polskiej, publicznej służbie zdrowia znajdują równocześnie zastosowanie obie metody. Rząd decyduje o wysokości nakładów na ochronę zdrowia, a publiczny płatnik określa wysokość kontraktów z poszczególnymi podmiotami leczniczymi. Ostatecznie o wysokości wynagrodzeń decyduje rynek, ponieważ brak jest uregulowań prawnych dotyczących struktury i rozpiętości płac w służbie zdrowia (poza określonym usta-

[10] http://serwisy.gazetaprawna.pl/zdrowie/artykuly/660610,portret_polskiego_lekarza_pewna_praca_duze_zarobki.html, dostęp 03.12.2012

wowo minimalnym wynagrodzeniem za pracę w Polsce – Dz.U.11.192.1141).

Negocjacje płacowe to jedno z podstawowych narzędzi kształtowania wysokości wynagrodzeń w sektorze ochrony zdrowia w Polsce – szczególnie w podmiotach publicznych, w których interesy pracowników reprezentują zakładowe i międzyzakładowe organizacje związkowe. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. (Dz.U.91.55.234) o związkach zawodowych stanowi, iż związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Pracodawcy są zobligowani traktować jednakowo wszystkie związki zawodowe. Spośród związków zawodowych działających w sektorze usług medycznych wyodrębniły się liczne organizacje związkowe zrzeszające przedstawicieli najliczniejszych grup pracowniczych np. lekarzy (Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy) oraz pielęgniarki (Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych). Lekarze to grupa zawodowa generująca największe przychody, jednocześnie także największe koszty, zatem związek zawodowy lekarzy posiada większą siłę przetargową niż pozostałe związki zawodowe w branży medycznej. Jest to jeden z aspektów wpływający na wybór strategii negocjacji płacowych.

Od wielu lat lekarze i pielęgniarki w Polsce podejmują działania mające na celu wzrost wynagrodzeń w sektorze usług medycznych. Po podwyżkach w latach 2006 – 2008 płace kadr medycznych nadal oceniane są przez lekarzy jako zbyt niskie, nieadekwatne do wartości wykonywanej pracy, posiadanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Problem ten dotyczy przede wszystkim pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej. Niedostateczne wynagradzanie wymusza na lekarzach konieczność dodatkowej pracy na dyżurach, co sprzyja przemęczeniu i podnosi ryzyko popełniania omyłek. Główną przyczyną tego stanu jest niewystarczające finansowanie ochrony zdrowia na poziomie do 4,5% PKB. W większości krajów europejskich nakłady te są wyższe niż 6% PKB[11].

Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy rozpoczął przygotowania do akcji „Dziękujmy, odchodzimy", wzorowanej na podobnych działaniach przeprowadzonych w Czechach i na Słowacji. Zgodnie z Uchwałą programową XII Krajowego Zjazdu Delegatów OZZL z dnia 19/20 października 2012 r. planowany termin grupowej rezygnacji z pracy lekarzy to druga połowa 2013 r. Główne postulaty dotyczą m.in. wzrostu nakładów na ochronę zdrowia do 7% PKB, utworzenie merytorycznego sposobu wyceny świad-

[11] Jędrzejowski M.: „Dziękujemy, odchodzimy" w Polsce, http://www.ozzl.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=12990:dzikkujemy-odchodzimy-w-polsce-artyku-dr-macieja-jdrzejowskiego-z-oil-w-warszawie-&catid=56:aktualnoci&Itemid=2, dostęp 02.12.2012

czeń medycznych finansowanych ze środków publicznych oraz ustawowe określenie bezpiecznych norm zatrudnienia. Przedstawiciele związków zawodowych zakładają uzależnienie przebiegu negocjacji płacowych w poszczególnych podmiotach leczniczych od efektów negocjacji na szczeblu krajowym. Ponadto istotne jest skoordynowanie działań międzyzakładowych związków zawodowych sąsiadujących zakładów, aby zapobiec ewentualnemu przejęciu kontraktu z NFZ przez placówkę, która nie przyłączyła się do akcji. Siłę przetargową medyków potęguje fakt, iż w Polsce istnieje niedobór lekarzy – obecnie ich liczba jest proporcjonalnie najmniejsza w porównaniu z innymi krajami europejskimi.

Związki zawodowe zrzeszające pielęgniarki i położne oraz pozostały personel medyczny w sposób aktywny uczestniczą w każdym działaniu związanym z kształtowaniem systemu opieki zdrowotnej w kraju. Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych zorganizował akcję mającą na celu zwrócić uwagę uczestników systemu na problemy publicznej służby zdrowia m.in. zagadnienia związane z warunkami pracy, poszanowaniem praw pielęgniarek oraz poziomem wynagrodzeń. Akcje protestacyjne podejmowane przez pielęgniarki mają mniejsze natężenie niż działania podejmowane na rzecz środowiska zawodowego przez lekarzy. Siła przetargowa pielęgniarek, pomimo dużego znaczenia ich odpowiedzialnej pracy, jest znacznie mniejsza niż siła przetargowa lekarzy. Ponadto, przy podejmowaniu działań o szerokim zasięgu, istotna jest koordynacja – w tym przypadku największą rolę odgrywają duże organizacje związkowe. Przeszkodą jest jednak stosunkowo niski odsetek pracowników będących członkami związków zawodowych – w Polsce od lat odnotowuje się stopniowy spadek „uzwiązkowienia". Do organizacji związkowych obecnie należy około 15% zatrudnionych (dla porównania w krajach skandynawskich odsetek ten przekracza 50%)[12].

Negocjacje płacowe podejmowane przez grupy zawodowe lekarzy i pielęgniarek stanowią bardzo istotną kwestię społeczną, ponieważ niemal każdy konflikt w sektorze usług medycznych wywiera niekorzystny wpływ na jakość i ciągłość udzielanych świadczeń.

Wnioski

Przedstawiony wstępnie przegląd przykładów z kraju i z zagranicy pozwala stwierdzić, że wiele spośród zbiorowych negocjacji płacowych w sektorze usług medycznych przeprowadzanych jest na szczeblu ogólnokrajowym. Zwykle są procesem długotrwałym, trwającym kilka tygodni lub miesięcy. Istnieje wyraźny związek pomiędzy wielkością nakładów na ochronę

[12] http://www.przeglad-tygodnik.pl/pl/artykul/mity-o-zwiazkach-zawodowych, dostęp 29.01.2013

zdrowia a poziomem wynagrodzeń kadr medycznych. Często roszczenia płacowe lekarzy i pielęgniarek powiązane są z postulatami dotyczącymi poprawy warunków pracy. Prowadzone akcje protestacyjne oraz będące ich następstwem negocjacje, wywierają wyraźny wpływ na funkcjonowanie systemu opieki zdrowotnej.

Najczęściej dialog społeczny, inicjowany przez środowiska medyczne na świecie, prowadzi do osiągnięcia porozumienia, które oznacza wzrost wynagrodzeń. Wynegocjowana wartość nie zawsze odzwierciedla pierwotne postulaty płacowe, czasem realizacja porozumienia rozłożona jest w czasie. W ostatecznym rozrachunku wynik negocjacji jest satysfakcjonujący nie tylko dla personelu medycznego, ale także dla płatnika. Tym samym wzrasta satysfakcja z wykonywanej pracy oraz prestiż zawodów medycznych.

W sytuacji zbyt niskich nakładów na ochronę zdrowia oraz przypadków nieefektywnego zarządzania, dyskusja nad wzrostem wynagrodzeń pracowników służby zdrowia musi budzić liczne kontrowersje. Stosunkowo niska wycena procedur medycznych skutkuje coraz większym zadłużeniem zakładów opieki zdrowotnej. W efekcie sytuacja taka wymusza na podmiotach leczniczych konieczność ograniczania zakresu oraz jakości udzielanych świadczeń, a także dążenie do minimalizacji kosztów wynagrodzeń, co z kolei powoduje eskalację konfliktów dotyczących płac. Co należy podkreślić, w kraju zwykle negocjacje dotyczące wynagrodzeń odbywają się doraźnie jako odpowiedź na akcje protestacyjne, rzadziej są wynikiem planowanego dialogu przedstawicieli pracowników i kadry zarządzającej. W przeważającej części wysokość płac w sektorze usług medycznych ustalana jest poprzez negocjacje na poziomie poszczególnych jednostek. Brak jednak szczegółowych danych o strukturze tych porozumień oraz liczbie pracowników, których one dotyczą. W niedużych podmiotach leczniczych, które w skali całego kraju zatrudniają znaczną ilość lekarzy i pielęgniarek, często nie obserwuje się zinstytucjonalizowanej reprezentacji interesów zatrudnionych, a wynagrodzenia ustalane są przez pracodawcę. Negocjacje zbiorowe uwzględniające interesy grup pracowniczych rozwinięte są przede wszystkim w podmiotach publicznych. Okoliczności te powinny powodować obniżanie bezrobocia wśród lekarzy i pielęgniarek, ponieważ zdecentralizowane negocjacje płacowe umożliwiają uwzględnienie lokalnej relacji podaży i popytu na rynku pracy.

Wzajemne ustalenie reguł postępowania, skuteczna identyfikacja interesów, poprawne sformułowanie problemu negocjacyjnego, a przede wszystkim konsekwencja w poszukiwaniu rozwiązań warunkują strategię współpracy w trakcie negocjacji płacowych. Wstępnie przedstawione przykłady pozwalają określić kierunki dalszych badań – przede wszystkim powiązanie dynamiki wzrostu wynagrodzeń kadr medycznych z przebiegiem procesów komunikacji i wymiany. Ponadto istotna jest identyfikacja podstawowych

strategii negocjacji płacowych w służbie zdrowia jako narzędzi tworzących tożsamość i przyszłość organizacji.

Bibliografia:

Beck E., 2007, *Wynagradzanie personelu* [w:] Zbiegień – Maciąg L. (red.) *Zarządzanie pracownikami*, Wydawnictwa AGH, Kraków.

Borkowska S., 1997, *Negocjacje zbiorowe*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.

Gramlewicz M., 2007, *Oblicza kryzysu w polskiej służbie zdrowia*, Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice.

Jurkowski R., 2000, *Negocjacje zbiorowe – kiedy, o czym i jak rozmawia pracodawca z przedstawicielstwem pracowników*, Difin, Warszawa.

Moir A., Jessel D., 1997, *Płeć mózgu. O prawdziwej różnicy między mężczyzną a kobietą*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa.

Polska w liczbach 2012, 2012, GUS, Warszawa.

Tuczapski K., 2010, *Czy plan B jest realny w kryzysie*, „ Rynek Zdrowia", 1.

Winch A., Winch S., 2010, *Negocjacje, jednostka, organizacja, kultura*, Difin, Warszawa.

Zbiegień – Maciąg L., 2001, *Taktyki i techniki negocjacyjne*, Wydawnictwa AGH, Kraków.

strony internetowe:

http://www.guardian.co.uk/society/2012/jun/21/doctors-strike-pensions-hospitals-gp-surgeries?INTCMP=SRCH,http://www.guardian.co.uk/society/blog/2012/jun/21/doctors-strike-pensions-live-coverage?INTCMP=SRCH, dostęp 01.12.2012

Rębisz S. *Wynagrodzenia lekarzy w Stanach Zjednoczonych*, portal wynagrodzenia.pl, Sedlak & Sedlak, http://www.wynagrodzenia.pl/artykuł.php./wpis.2597, dostęp 16.12.2012

http://forsal.pl/artykuly/660380,rynek_pracy_lekarzy_otwarte_granice_dla_kazdego_specjalisty.html, dostęp 01.12.2012

http://biznes.onet.pl/korupcja-i-niskie-place-wypedzaja-lekarzy-z-bulgar,18563,5069349,news-detal, dostęp 02.12.2012

http://www.bankier.pl/wiadomosc/Francja-lekarze-oglosili-bezterminowy-strajk-2677090.html, dostęp 02.12.2012

http://www.franceinfo.fr/politique/contre-la-greve-des-medecins-une-petition-et-un-coup-de-gueule-801593-2012-11-14, dostęp 05.02.2013

http://polish.ruvr.ru/2012_10_07/Estonia-lekarze-strajk/, dostęp 03.12.2012

http://mlodylekarz.pl/index.php/news/oglne/1601-koniec-strajku-lekarzy-w-czechach, dostęp 03.12.2012

http://www.economist.com/blogs/easternapproaches/2011/11/strike-slovakia, http://www.rynekzdrowia.pl/Polityka-zdrowotna/Slowacja-koniec-stanu-wyjatkowego-po-protescie-lekarzy,114788,14.html,dostęp 03.12.2012
http://serwisy.gazetaprawna.pl/zdrowie/artykuly/660610,portret_polskiego_lekarza_pewna_praca_duze_zarobki.html, dostęp 03.12.2012
Jędrzejowski M.: „Dziękujemy, odchodzimy" w Polsce, http://www.ozzl.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=12990:dzikkujemy-odchodzimy-w-polsce-artyku-dr-macieja-jdrzejowskiego-z-oil-w-warszawie-&catid=56:aktualnoci&Itemid=2, dostęp 02.12.2012
http://www.przeglad-tygodnik.pl/pl/artykul/mity-o-zwiazkach-zawodowych, dostęp 29.01.2013

N**egotiations as a Tool for Shaping the Level of Wages in Medical Organizations**

Summary

Appearance of conflicts, which results from aims' disagreements and mutual dependence, is often determined with employees' dissatisfaction with binding remuneration system. An increasing role of group negotiations as a method of directing negotiations i visible. Remuneration negotiations in public organisations, including health care institutions, are particularly unique. International examples let one state that doctors' vocational group has a big bargaining power because of the role they serve. Insufficient funds for medical service in Poland and not enough doctors result in difficult remuneration negotiations. The aim of this article is to present basic issues concerning remuneration negotiations in health care services in Poland and several other countries. Proper model of actions, which conditions successful methods of creating organisations' identities, can be identified with an appraisal of process of remuneration negotiations in medical services.

Key words: salary negotiations, group negotiations, health care, medical doctor, nurse, salary

Komunikat

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

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

Teksty przygotowane w oparciu o wygłoszone referaty, recenzowane poufnie i anonimowo (*double-blind review process),* ukazywać się będą sukcesywnie w kolejnych numerach „Humanizacji Pracy” o nieco zwiększonej objętości. Obecny, 3 numer - 2013 roku zawiera przed wszystkim artykuły odnoszące się do podstawowych, choć ogólnych problemów humanizacji pracy, która przebiega w innej niż poprzednio logice gospodarowania. Redakcja „Humanizacji Pracy” ma nadzieję, że dyskusja wokół wyzwań przed jakimi stoi ruch humanizacji pracy zarówno w wymiarze ideowym jak i praktycznym, prezentowana na łamach naszego czasopisma przyczyni się do tego, że podmiotowe, a nie przedmiotowe traktowanie pracownika nie będzie miało tylko charakteru postulatywnego ale znajdzie swój wyraz w praktyce zachowań organizacyjnych.

Danuta Walczak-Duraj

RECENZJA

Barbara Ober–Domagalska, *Młodzież szkolna wobec etyki pracy i jej kontekstu instytucjonalnego. Polsko – norweskie badania porównawcze*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013, ss. 302

Publikacja B. Ober-Domagalskiej powinna zainteresować wszystkich tych, których interesuje młodzież, zmiany postaw moralnych młodzieży, jej stosunku do pracy i wartości związanych z pracą zawodową. Już w tytule książki znajdujemy informację, że przedmiotem zainteresowań Autorki będzie stosunek młodzieży szkolnej do etyki pracy, usytuowanej w kontekście instytucjonalnym, w rzeczywistości gospodarczej Polski i Norwegii.

Praca ma przede wszystkim charakter empiryczny, podkreślmy – stanowi wyjątkowe studium empiryczne. Wyjątkowość ta związana jest m.in. z faktem, że badania miały charakter międzynarodowy i objęły bardzo liczną (2266 osób) zbiorowość uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Konieczność skoncentrowania się przede wszystkim na zawartości empirycznej pracy dodatkowo jest uzasadniana przez fakt, że badania zostały przeprowadzone z zastosowaniem wszelkich wymogów metodologicznych, w tym – przeprowadzeniem badań pilotażowych, starannym doborem prób badawczych i pełną jasnością warsztatu badawczego.

Do weryfikacji hipotez zostały użyte ilościowe metody analizy danych empirycznych, w tym – analizy wariancji i skalowanie wielowymiarowe. Bardzo ważny w socjologicznych analizach porównawczych jest także fakt zastosowania tych samych narzędzi badawczych dla dwóch zbiorowości, a więc Polaków i Norwegów, co z pewnością uwiarygodnia wyprowadzane z badań wnioski.

Praca, mimo iż ma przede wszystkim charakter empiryczny, zawiera także teoretyczne rozważania odnośnie do moralności, jej przemian i uwarunkowań oraz roli socjalizacji i edukacji w procesie internalizacji norm moralnych. Autorka przede wszystkim skoncentrowała się na etycznym kontekście pracy, szukając uwarunkowań etyki biznesu w myśli chrześcijańskiej. W analizach swoich wykorzystała inspirującą rolę koncepcji M. Webera, traktującą o znaczącej pozytywnej roli protestantyzmu dla rozwoju gospodarki kapitalistycznej, a także ją zweryfikowała, pokazując jej indykatywną moc w wyznaczaniu postaw wobec pracy osób deklarujących się jako protestanci, w opozycji do osób deklarujących przynależność do katolicyzmu.

Praca, która składa się z dziewięciu rozdziałów, w pierwszych czterech zawiera rozważania nad kontekstem teoretycznym moralności i etyki pracy, w kolejnych czterech – opis metodologii badań oraz postaw i oczekiwań młodzieży polskiej i norweskiej wobec pracy i jej etycznego kontekstu. Bibliografia wykorzystana w pracy jest bogata i w znacznym stopniu anglojęzyczna.

Rozważania teoretyczne zakrojone są bardzo szeroko i mają charakter porządkujący zakresy pojęciowe oraz obszary uwarunkowań i przemian moralności. Z konieczności, analizy te są nieco powierzchowne, a opisy krótkie i raczej pokazujące wielość tych podejść, a nie ich złożoność. Autorka przytacza różne definicje etyki i moralności, także proponuje swoją definicję postaw etycznych i moralnych, traktując te pierwsze jako ukształtowane w procesach socjalizacji i edukacji, a te drugie – w zetknięciu się z pracą i nabyciem własnych doświadczeń zawodowych. Podkreślam jednak, że tę wielość podejmowanych wątków traktuję jako niezbywalny walor tej pracy.

W publikacji znajdziemy także odniesienia do nowoczesności i ponowoczesności oraz charakterystykę przemian moralności we współczesnych społeczeństwach, oddziaływujących na postawy młodzieży wobec pracy. Czyniąc przedmiotem swoich badań młodzież i koncentrując się na zdefiniowanych przez siebie postawach etycznych, Autorka opisała rolę edukacji w procesie przyswajania norm moralnych, a zwłaszcza kształcenia w zakresie rozwoju przedsiębiorczości. W tym celu przeanalizowała podstawy programowe kształcenia ogólnego w Polsce i w Norwegii, a także programy nauczania etyki biznesu.

Rozważania związane z weryfikacją związków między wyznawaną wiarą, a postawami wobec pracy zostały poprzedzone analizami katolickiej i protestanckiej myśli chrześcijańskiej, a także wybranych teorii (M. Webera, M. Novaka, R. Ingleharta, P. Norris, Z.Baumana), koncentrujących się na związkach między religią, a zachowaniami pracowniczymi. Dla oceny skuteczności działalności edukacyjnej szkół, w pracy zostały przedstawione narzędzia wdrażania działań etycznych w biznesie, omówione kodeksy etyczne, ze szczególnym uwzględnieniem koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu. Zobrazowany został stan przygotowania szkół polskich i norweskich do nauczania etyki biznesu, a przez to ich możliwy wpływ na funkcjonowanie młodzieży na rynku pracy.

Omawiane badania zostały bardzo dobrze przygotowane pod względem metodologicznym. W obszarze zainteresowań badawczych znalazły się przede wszystkim przynależność narodowa i religijna uczniów, ale także: płeć, wcześniejsza praca zarobkowa, zaangażowanie religijne. Badając rolę czynnika religijnego Autorka oparła się także na założeniu, że nawet jeżeli

ludzie nie są bardzo religijnie zaangażowani, to i tak ulegają wpływom religii, która była obecna w ich życiu codziennym.

Okazało się, że większość z przebadanych zmiennych miała wpływ na postawy etyczne młodzieży wobec przyszłej pracy. Polska młodzież reprezentowała bardziej etyczne postawy co do poszanowania własności firmy, młodzież norweska z kolei - w zakresie używania substancji psychoaktywnych. Dziewczęta prezentowały bardziej etyczne postawy niż chłopcy wobec przekazywania korzyści majątkowych, pracy u konkurencji, poszanowania własności firmy. Dziewczęta także miały wyższe niż chłopcy oczekiwania wobec siebie.

Wyznanie także istotnie oddziaływało na postawy badanych osób. Uczniowie katoliccy byli bardziej niż protestanccy rygorystyczni wobec przyjmowania i dawania korzyści majątkowych, postaw wobec klientów, a mniej wymagający wobec stosowania substancji psychoaktywnych. Stopień zaangażowania religijnego różnicował postawy, zwłaszcza tych najbardziej zaangażowanych, od pozostałych badanych osób. Ci pierwsi deklarowali wysokie standardy w odniesieniu do pracy w dwóch firmach, ale niskie w zakresie przekazywania korzyści majątkowych i stosowania środków psychoaktywnych. Osoby słabiej religijnie zaangażowane okazały się być bardziej wymagające wobec firmy, w odniesieniu do szacunku i zaufania jakim powinna ona obdarzać pracowników. W konkluzji Autorka pisze: *Niewielki wpływ zaangażowania religijnego na prezentowane oczekiwania i postawy może wskazywać na rozmycie się znaczenia religijności dla etosu pracy, a tym samym na postępujące procesy sekularyzacyjne* (s.266). Co ciekawe, wcześniejsza praca nie różnicowała w istotnym statystycznie stopniu postaw młodych osób pod względem podejmowanej w przyszłości pracy, co Autorka tłumaczy faktem ich niewielkich doświadczeń własnych i raczej przejmowaniem opinii zasłyszanych w środowisku.

Postawy wobec przyszłej pracy różnicowała jednak - w odniesieniu do większości spraw - narodowość badanych osób. Polscy uczniowie mieli wyższe niż uczniowie norwescy oczekiwania w zakresie: szacunku i zaufania do pracowników, poszanowania sfery prywatnej, przestrzegania prawa pracy oraz związku ze światem polityki. Uczniowie norwescy oczekiwali z kolei częściej równego, pozbawionego jakiejkolwiek dyskryminacji traktowania pracowników, częściej występowali przeciwko nepotyzmowi. Kolejnym, z wielu wniosków z badań, było stwierdzenie, że uczniowie katoliccy mają wyższe niż – protestanci oczekiwania wobec przyszłych firm w kwestii szacunku i zaufania do pracowników ich sfery prywatnej oraz powiązań pracodawców z polityką, podczas gdy uczniowie protestanccy bardziej zwracają uwagę na równe traktowanie pracowników, dbałość o ich zdrowie i bezpieczeństwo. Interesująco przedstawia się stosunek większości młodzieży obu

krajów do związku biznesu z polityką. Stosunek ten jest bardzo przyzwalający na tego rodzaju powiązania, mimo w/w różnic między nimi.

Ostatnia grupa hipotez wywiedziona została ze stwierdzenia, że młodzież za najistotniejsze w budowaniu sukcesu firmy uzna te obszary, które odnoszą się bezpośrednio do działań podejmowanych przez pracowników, a za najmniej istotne - zależne od działań pracowniczych. W tym celu została zastosowana metoda skalowania wielowymiarowego, przy pomocy której to metody zostały stworzone mapy poznawcze, obrazujące te obszary, które przyczyniają się do budowania sukcesu firmy w opinii młodzieży. W wyniku tych analiz zostały stwierdzone nieduże różnice między obiema grupami badanych osób, np. dla Norwegów ważniejsze okazały się być działania podejmowane wobec ludzi, marketingowe, podczas gdy dla Polaków ważniejsze było zabezpieczenie praw pracowniczych. Młodzież nie uznaje za najistotniejsze w budowaniu sukcesu firmy tych zmiennych, które odnoszą się bezpośrednio do działań podejmowanych wobec pracowników ani za najmniej istotne tych, które są podejmowane przez samych pracowników. Wszyscy oni uważają, że za etykę firmy są odpowiedzialni zarówno pracownicy, jak i pracodawcy.

Autorka podkreśla, że ogólnie rzecz biorąc, w swoich deklaracjach młodzież polska prezentuje bardziej etyczne postawy niż młodzież norweska.

Książka B. Ober-Domagalskiej zawiera wiele rzetelnie zweryfikowanych hipotez. Stanowi swoisty współczesny wgląd w znaną koncepcję M. Webera, szukającego zależności między wyznawanymi dogmatami religijnymi, a stosunkiem do pracy, przedsiębiorczości, gospodarowania. Przytoczone badania pokazały, że współcześnie religia nie jest ważnym wyznacznikiem postaw pracowniczych, tym samym więc różnice między katolicyzmem, a protestantyzmem nie mają poszukiwanej mocy indykatywnej. W rozważaniach teoretycznych, przytaczając badania Norris i Ingleharta czytamy, że: *istnieje większa różnica w poziomie etyki pracy pomiędzy społeczeństwami bogatymi i biednymi, niż pomiędzy społeczeństwami przynależącymi do odmiennych kultur religijnych* (s.82). Autorka ma świadomość zmiany etosu pracy i konieczność poszukiwania nowych zmiennych oddziaływujących na zróżnicowane oczekiwania formułowane pod jej adresem, zwłaszcza przez młodych ludzi.

Wartością książki jest przede wszystkim część empiryczna, zawierająca opis złożonych badań, pozwalających przybliżyć świat postaw i zachowań moralnych młodzieży, funkcjonującej w różnych systemach edukacyjnych, gospodarczych i społecznych. Nie można jednak nie docenić wagi wszystkich dociekań, wspomagających nauczanie na poziomie szkoły średniej czy wyższej, w zakresie zróżnicowanych źródeł moralności religijnej - teologicznych, historycznych, naukowych. Same badania, choć ważne dla

socjologów, psychologów, etyków, ekonomistów mogą być wykorzystane także przez pedagogów i metodyków przygotowujących programy kształcenia i podręczniki do nauczania etyki biznesu. Bogactwo podjętych i dobrze usystematyzowanych zagadnień może stanowić materiał do wykorzystania na zajęciach ze studentami wielu kierunków.

Jolanta Kopka
Społeczna Akademia Nauk w Łodzi

Z PUBLIKACJI ZAGRANICZNYCH

Technologie komunikacyjne

Fernández-Pérez V., Verdú-Jóver A. J., Benitez-Amado J.: Managerial social networks and strategic flexibility: the role of strategic orientation, *Personnel Review*, 2013, nr 1-2, s. 134-153.

Zarządcze sieci społeczne a elastyczność strategiczna: rola orientacji strategicznej

W celu zaspokojenia najważniejszej z punktu widzenia konkurencyjności potrzeby przepływu informacji i wiedzy, wiele firm zostało zmuszonych do wprowadzenia strategicznych zmian. Autorzy analizowali, na podstawie danych z badań kwestionariuszowych menedżerów hiszpańskich firm, w jaki sposób charakterystyka społecznych sieci zarządczych, takie ich elementy, jak wielkość sieci i siła powiązań, miały wpływ na strategiczną elastyczność z perspektywy strategicznej orientacji firmy. W toku analiz zwrócili uwagę, że zewnętrzne sieci społeczne oddziaływały pozytywnie na strategiczną elastyczność przedsiębiorstwa tym silniej, im były one większe. Przykłady na potwierdzenie tego spostrzeżenia zostały sklasyfikowane w trzech grupach firm - konserwatywnych, pośredniczących i zarządczych. Z badań wynikało również, iż poszczególne skutki oddziaływań były zależne od rodzaju strategicznej orientacji w organizacji. Rezultaty analiz potwierdzały znaczenie i wartość kapitału społecznego w badanych procesach według teorii sieci i elastyczności opisywanej w literaturze przedmiotu.

Fontinha R., Chambel M. J., de Cuyper N.: HR attributions and the dual commitment of outsourced IT workers, *Personnel Review* 2012, nr 5-6, s. 832-848.

Atrybucja zarządzania zasobami ludzkimi a podwójna forma zewnętrznego stosunku zatrudnienia pracowników działu informatycznego

Dział informatyczny w wielu firmach, dzięki rozwojowi technologii informatycznych, obsługiwany jest w dużej części przez specjalistyczne firmy zewnętrzne. W związku z tym w odniesieniu do tej grupy pracowników można

wyróżnić dwie formy stosunku zatrudnienia - jedną, która wiąże tego pracownika z firma zewnętrzną i drugą, łączącą go z organizacją, dla której wykonuje usługi na co dzień. Relacja pracownika z tymi dwiema firmami może wpływać na interpretację i atrybucję przynależności zatrudnionego w systemach zarządzania zasobami ludzkimi firmy zewnętrznej. Celem autorek artykułu było udowodnienie, że atrybucja pracownika i jego stosunek do zatrudnienia w ramach zarządzania zasobami ludzkimi ma wymiar negatywny w ramach organizacji, dla której wykonuje usługi i pozytywny wobec firmy zewnętrznej, w której pierwotnie został zatrudniony. Przyjęte przez nie hipotezy były testowane na wybranej grupie 158 wysoko wykwalifikowanych pracowników obsługi informatycznej zatrudnionych w ramach zewnętrznej firmy. Dane analizowały one metodą modelowania strukturalnej równości. Uzyskane w ten sposób rezultaty potwierdzały ich wstępne założenia, że pracownik wykonujący usługi dla danej firmy uznaje praktyki zarządzania zasobami ludzkimi jako część strategii firmy zewnętrznej, w której jest zatrudniony. Studium potwierdziło, że w relacjach pomiędzy atrybucją zasobów ludzkich, a stosunkiem zatrudnionego do organizacji klienta jego firmy podstawowej pośredniczy jego stosunek do podstawowej zatrudniającej go firmy zewnętrznej.

Litwin A. S.: Not featherbedding, bat feathering the Nest: human resource management and investments in information technology, *Industrial Relations*, 2013, nr 1, s. 22 52.

Zarządzanie zasobami ludzkimi i inwestowanie w technologie informacyjne

Rozważania autora koncentrowały się wokół wyjaśnienia czy istnieją jakieś cechy, które sprawiają, że pewne organizacje są w stanie czerpać więcej korzyści z inwestycji w technologie informacyjne. Starał się również ustalić czy pewne cechy stosunków pracy nie sprzyjają decyzjom o inwestowaniu w te technologie. Kwestia ta zajmowała badaczy od dawna, m.in. polityka związków zawodowych wobec zmian technologicznych. Jednak wciąż niewyjaśnione pozostawało, w jaki sposób innowacyjne praktyki oraz struktury mogą stymulować innowacje, w tym inwestycje dotyczące technologii informacyjnych. Było to istotne, gdyż zazwyczaj innowacje stanowiły źródło wzrostu ekonomicznego. Brak badań nad tym, w jaki sposób HRM wpływa na inwestycje w technologie informacyjne skłonił autora do wykorzystania danych z badania WERS 2004 dotyczącego miejsc pracy w Wielkiej Brytanii, które posłużyły do testowania relacji pomiędzy HRM i tymi inwestycjami. Analiza

została poprzedzona przeglądem dotychczasowych koncepcji odnoszących się do związków pomiędzy HRM i technologiami informacyjnymi, które odgrywały od bardzo dawna ważną rolę w pracach nad stosunkami pracy, a niektórzy z badaczy dowodzili, że wykorzystanie technologii informacyjnych wiąże się z nowymi praktykami zatrudnienia. W ramach przeprowadzonej analizy zostały pokazane przyczyny, dlaczego niektóre firmy w niewielkim stopniu inwestują w technologie informacyjne. Zdaniem autora może mieć to związek ze stosowanym przez firmy modelem zatrudnienia, który może im utrudniać optymalne wykorzystanie technologii informacyjnych. Pewne stosowane praktyki w zatrudnieniu, takie jak praca zespołowa, szkolenia, grupowe rozwiązywanie problemów, okazywały się bardziej odpowiednie od innych (bardziej tradycyjnych) do stosowania technologii informacyjnych. W pewnych przypadkach menedżerowie, obawiając się skutków związanych z nowymi technologiami, decydowali się na pozostanie przy dotychczasowym modelu.

Panagiotopoulos P.: Towards unions 2.0: rethinking the audience of social media engagement / // *New Technology, Work and Employment*, 2012, nr 3, s. 178-192.

W kierunku związków zawodowych 2.0: przemyślenia na temat zaangażowania w media społecznościowe

Na przykładzie greckich doświadczeń, autor przyjrzał się wykorzystaniu nowoczesnych technologii informacyjnych i komunikacyjnych przez związki zawodowe. Technologie te stały się istotne dla związków zawodowych w kontekście podejmowanych przez nie procesów modernizacyjnych i wykorzystywania w ich strategiach komunikacji. Zwłaszcza narzędzia związane z Web 2.0 i mediami społecznościowymi zaczęły być postrzegane jako istotne z punktu widzenia kanałów komunikacji. Autor starał się wyjaśnić czy media społecznościowe wspierają interakcje ze swoimi członkami i innymi społecznościami, gdyż jeszcze niedawno utrzymywanie profilu na stronie www czy Facebooku było postrzegane jako pewna niekonsekwencja, ponieważ narzędzia te traktowano jako rozrywkę. Rozpowszechnił się jednak pogląd, że media społecznościowe tworzą możliwości do angażowania się społecznego. W wykorzystywanym przez autora badaniu starano się poznać adaptowanie sieci społecznościowych wśród członków związków zawodowych oraz przedstawić diagnozę strategii zaangażowania on-line. Badanie pokazało, że większość członków związków zawodowych w greckim sektorze bankowym wyrażała chęć na interakcje poza godzinami pracy, dla tej grupy lo-

jalność i uczestnictwo nie wiązały się z aktywnością on-line. Mając na uwadze uzyskane rezultaty związki zawodowe, które chcą rozwijać swoje strategie on-line, powinny angażować się w rozwijanie umiejętności internetowych swoich członków. Badanie dostarczyło również dowodów na istnienie pewnej grupy, która czerpie duże korzyści z zaangażowania on-line związków zawodowych i która jest gotowa angażować się w takie aktywności także poza godzinami pracy. Związki zawodowe zainteresowane wdrażaniem takich nowoczesnych strategii powinny je dostosowywać do konkretnych społeczności. Autor podkreślił potrzebę prowadzenia dalszych badań w omawianym zakresie, które pozwoliłyby na szacowanie w jakim stopniu zaangażowanie w media społecznościowe wpływa na politykę związków zawodowych, ich tradycje i ideologie.

Ruiz Moreno A., Ortega-Egea T., Lloréns-Montes F. J.: The effect of employment externalization on orientation to innovation, *Personnel Review,* 2012, nr 5-6, s. 732-755.

Wpływ tendencji do eksternalizacji zatrudnienia na wdrażanie innowacji

W ostatnich latach w gospodarkach zaawansowanych technologicznie obserwuje się narastanie tendencji gwałtownego odchodzenia od regularnego zatrudnienia w kierunku kontraktów czasowych. Rządy krajów europejskich promują nieregularne zatrudnienie jako instrument uelastycznienia rynku pracy. Koncepcja eksternalizacji (uzewnętrznienia) zatrudnienia ujmuje relacje zatrudnienia w firmie odmienne od tradycyjnych, tj. pracę oferowaną przez agencje zatrudnienia czasowego, pracę w niepełnym wymiarze godzin, bezpośrednie zatrudnienie na określony czas, kontrakty podwykonawcze oraz na dostarczanie usług lub dóbr. Autorzy studium wykorzystali w swoich analizach termin „uzewnętrznienie" w celu opisania wszystkich wspomnianych wyżej praktyk nieregularnego zatrudnienia, rozróżniając trzy podstawowe typy „eksternalizacji" - redukcję długości okresu zatrudnienia (zatrudnienie czasowe), uzewnętrznienie kontroli zarządzania pracownikiem (niezależni kontraktorzy, outsourcing) oraz zatrudnienie poza miejscem pracy (e-praca). W swoim studium badali wpływ „uzewnętrznienia" zatrudnienia na siłę roboczą w tworzeniu środowiska pracy wspierającego innowacje i zmieniającego tym samym dotychczasowe tradycyjne relacje w zatrudnieniu. Przeprowadzali w tym celu wywiady z 249 pracownikami wybranych pięciu firm. Aby potwierdzić przyjęte hipotezy uzyskane materiały poddali hierarchicznej analizie regresywnej. Uzyskane wyniki wskazywały, że proces uzewnętrznienia zatrudnienia trwale kształtuje negatywny stosunek pracownika do in-

nowacji. Na stosunek ten miały wpływ także istotne czynniki środowiska pracy, takie jak siła grupy pracowników wykonujących podobne zadania oraz forma kontroli - monitoringu pracy.

Na podstawie "Pracy i Polityki Społecznej"[1]
opracowała Anna Radwańska

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

BIBLIOGRAFIA

NOWOCZESNE TECHNOLOGIE

1. Ashkenazy P., Caroli E. (2010), *Innovative work practices, information technologies, and working conditions : evidence for France*, "Industrial Relations", nr 4.
2. Bartoszek J., Kierzkowski Z. (2005), *Technologie informacyjne w edukacji przyszłości*, „Prakseologia", nr 145.
3. Burzyński J. (2010), *Zarządzanie ryzykiem technologicznym: perspektywa socjologiczna*, „Humanizacja Pracy", nr 4/5.
4. Chluski A. (2009), *Możliwości technologicznego wsparcia procesów decyzyjnych w zakładach opieki zdrowotnej*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 55, „Informatyka Ekonomiczna", nr 13.
5. Chluski A. (2010), *Technologiczne wsparcie zarządzania kapitałem intelektualnym w zakładzie opieki zdrowotnej : wybrane aspekty*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu", nr 119, ser. „Informatyka Ekonomiczna", nr 18.
6. Chomiak-Orsa I. (2007), *Technologie informatyczne wykorzystywane w controllingu*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu", nr 1175.
7. Chomiak-Orsa I. (2007), *Wykorzystanie nowoczesnych technologii w doskonaleniu procesów controllingowych*, „Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu", nr 1150, ser. Informatyka Ekonomiczna, nr 10.
8. Dembińska A. (2005), *Nowoczesne technologie - szanse i zagrożenia dla rozwoju przedsiębiorczości : (ujęcie psychologiczne)*, „Górnośląskie Studia Przedsiębiorczości", t. 4.
9. Drela K. (2010), *Technologia informatyczna a nowoczesne komunikowanie*, „Firma i Rynek", nr 2.
10. Fukutani M. (2008), *Changes in human resource management with the transformation of technology management strategy*, "Japan Labor Review", nr 3.
11. Gabryszak R., Piocha S. (2007), *Nowe technologie, nowe przedsiębiorstwa i nowe miejsca pracy*, „Przegląd Organizacji", nr 4.
12. Garbacz A. (2011), *Technologia w rekrutacji czyli oprogramowanie wspomagające proces naboru kandydatów do pracy*, „Personel i Zarzadzanie", nr 12.

13. Goldfinchn S., Gauld R., Baldwin N. (2011), *Information and communications technology use, e-government, pain and stress amongst public servants*, "New Technology, Work and Employment", nr 1.
14. Gołuchowski J. (2007), *Technologie informatyczne w zarządzaniu wiedzą w organizacji*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego, Katowice.
15. Gołuchowski J., Frączkiewicz-Wronka A. (red.) (2009), *Technologie wiedzy w zarządzaniu publicznym*, Akademia Ekonomiczna im. Karola Adamieckiego w Katowicach, Katowice.
16. Gontarczuk W. [et al.] (2009), *Wykorzystanie technologii informatyczno-telekomunikacyjnych w Polsce w 2008 r.*, „Wiadomości Statystyczne", nr 3.
17. Grzeszczyk T. A. (2010), *Nowe technologie informacyjne w zarządzaniu wiedzą o projektach europejskich*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu", nr 94.
18. Gwizdała J., Susmarski S. (2008), *Nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne w polskim sektorze bankowym*, „Studia i Prace Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie", nr 1, t. 1.
19. Hales C. f. (2008), *Information and communication technologies for sustainable development*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy", z. 13.
20. Hales C. F. (2008*), Kierunki rozwoju oparte o technologie informacyjno-komunikacyjne*, „Rola Informatyki w Naukach Ekonomicznych i Społecznych", z. 8, t. 1.
21. Hernik J., Mazur R. (2010), *Nowoczesne technologie w komunikacji organizacji pozarządowych*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Rzeszowskiej. Zarządzanie i Marketing", nr 2.
22. Jabłoński M. (2011), *Kompetencje pracownicze a modernizacja technologiczna*, „Zeszyty Naukowe", Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie", nr 859.
23. Jachina T. (2006), *Zastosowanie technologii IVR w systemie oceny pracowników*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych", nr 1.
24. Kademia M., Tiutiunnyk M. (2007), *Innowacyjne technologie kształcenia zawodowego*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych", nr 4
25. Kaźmierczak M. (2007), *The Internet in the perspective of textual communication and affiliation of networks*, "Images", nr 9/10.
26. Kiełtyka L. (2011), *Informatyczne przemiany zarządzania technologiami informacyjnymi w organizacjach*, Przegląd Organizacji", nr 3.
27. Kisielnicki J. (2006), *Technologia informacyjna w organizacji*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi", nr 3/4.

28. Koniorczyk G., Sztangret I. (2004), *Nowe technologie informatyczne w usługach i komunikacji marketingowej*, Acta Universitatis Lodziensis, „Folia Oeconomica", z. 179, t. 1.
29. Kotowska A. (2011), *Nowe technologie w doradztwie zawodowym*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych", nr 3.
30. Kowalska U., Sułkowski T. (red.) (2007), *Innowacyjne technologie w doskonaleniu kompetencji doradcy zawodowego*, Instytut Technologii Eksploatacji - Państwowy Instytut Badawczy, Radom.
31. Kozioł M. (2009), *Wykorzystanie technologii komputerowej w szkoleniach pracowników*, „Zeszyty Naukowe / Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie", nr 798.
32. Kramek Z. (2005), *Technologie e-learning w rozwoju kadr eksploatacyjnych*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych", nr 3.
33. Kramek Z. (2008), *Elastyczne, modułowe, multimedialne technologie dokształcania zawodowego - rozwój metod telepracy i telenauczania*, „Pedagogika Pracy" nr 53,
34. Kramek Z., Religa J. (2011), *Technologie informatyczne w doskonaleniu kwalifikacji zawodowych*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych", nr 4.
35. Kraus A., Kasprzyk B., Chorób R. (2011), *Innowacyjne formy wykorzystania nowych technologii informacyjnych na rynku pracy : prognozy i perspektywy*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego", Rzeszów.
36. Lin L.-H. (2011), *Electronic human resource management and organizational innovation : the roles of information technology and virtual organizational* structure, "International Journal of Human Resource Management", nr 1-3.
37. Litwin A. S. (2011), *Technological change at work : the impact of employee involvement on the effectiveness of health information technology*, "Industrial and Labor Relations Review", nr 5.
38. Łobejko S. (2004), *Informacyjne i komunikacyjne uwarunkowania wzrostu innowacyjności przedsiębiorstw w warunkach integracji Polski z Unią Europejską*, „Materiały i Prace Instytutu Funkcjonowania Gospodarki Narodowej", t. 88.
39. Maciejewski J., Podkowińska M. (2005), *Technologie teleinformatyczne w zarządzaniu organizacjami przyszłości*, „Zeszyty Naukowe, Wyższa Szkoła Zarządzania i Prawa w Warszawie", nr 2.
40. Maciejewski J., Salak M. (2004), *Społeczeństwo informacyjne a współczesne technologie teleinformatyczne*, „Zeszyty Naukowe", Wyższa Szkoła Zarządzania i Prawa w Warszawie", nr 2.

41. MajewskiT. (2005), *Technologia informacyjno-komunikacyjna, a ustawiczne uczenie się osób niepełnosprawnych*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych", nr 1.
42. Markowska M. (2008), *Wpływ technologii informacyjno-komunikacyjnych na funkcjonowanie przedsiębiorstw*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu", nr 2, ser. Gospodarka a Środowisko, nr 8.
43. Marler J. H., Liang X. (2012), *Information technology change, work complexity and service jobs : a contingent perspective*, "New Technology, Work and Employment", nr 2.
44. Marte M. (2005), *Technologie informacyjne i komunikacyjne jako czynnik wywierający wpływ w funkcjonowanie firm na rynkach lokalnych i międzynarodowym*, „Studia i Prace / Kolegium Ekonomiczno-Społeczne", z. 7.
45. Moroz M. (2005), *Wykorzystanie technologii teleinformatycznych w procesie globalizacji przedsiębiorstw funkcjonujących w Polsce*, „Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu", nr 1093, ser. Zarządzanie, nr 3.
46. Najda-Janoszka M. (2010), *Technologie informacyjno-komunikacyjne jako symulator zmian społecznych i gospodarczych w Unii Europejskiej*, „Zeszyty Naukowe / Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie", nr 812.
47. Nansen B. [et al.] (2010), *Time, space and technology in the working-home : an unsettled nexus*, "New Technology, Work and Employment ", nr 2.
48. Niedzielski P., Rychlik K. (2007), *Kreatywność a rozwój technologii informacyjnych - nowe obszary innowacyjności*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi", nr 1.
49. Nowicki A., Wydmuch G. (2006), *Strategia wykorzystania technologii informacyjnej do zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi", nr 3/4.
50. Ochoa- Dąderska R., Czapka M., Ochoa- Siguencia L. (2010), *Aktywne obywatelstwo poprzez nowe technologie informacyjno-komunikacyjne w każdym wieku: projekt activelICT : (wprowadzenie do problematyki badań własnych)*, „Nauczyciel i Szkoła", nr 1/2.
51. Olejniczak Z. (red.), (2009), *Realizacja projektów systemowych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki : "Zielona Linia" Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia : wykorzystanie nowych technologii teleinformatycznych w obsłudze klienta*, „Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy", Warszawa.

52. Oleksiuk A. (2008), *Technologie e-learningu w skutecznym podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pracowników* „Zeszyty Naukowe. Ekonomiczne Problemy Usług / Uniwersytet Szczeciński", nr 20.
53. Pamuła M. (2005), *Nowe technologie informacyjne i komunikacyjne w nauczaniu języka obcego dzieci*, „Poliglota", nr 2.
54. Pawłowska-Mielech J., Bocek D. (2006), *Rola i znaczenie Internetu w komunikacji społecznej*, „Rola Informatyki w Naukach Ekonomicznych i Społecznych", z. 2.
55. Polowczyk J. (2010), *Wykorzystanie nowych technologii w zarządzaniu strategicznym*, „Przegląd Organizacji", nr 4.
56. Porębska A., Podolak A. (2010), *Nowoczesne systemy : wykorzystanie innowacyjnych narzędzi i technologii w zarządzaniu talentami*, „Personel i Zarzadzanie", nr 10.
57. Przybylska A. (2007), *Technologie informacyjne i komunikacyjne a kapitał (społeczny) Finlandii*, „Studia Medioznawcze", nr 1.
58. Przybylska K. (2006), *Nowoczesne technologie i Internet w komunikacji osób z uszkodzonym narządem słuchu*, „Szkoła Specjalna", nr 1.
59. Ruiz Y., Walling A. (2005), *Home-based working using communication technologies*, "Labour Market Trends", nr 10.
60. Skrzetuska E. (2008), *Współczesne technologie informatyczne w wyrównywaniu szans edukacyjnych uczniów z zaburzeniem widzenia*, „Lubelski Rocznik Pedagogiczny", t. 27.
61. Sokołowski M. (2005), *Internet jako nowoczesne medium komunikacyjne*, „Pedagogika Mediów", nr 1.
62. Sołtysiak W. (2010), *Technologie informacyjne jako narzędzie komunikacji między różnymi kulturami*, „Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Pedagogika", t. 19.
63. Stal J. (2010), *Rola technologii XML w e-learningu*, „Zeszyty Naukowe / Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie", nr 838.
64. Szeptuch A. Zwolińska-Bac D. (2009), *Problems in application of information technology methods in communication of virtual teams at universities*, "Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie", Politechnika Śląska, z. 49.
65. Szymorek K. M. (2012), *Aspekty prawne kontrolowania pracowników za pomocą technologii identyfikacji radiowej (RFID)*, „Monitor Prawa Pracy", nr 10.
66. Tabor J. (2008), *Rozwój technologiczny a społeczna odpowiedzialność małych i średnich przedsiębiorstw*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu", nr 5.
67. Tarkowski A. (2012), *Trudy szkoleń: nowe technologie w służbie HR czyli elektroniczna obsługa szkoleń* , „Personel i Zarzadzanie", nr 6.

68. Tomaszewska A. W. (2010), *Wpływ technologii informacyjno-komunikacyjnych na mobilność zasobów wiedzy i kreację innowacji w kontekście relacji metropolia-region*, Acta Universitatis Lodziensis, „Folia Oeconomica", z. 246.
69. Tomaszewska H., Stelmaszuk Z. W. (2004), *Nowe technologie informacji i komunikacji - wyzwanie dla relacji międzygeneracyjnych*, „Pedagogika Społeczna", nr 2/4.
70. Tryfan B. (2011), *Innowacje technologiczne w pomocy społecznej w krajach wysokorozwiniętych*, „Ubezpieczenia w Rolnictwie", nr 41.
71. Wassilew A. Z. (2009), *Technologie informacyjno-komunikacyjne a sieciowość we współczesnym społeczeństwie*, „Gospodarka Narodowa", nr 11/12.
72. Witek L. (2005), *Nowoczesne formy komunikowania się z konsumentem - konkurencją dla mediów tradycyjnych?*, „Zeszyty Naukowe Katedry Marketingu Politechniki Gdańskiej", nr 4.
73. Wynarczyk P. (2005), *The impact of connectivity technologies on e-flexible working practices of small and medium-sized enterprises in the north-east of England*, "New Technology. Work and Employment", nr 3.
74. Zdanowicz (2011), *Technologia w służbie działom HR : rozwiązania on-line wsparciem w rekrutacji i systemowym zarządzaniu talentami*, „Personel i Zarzadzanie", nr 11.
75. Zientek M. (2005), *Formy pracy atypowej powstałe w wyniku rozwoju technologii w krajach Unii Europejskiej*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi", nr 5.

Oprac. Ewa Wyglądała

WARUNKI ZAKUPU I PRENUMERATY PISMA

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

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

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

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

Prenumeratę zagraniczną (90$ + porto) przyjmuje:

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

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

ZAPROSZENIE DO NADSYŁANIA MATERIAŁÓW DO PUBLIKACJI

Problemy dotyczące szeroko rozumianych zagadnień pracy, jej miejsca w systemach wartości i strategiach życiowych jednostek będą nadal, zgodnie z kilkudziesięcioletnią tradycją „Humanizacji Pracy", wiodącym tematem pisma. Pragniemy podejmować te różnorodne wątki pracy w ujęciu: globalnym i lokalnym, makrospołecznym i indywidualnym, które mieszczą się w humanistycznej, aksjologicznej perspektywie. Praca ludzka ma rozmaite wymiary: organizacyjny, techniczny, technologiczny, psychologiczny i społeczny.

Nas interesuje przede wszystkim ten wymiar, w centrum którego znajduje się jednostka. Zmieniający się kontekst życia społecznego, gospodarczego i politycznego, zarówno w Polsce jak i na świecie, generuje cały szereg problemów, sytuacji i trudnych rozstrzygnięć, odnoszących się również do pracy, jej form organizacyjnych, zatrudnienia czy samej treści pracy. Stąd też wśród zagadnień, wokół których chcielibyśmy się skoncentrować znajdują się m.in. zagadnienia dotyczące:

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

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

Kolegium Redakcyjne

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